

CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : APPROCHE COMPARATIVE

Par Michel Abhervé

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
Objectif	<p style="text-align: center;">Dispositif de formation initiale</p> <p>Acquisition en alternance d'une formation théorique et pratique en vue d'une qualification professionnelle reconnue, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) (L115-1 code du travail).</p>	<p style="text-align: center;">Dispositif de formation continue</p> <p>Acquisition en alternance d'une des qualifications visées dans l'article L 900-3 du code du Travail soit</p> <ul style="list-style-type: none"> - enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) (titre ou diplôme à finalité professionnelle) - reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche - figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi
Licence	Les deux dispositifs peuvent être utilisés pour une licence professionnelle	
Public visé	<p>Jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'au jour du 26^{ème} anniversaire). Il peut être dérogé à la limite d'âge supérieure (jusqu'à 30 ans) seulement si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le contrat proposé fait suite à un CA précédemment conclu et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat Précédent (avec une durée séparant les deux contrats de moins de 12 mois) - il y a rupture du CA pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, faute de l'employeur ...) - le CA est établi pour une personne reconnue travailleur handicapé - le CA est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie (pas de limite d'âge) (L117-3, L117-5-1, R117-20, D117 code du travail) 	<p>Jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'au jour du 26^{ème} anniversaire) sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder au métier souhaité.</p> <p>Demandeur d'emploi de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser le retour à l'emploi.</p>
Licence	Pour les personnes de plus de plus de 26 ans (sauf quelques cas de figure très spécifiques), seul un contrat de professionnalisation peut être signé	

Employeur	<p align="center">Tout employeur du secteur privé</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre de formation d'apprentis (CFA) et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise (L117-6 code du travail). - Il doit également inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat (L117bis-5). - Il est tenu d'assurer, dans l'entreprise, la formation pratique de l'apprenti. <p>Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé, peuvent également conclure des contrats d'apprentissage (L117-5 code du travail).</p>	<p>Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue (L 950-1 code du Travail), les établissements ou organismes publics à caractère industriel et commercial (EPIC), les entreprises de travail temporaire, les entreprises d'armement maritime, peuvent conclure des contrats de professionnalisation.</p> <p>A l'exception de l'Etat, des collectivités locales, des établissements publics à caractère administratif (ex : organisme consulaire).</p>
Licence	<p>Les employeurs de droit public ne peuvent pas signer des contrats de professionnalisation, mais seulement des contrats d'apprentissage. Ceux-ci relèvent de modalités particulières.</p> <p>Par contre, l'assujettissement à la taxe d'apprentissage n'est pas une obligation pour signer un contrat d'apprentissage</p>	
Contrat de travail	<p>Contrat de travail de type particulier conclu pour une durée de 1 à 3 ans.</p> <p>La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat (L115-2 code du travail).</p> <p>La durée du contrat s'articule autour du cycle de formation du CFA (cette durée peut varier de 6 mois à 1 an pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, voire 4 ans pour les apprentis handicapés).</p> <p>La durée de formation dispensée par les CFA ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat (L116-3 code du travail) calculée au prorata de la durée du contrat.</p>	<p>Le contrat peut être conclu sous deux formes : CDD / CDI</p> <p>Contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois.</p> <p>Contrat à durée indéterminée dont l'action de professionnalisation se situant au début du contrat, est d'une durée de 6 à 12 mois.</p> <p>Dans les 2 cas, la durée du contrat peut être étendue à 24 mois en fonction de la spécificité des publics (notamment pour les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme) ou de la nature de la formation (notamment pour les formations diplômantes).</p> <p>La durée de la formation est comprise au minimum entre 15% et 25% de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures (cette durée peut être étendue au delà de 25% pour certains publics ou certaines formations diplômantes)</p> <p>Attention : il convient de se référer à l'accord collectif de branche, professionnel ou interprofessionnel, dont relève l'entreprise pour connaître les modalités de mise en œuvre (durée du contrat/formation).</p>
Licence	<p>La durée de 12 mois est la seule qui permette de signer indifféremment contrat d'apprentissage (durée minimum un an) et contrat de professionnalisation (durée maximale douze mois). D'où la nécessité de garder un cycle de formation du 1 Octobre au 30 Septembre pour pouvoir utiliser sans problèmes les deux dispositifs</p>	

<p>Statut</p>	<p style="text-align: center;">Salarié</p> <p>L'apprenti a le statut de salarié et à ce titre l'ensemble des dispositions applicables aux salariés s'appliquent à lui dans les mêmes conditions (L117bis-1 code du travail).</p> <p>Le temps passé en CFA est compris comme du temps de travail : la durée légale ou conventionnelle de travail s'applique.</p> <p>Les règles relatives aux heures supplémentaires, repos quotidien et hebdomadaire s'appliquent.</p> <p>En application du principe d'égalité de traitement (L140-2 du code du travail), les apprentis ont droit aux avantages conventionnels tels que le versement de diverses primes et indemnités (13e mois, prime de vacances de fin d'année, de travail....) – (jurisprudence de la Cour de Cassation ch. sociale du 28 juin 2000 et du 6 avril 2004 n°814).</p>	<p style="text-align: center;">Salarié</p> <p>Il bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise (L 981-7 code du travail).</p> <p>Le temps consacré aux actions de formation est compris dans l'horaire de travail (article L 981-7 code du travail).</p> <p>La durée légale du travail hebdomadaire est de 35 h/semaine. Au-delà, le régime de majoration des heures supplémentaires prévu à l'article L212-5 code du travail s'applique aux titulaires d'un contrat de professionnalisation (L 981-7 code du travail).</p>
<p>Licence</p>	<p style="text-align: center;">Dans les deux cas, la présence à l'Université est un temps de travail, et l'absence injustifiée peut entraîner des retenues sur salaires</p>	
<p>Durée du contrat</p>	<p>Le contrat fixe la date du début de l'apprentissage.</p> <p>La date du début du contrat doit intervenir au plus tôt 3 mois avant le début des cours en CFA et au plus tard 3 mois après (L117-13 code du travail). La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat (L115-2 code du travail).</p> <p>Etant articulé autour de la formation, le contrat doit expirer au plus tard 2 mois après la fin du cycle de formation ou de l'examen (Circulaire interministérielle du 30 /11/ 1996).</p> <p>L'apprenti peut résilier de son propre chef le CA en cas d'obtention du diplôme ou du titre avant le terme prévu du contrat (au plus tôt le lendemain de l'affichage des résultats) en prévenant son employeur par écrit de son intention au moins 2 mois auparavant (L115-2 code du travail).</p>	<p>Les actions de formation et les épreuves de validation doivent être programmées avant la fin du contrat de professionnalisation.</p> <p>Une fois la qualification obtenue, le contrat de professionnalisation doit prendre fin (R981-3 code du travail).</p> <p>Tolérance de 2 mois entre les épreuves et la fin du contrat ou de l'action seulement pour les diplômes et titres inscrits au RNCP. <i>Cour de Cassation (ch. sociale du 20/10/98)</i> : le salarié est fondé à refuser la poursuite de l'exécution du contrat dès l'obtention de la qualification visée avant le terme prévu du contrat.</p>
<p>Licence</p>	<p style="text-align: center;">Le contrat d'apprentissage peut commencer trois mois avant le début du cycle de formation, soit le 1 Juillet</p>	
<p>Période d'essai</p>	<p style="text-align: center;">Période d'essai</p> <p>Pendant une période de deux mois après le début du contrat, chaque partie peut rompre le contrat, même sans l'accord de l'autre partie, sans avoir à en justifier le motif. La rupture doit être constatée par un écrit, signé de l'une ou l'autre des parties au contrat, sur papier libre (R 117-16 code du travail).</p>	<p style="text-align: center;">Période d'essai</p> <p>A défaut de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent (L122-3-2 code du travail) :</p> <p style="text-align: center;">1 mois si la durée du contrat est > 6mois</p>
<p>Licence</p>	<p style="text-align: center;">La durée plus courte de la période d'essai du contrat de professionnalisation doit conduire un suivi des salariés de ce type avant la fin du premier mois</p>	

<p>Formalités</p>	<p align="center">Contrat signé entre :</p> <p>Le jeune et l'entreprise signent un contrat type (L117-2 code du travail).</p> <p>L'entreprise s'engage à prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et à garantir l'équipement et les techniques utilisées, les conditions d'hygiène, de travail et de sécurité, la moralité et les compétences professionnelles et pédagogiques des maîtres d'apprentissage (L117-7 et R117-2 code du travail).</p> <p>L'entreprise doit assurer une formation pratique en confiant à l'apprenti des tâches permettant d'exécuter des travaux conformes à une progression annuelle déterminée en accord avec le CFA.</p> <p align="center">Formalités</p> <p>Avant le début d'exécution du CA ou au plus tard dans les 5 jours qui suivent, l'employeur adresse le CA avec le visa du directeur du CFA attestant de l'inscription de l'apprenti.</p> <p>L'employeur adresse le dossier complet (Cerfa FA13a) à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Chambre de commerce et d'industrie si l'entreprise est immatriculée <p>au RCS (<i>pour les départements du 75/92/93/94 : CCIP Délégation formation & compétences - Service des contrats d'apprentissage – 163 bis av. de Clichy CS10040 - 75849 Paris CEDEX 17</i>),</p> <ul style="list-style-type: none"> - la DDTEFP pour les entreprises non immatriculées auprès d'un organisme consulaire (ex : association). <p>L'organisme consulaire vérifie la conformité du CA aux dispositions en vigueur, les conditions de compétences requises pour le maître d'apprentissage, le respect du plafond simultané d'apprentis.</p> <p>L'organisme consulaire compétent enregistre le CA dans un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet. L'absence de réponse dans ce même délai a valeur d'acceptation (R117-13 code du travail).</p> <p>Le contrôle de la validité de l'enregistrement est assuré par la DDTEFP.</p> <p>La procédure d'enregistrement des CA est précisée par les articles L117-14 et R117-13 à R117-15 du code du travail. Elle a fait l'objet d'une circulaire DGEFP n°2006-25 du 24/08/06 relative à la procédure d'enregistrement des CA.</p> <p>Un changement de conditions de travail (salaire, dates de contrat, CFA et/ou de formation, maître d'apprentissage...). L'employeur doit, dans tous les cas, indiquer sur l'avenant la date à laquelle survient cette modification.</p>	<p align="center">Contrat signé entre :</p> <p>Le jeune et l'entreprise</p> <p align="center">Formalités</p> <p>L'employeur adresse au plus tard, dans les 5 jours suivant l'embauche, le contrat (Cerfa n°EJ20) conclu avec le salarié à l'OPCA agréé au titre de la professionnalisation auquel il verse ses contributions.</p> <p>L'OPCA examine la conformité des contrats de professionnalisation au regard des clauses de mise en œuvre précisées dans l'accord de branche.</p> <p>L'OPCA décide la prise en charge financière de la formation en fonction des orientations définies par l'accord de branche.</p> <p>En cas de refus de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCA a l'obligation de motiver son refus (R964-1-7 code du travail).</p> <p>L'OPCA transmet le contrat à la DDTEFP au plus tard dans le mois qui suit la réception, accompagné de son propre avis sur le contrat de professionnalisation et sa décision relative au financement.</p> <p>La DDTEFP vérifie la validité de l'instruction du dossier effectué par l'OPCA.</p> <p>La DDTEFP procède à l'enregistrement du contrat si l'OPCA a émis un avis positif et si l'employeur ne fait pas l'objet d'une interdiction ou d'opposition à l'embauche d'apprentis.</p> <p>La DDTEFP dispose de 30 jours, à compter de la date du dépôt, pour notifier sa décision à l'OPCA et à l'entreprise ; passé ce délai, le contrat est réputé enregistré.</p> <p>En cas de refus d'enregistrement, le contrat est requalifié en contrat de droit commun.</p> <p>Dans les 2 mois suivant le contrat, en cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié, un avenant au contrat peut être signé entre l'employeur et le bénéficiaire du contrat dans les limites de la durée totale du contrat.</p> <p>Cet avenant est transmis à l'OPCA et déposé à la DDTEFP dans les mêmes conditions.</p>
--------------------------	---	--

Licence	<p align="center">Dans un cas c'est le CFA qui assure le suivi de la procédure d'enregistrement</p> <p align="center">Dans l'autre c'est le service de formation continue de l'Université</p>	
Renouvellement	<p align="center">Renouvellement du CA</p> <p>Le CA peut être renouvelé une seule fois en cas d'échec à l'examen ou pour parvenir à la fin du cycle de CFA (L117 et L117-13 code du travail).</p>	<p align="center">Renouvellement du CP</p> <p>Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une seule fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification visée pour les motifs suivants (L 981-7 code du travail) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - échec à l'obtention de la qualification ou certification - maternité ou adoption - maladie - accident du travail - défaillance de l'organisme de formation
Licence	<p align="center">Cette situation ne s'est pour le moment jamais produite</p>	
Succession de contrats	<p>Tout jeune salarié peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant les qualifications différentes qu'elles soient de même niveau ou non sous réserve de remplir les conditions d'âge à la date de signature du contrat. Il n'y a pas de délai de carence entre 2 contrats.</p> <p>Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats d'apprentissage successifs de même niveau, il doit, pour conclure un 3ème contrat d'apprentissage de même niveau, obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté (L115-2 al 10 du code du travail).</p>	<p>CA après un CP : plutôt non= le contrat d'apprentissage (CA) est un parcours de formation initiale.</p> <p>L'appréciation de l'enregistrement d'un CA après un contrat de professionnalisation (CP) est laissée à la DDTEFP.</p> <p>Un contrat de professionnalisation peut être conclu après un contrat d'apprentissage dès lors que le jeune remplit les conditions (aucun délai de carence n'est exigé entre les contrats (sous réserve d'acceptation de la DDTEFP).</p> <p>CP successifs avec 2 employeurs distincts : oui, si préparation pour un niveau supérieur à celui obtenu ou nouvelle qualification dans une autre discipline et si nécessaire à son insertion professionnelle.</p> <p>CP en CDI après CP en CDD avec le même employeur = oui, si la 1ère qualification est indispensable pour préparer celle d'un niveau supérieur.</p>
Licence	<p align="center">Un jeune ayant suivi un BTS en contrat de professionnalisation devrait être autorisé à suivre une licence pro en apprentissage</p>	

<p>Encadrement</p>	<p style="text-align: center;">Maître d'apprentissage</p> <p>Le maître d'apprentissage est, dans l'entreprise, la personne clé du contrat puisqu'elle est responsable de la formation pratique qui doit permettre à l'apprenti d'acquérir des compétences correspondant à la qualification recherchée, en liaison avec le CFA (L117-4 code du travail).</p> <p>Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise, un salarié ou un non-salarié (conjoint, associé) exerçant une fonction dans l'entreprise.</p> <p>Le maître d'apprentissage doit être présent dans l'entreprise ou l'établissement.</p> <p>Le maître d'apprentissage doit présenter des garanties de moralité et de compétences. Elles sont supposées vérifiées lorsque le maître d'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> possède un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la formation préparée en apprentissage, d'un niveau au moins équivalent et justifie de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la formation préparée en apprentissage, possède une expérience professionnelle de 5 années en rapport avec la formation préparée en apprentissage et a obtenu l'accord du recteur (acceptation tacite sous 1 mois). (L117-5 et R117-3 code du travail) 	<p style="text-align: center;">Tuteur</p> <p>Sa désignation n'est pas obligatoire sauf accord de branche qui peut l'exiger et en faire un préalable à la signature du contrat de professionnalisation (D981-8 code du travail).</p> <p>Le tuteur doit être volontaire et avoir une expérience minimale de 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.</p>
<p>Licence</p>	<p>Les conditions de désignation du maître d'apprentissage sont plus strictes que celles du tuteur du contrat de professionnalisation. Un bénévole peut être maître d'apprentissage ou tuteur, sous réserve de compétence et de disponibilité effective.</p> <p>A contrario une association sans salarié (ou bénévole très disponible) ne devrait pas pouvoir accueillir de contrats en alternance</p>	

<p>Plafond d'emploi simultané</p>	<p>Plafond d'emploi simultané d'apprentis</p> <p>Les entreprises doivent respecter un nombre maximum d'apprentis par maître d'apprentissage. Ce quota s'applique également lorsque existent des contrats de professionnalisation dans l'entreprise.</p> <p>Le nombre maximal par maître d'apprentissage est de 2 apprentis + le cas échéant 1 apprenti dont la formation est prolongée pour cause d'échec à l'examen (R117-1 code du travail).</p> <p>Il peut faire partie, en tant que maître référent, d'une équipe tutorale = la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés. Une équipe tutorale est mise en place au sein de laquelle est désignée un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination de l'équipe ainsi que la liaison avec le centre de formation d'apprentis (L117-4 code du travail).</p>	<p>Plafond d'emploi simultané d'alternants</p> <p>Le « tuteur salarié » peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de 3 trois salariés bénéficiaires soit de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de période de professionnalisation.</p> <p>Le « tuteur employeur » ne peut exercer simultanément son tutorat qu'à l'égard de 2 salariés bénéficiaires des dits contrats. (D981-8 code du travail)</p>
<p>Licence</p>	<p>A vérifier dans chaque cas</p>	
	<p>Aide à la formation</p> <p>Depuis la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, le Conseil Régional est chargé de déterminer "la nature, le niveau et les conditions d'attribution" de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée par la Région aux entreprises embauchant un apprenti.</p> <p>L'indemnité compensatrice forfaitaire, pour chaque année du cycle de formation, pourra ainsi varier entre un montant minimal de 1 000 euros et un montant maximal de 5 000 euros. Ce montant est proratisé en fonction de la durée du CA si ce CA est < 1 an (R119-6 code du travail).</p> <p>La Région Ile-de-France a défini les nouvelles conditions d'attribution de la prime versée aux employeurs d'apprentis. Depuis le 1^{er} juillet 2006, la prime régionale Paris Ile de France se décompose de la manière suivante :</p> <p>1 200 euros de prime de base,</p> <p>Des majorations dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 300 € par an pour les entreprises de 250 salariés au plus, - 40 €/jour de stage à l'étranger, dans la limite de 30 jours sur l'ensemble du cycle (prime à la mobilité), - 500 €/an pour une apprentie embauchée sur un métier traditionnellement masculin, - 500 €/an pour les apprenti(e)s de 22 ans et plus et visant une formation de niveau III, - 600 €/an pour les apprentis(e)s handicapé(e)s reconnu(e)s par la COTOREP. <p><u>Si le contrat est signé dans une autre région</u>, il convient de se reporter aux modalités d'aides de cette région</p>	<p>Financement du coût de la formation et dépenses tutorales</p> <p>Dépenses de formation des bénéficiaires du contrat: 9,15 euros / heure pris en charge par OPCA à défaut de forfait fixé par accord.= il convient de se référer aux accords collectifs qui peuvent prévoir des montants forfaitaires différents.</p> <p>Au delà des forfaits, les frais sont imputables sur la participation de l'entreprise au financement de la formation continue (au titre du plan).</p> <p>Dépenses de formation des tuteurs pour les entreprises de moins de 10 salariés (art L983-3 code du travail) : = 15 euros / heure pris en charge par les OPCA dans la limite de 40 heures.</p> <p>Dépenses de formation des tuteurs pour les entreprises de 10salaries et plus := plan de formation (« 0,9% »)</p> <p>Dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale = prise en charge par les OPCA dans la limite d'un plafond de230€ par mois et par tuteur pendant 6 mois maximum, quel que soit le nombre de salariés accompagnés (3 au maximum) (D 981-10)</p> <p>Les dépenses prises en charge comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations et les contributions légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport.</p> <p>Voir avec chaque OPCA les modalités propres</p> <p>Pour l'économie sociale, essentiellement</p> <p>AFDAS (secteur culturel) www.afdas.fr</p> <p>Habitat formation (ville) www.habitatformation.fr</p> <p>Unifaf (sanitaire et social) www.unifaf.fr</p> <p>Uniformation www.uniformation.fr</p>

Licence	La réduction fiscale ne concerne que les entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés (et donc pas la grande majorité des entreprises de l'économie sociale)	
Financement de la formation	<p align="center">Taxe d'apprentissage et Conseil Régional</p> <p>Une convention est passée entre le CFA et le Conseil Régional pour l'ensemble des formations conventionnées</p> <p>Attention : modalités particulières pour les employeurs du secteur public</p>	<p align="center">OPCA</p> <p>Une convention est passée entre le service de la formation continue de l'Université et l'OPCA compétent (AFDAS, Habitat Formation, Unifaf, Unifformation...) pour chaque salarié</p>
Licence	Les interlocuteurs et les modalités administratives sont totalement différents selon le type de contrat	
Rémunération	<p>Salaire fixé par la loi, en fonction de l'âge et de la durée de l'apprentissage</p> <p>La licence professionnelle est assimilée à une deuxième année d'apprentissage (Circulaire DGEFP-DGT no 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis)</p> <p>Pour un apprenti de plus de 21 ans, il est fixé à 61 % du SMIC</p> <p>Pour un apprenti de 18 à 21 ans, il est fixé à 48 % du SMIC. Quand un apprenti atteint 21 ans durant son contrat, sa rémunération change le mois qui suit son anniversaire</p> <p>Quand un apprenti a déjà fait deux années d'apprentissage (BTS, DEUST...) et fait une troisième année chez le même employeur pour acquérir un diplôme supérieur comme la licence pro, son salaire est porté à 78 % du SMIC (65 % si il a moins de 21 ans). Cette majoration n'est pas due si le contrat est souscrit chez un nouvel employeur</p>	<p>Salaire minimum fixé par la loi à 85% du SMIC ou à 85% du minima conventionnel</p> <p>Pour les plus de 26 ans, salaire minimum fixé au SMIC, ou au minimum conventionnel</p>
Licence		

Fiscalité	<p>La circulaire fiscale du 5 F-7-08 N° 24 du 22 FÉVRIER 2008 prévoit qu'en application de l'article 81 bis du CGI, les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat de travail répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)</p>	<p>Rien n'est prévu et les salaires perçus sont entièrement imposables</p>
Licence	<p>Bien informer les candidats de la différence des deux régimes</p>	
Charges sociales	<p><u>Entreprises de moins de 11 salariés :</u></p> <p>Exonération des charges suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, - la cotisation FNAL, - la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), - la contribution sociale généralisée (CSG), - les cotisations de retraite complémentaire (selon accord professionnel) à hauteur du taux minimum obligatoire, - la taxe d'apprentissage, - la taxe sur les salaires, - la participation au développement de la formation professionnelle et à l'effort de construction, - les cotisations d'assurance chômage, - le versement transport, le cas échéant, - la contribution solidarité pour l'autonomie. <p>Cotisations restant dues</p> <p>: Les cotisations AT/MP et les cotisations supplémentaires d'accident du travail éventuellement dues.</p> <p><u>Entreprises à partir de 11 salariés :</u></p> <p>Exonération des charges suivantes</p> <ul style="list-style-type: none"> -cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), - cotisations patronales d'allocations familiales, - cotisation patronale due au titre des accidents du travail et maladies professionnelles uniquement pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2007, - contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), 	<p>Salariés âgés de moins de 45 ans</p> <p>Pas d'exonération spécifique, application des réductions de charges sur les bas salaires, prévue à l'article L.241-13 du code de la sécurité sociale</p> <p>Sauf pour les Groupements d'employeurs</p> <p>Salariés âgés de plus de 45 ans</p> <p>Exonération des cotisations patronales d'AS*, AF* sur la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées** (article L.981-6 alinéa 1er du code du travail issu de la loi de finances pour 2008)</p> <p>Exonération ne pouvant être cumulée avec une autre exonération de cotisations, des taux spécifiques, assiettes ou montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires (article L.241-18 du code de la sécurité sociale)</p> <p>Texte de référence</p> <p>http://www.urssaf.fr/images/ref_actu_contrat_professionnalisation.pdf</p>

	<p>- contribution sociale généralisée (CSG),</p> <p>- toutes les cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle ainsi que les charges fiscales et parafiscales, celles-ci étant calculées sur une assiette forfaitaire égale à la rémunération mensuelle minimale fixée en pourcentage du Smic sur la base de 169h par mois, diminuée de 11%.</p> <p>Cotisations restant dues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la cotisation AT/MP - la majoration complémentaire d'accidents du travail - la contribution de solidarité pour l'autonomie (0,30%), - la cotisation FNAL (0,10 % + 0,40 %), - les cotisations patronales de retraite complémentaire, - les cotisations patronales d'assurance chômage, <ul style="list-style-type: none"> - les cotisations patronales d'AGFF, - la taxe de 8%, - le cas échéant, le versement transport. <p>Attention, modalités particulières pour les employeurs du secteur public</p> <p>Texte de référence http://www.urssaf.fr/profil/employeurs/administrations_et_collectivites/vos_salaries_-_les_mesures_daide_a_lemploi/contrat_dapprentissage.pdf</p>	
--	--	--

Licence	Bien faire attention aux modalités qui peuvent faire varier les coûts de façon significative
----------------	---

Particularités de certaines branches professionnelles

Certaines conventions collectives (voire certains accords d'entreprises) ont pu prévoir pour l'un ou l'autre (ou les deux) contrat(s) des modalités plus avantageuses que ce que prévoit le cas général. Il faut y être attentif