



SALARIÉS INTÉRIMAIRES

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

COMPARATIF AVEC LE CONTRAT
DE PROFESSIONNALISATION

 FAF.TT



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Bénéficiaires / Public

Bénéficiaires :

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans.
Certaines personnes peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou un titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé).

Public générique :

D'une manière générale, le contrat de professionnalisation concerne les publics suivants :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification, ou souhaitant compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau,
- demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi,
- titulaires des minima sociaux.

→ **L'apprentissage s'adresse à un public jeune issu directement du système scolaire qui souhaite terminer sa formation initiale alors que le contrat de professionnalisation s'adresse généralement à des personnes plus âgées ayant eu une première expérience professionnelle.**

Objectif

Le contrat d'apprentissage permet à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue **d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.**

Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise utilisatrice.

L'apprentissage s'inscrit dans le cadre de la formation initiale.

Le contrat de professionnalisation permet à un salarié d'obtenir une qualification.

La qualification visée peut être :

- **soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle** enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- **soit un Certificat de qualification professionnelle (CQP) / Certificat de qualification professionnelle inter-branches (CQPI),**
- **soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.**

Il s'agit de la convention collective applicable dans la ou les entreprises utilisatrices où sont réalisées les périodes de mission.

Le contrat de professionnalisation s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

→ **Le contrat d'apprentissage prépare principalement à l'obtention d'un diplôme (ou titre professionnel pour les titres ouverts à ce jour) alors que le contrat de professionnalisation est ouvert à d'autres types de validation (titres professionnels, CQP, convention collective).**



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Durée du contrat De 12 mois à 3 ans

De 6 à 24 mois selon le public concerné et/ou la qualification visée

→ La durée du contrat d'apprentissage est généralement de 2 ans alors que celle du contrat de professionnalisation est de l'ordre de 11 mois en moyenne.

Formalisme à respecter
- durée totale
- période de formation
- période de mission

Durée totale :

Un contrat d'apprentissage doit être établi (CERFA FA 13). Il couvre l'intégralité des périodes de formation et de mission. Il n'existe pas de formulaire spécifique au travail temporaire.

Mission et formation :

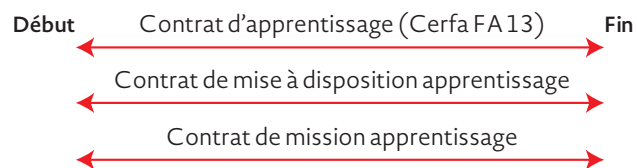
Pour les intérimaires, la profession a élaboré deux modèles types d'annexes à joindre au Cerfa FA 13 :

1. Contrat de mise à disposition apprentissage
2. Contrat de mission apprentissage

Ces deux contrats couvrent l'intégralité de la durée du contrat d'apprentissage.

Motif :

Le contrat de mission apprentissage est conclu pour le motif « formation professionnelle en apprentissage ».



Durée totale :

Un contrat de professionnalisation doit être établi (CERFA EJ 20). Il couvre l'intégralité des périodes de formation et de mission.

Mission :

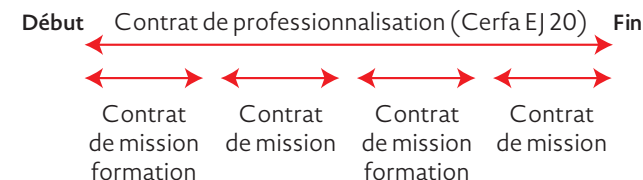
- Un ou des contrats de mise à disposition avec la (les) entreprise(s) utilisatrice(s) dans la(es)quelle(s) sont réalisées les missions. Toutes les périodes de mission sont précisées au contrat si elles ne sont pas continues.
- Un ou des contrats de mission avec le salarié intérimaire correspondant au(x) contrat(s) de mise à disposition.

Formation :

Pour la période de formation externe et la formation en entreprise, vous établirez un contrat de mission formation.

Motif :

Le contrat de mission peut être conclu pour le motif « assurer un complément de formation professionnelle » (accord de branche du 7 septembre 2005).



→ L'organisation différente des contrats pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation a notamment des implications directes sur la rémunération des intérimaires et les possibilités de facturation (voir points à suivre).



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Période d'essai et Rupture du contrat

Période d'essai : 45 jours en entreprise au début du contrat
Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties dans les 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.
Au-delà de la période de 45 jours, il n'est pas possible de prévoir une période d'essai dans le contrat de mission y compris en cas de changement d'entreprise utilisatrice.

Au-delà de ce délai, le contrat d'apprentissage peut être rompu :
– par accord écrit signé de l'agence d'emploi et de l'apprenti.
– à défaut, par le conseil des Prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier préparé.

L'entreprise utilisatrice ne peut donc pas être à l'origine de la rupture du contrat et ce quel stade du contrat que ce soit.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La période d'essai ne peut excéder un jour par semaine dans la limite de :

- deux semaines si la durée du contrat est inférieure ou égale à 6 mois,
- un mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

Au-delà de ce délai, le contrat de professionnalisation ne peut être rompu avant son terme que dans les cas suivants :

- accord des parties,
- faute grave,
- force majeure.

→ Si la durée de la période d'essai du contrat d'apprentissage est plus longue, la rupture du contrat au-delà de la période d'essai nécessite, en l'absence d'un accord des parties, l'intervention des tribunaux.



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Rémunération

Il n'y a pas de différenciation de rémunération entre les périodes de formation en CFA et en entreprise, le salaire est identique durant toute la période de formation professionnelle dispensée pour partie dans l'entreprise utilisatrice et pour partie en CFA.

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC.

Ancienneté	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC ou SMC*
2 ^e année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC ou SMC*
3 ^e année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC ou SMC*

*SMC : salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé dans la branche de l'entreprise utilisatrice, s'il est plus favorable.

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Le salaire varie en fonction des différentes périodes du contrat : formation et mission.

Pendant les périodes de formation externe en organisme de formation et de formation en entreprise, la rémunération versée à l'intérimaire est au moins égale à :

Âge du bénéficiaire	Rémunération minimale	
	S'il est titulaire d'un diplôme ou titre < au Bac pro	S'il est titulaire d'un Bac pro ou d'un titre ou diplôme professionnel de même niveau
De 16 à 25 ans	70% du SMIC	80% du SMIC
26 ans et plus	85% du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé sans pouvoir être inférieur au SMIC	

Pendant les périodes de formation, l'IFM n'est pas due ; l'intérimaire perçoit l'indemnité de congés payés.

Pendant les périodes de mission, l'intérimaire reçoit la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail. L'indemnité de congés payés et l'indemnité de fin de mission sont dues.

→ Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le salaire versé à l'apprenti est le même qu'il soit en formation ou dans l'entreprise utilisatrice alors que pour le contrat de professionnalisation, il varie selon les périodes (formation ou mission).

Encadrement - tuteur - maître d'apprentissage

L'apprenti est encadré par deux maîtres d'apprentissage :

- un dans l'entreprise de travail temporaire,
- un dans l'entreprise utilisatrice.

Au sein de l'agence d'emploi

Le maître d'apprentissage doit justifier de 2 ans d'exercice dans une entreprise de travail temporaire, aucune autre condition n'est exigée. Son rôle est d'assurer le suivi de l'apprenti tout au long de sa formation,

L'intérimaire en contrat de professionnalisation disposera d'un tuteur dans l'agence d'emploi et d'un tuteur dans l'entreprise cliente.

Au sein de l'agence d'emploi

Le rôle du tuteur de l'agence d'emploi est :

- d'aider, informer et guider le salarié intérimaire pendant la durée du contrat,
- de veiller au respect du planning des formations,



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Encadrement (suite)

de veiller à sa progression, en liaison avec le CFA et le maître d'apprentissage nommé dans l'entreprise utilisatrice.
Le maître d'apprentissage au sein de l'agence d'emploi peut suivre simultanément 5 apprentis au maximum.

Au sein de l'entreprise utilisatrice

La personne désignée comme maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice doit être majeure et avoir les compétences professionnelles suivantes :

- soit être titulaire d'un diplôme relevant du même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent à ce dernier et justifiant de 2 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé,
- soit justifier de 3 années d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion,
- soit posséder 3 ans d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification visée et au titre ou diplôme préparé en liaison avec le CFA.

Il doit accompagner l'apprenti en permanence. Il est tenu responsable des fautes commises par celui-ci sauf faute intentionnelle.

Le maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice peut accueillir simultanément 2 apprentis au maximum. L'apprenti mis à disposition par une agence d'emploi est pris en compte dans ce nombre maximal d'apprentis.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

- de s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat,
- d'assurer la liaison avec le ou les prestataires de formation et le ou les tuteurs de l'entreprise utilisatrice.

Le tuteur peut suivre 10 salariés intérimaires au maximum (contrat de professionnalisation, CIPI et CDPI).

Au sein de l'entreprise utilisatrice

Un tuteur est désigné au sein de l'entreprise utilisatrice pour chaque salarié intérimaire en contrat de professionnalisation. Un tuteur de l'entreprise utilisatrice peut suivre 3 salariés en contrat de professionnalisation. Le tuteur de l'entreprise utilisatrice occupe un emploi et dispose d'un niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit également justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum.

Son rôle est :

- d'accueillir le salarié intérimaire,
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles lors des périodes de mission,
- de dispenser la formation pratique en entreprise en application de la convention tripartite.

→ Le principe d'un double suivi est posé pour les deux contrats. Néanmoins, les conditions pour être maître d'apprentissage sont plus encadrées que les conditions pour être tuteur.



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Comptabilisation des alternants dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice

Surtaxe apprentissage

L'apprenti est pris en compte dans les effectifs d'alternants de l'entreprise utilisatrice pour atteindre le quota visé à l'article 230H du Code général des impôts (CGI).

Surtaxe apprentissage

L'intérimaire en contrat de professionnalisation est pris en compte dans les effectifs d'alternants de l'entreprise utilisatrice pour atteindre le quota visé à l'article 230H du CGI.

→ La règle est identique pour le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Procédure

Dépôt du contrat

Au plus tard **dans les 5 jours** suivant la conclusion du contrat, l'agence d'emploi envoie le contrat d'apprentissage visé par le CFA à la chambre consulaire dont il dépend (Chambre de commerce et d'industrie pour les agences d'emploi). Celle-ci dispose de 15 jours pour enregistrer le contrat. Elle l'adresse ensuite pour information à l'Unité territoriale (ex-DDTEFP) de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) qui dispose également de 15 jours pour valider l'enregistrement.

Dépôt du contrat

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'agence d'emploi adresse le contrat de professionnalisation accompagné des documents prévus (cf. mode d'emploi contrat de professionnalisation du FAF.TT) au FAF.TT.

Dans le délai de 20 jours à compter de la réception du contrat et des documents annexés à ce contrat, le FAF.TT se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou à une stipulation conventionnelle. Il notifie à l'agence d'emploi sa décision relative à la prise en charge financière.

Il dépose le contrat, accompagné de sa décision, auprès du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution du contrat, sous forme dématérialisée.

→ Le contrat d'apprentissage est du ressort des chambres consulaires (CCI) et non de celui du FAF.TT au niveau des formalités administratives.

Prestataire de formation

Seuls les CFA et les écoles habilités à recevoir la taxe d'apprentissage peuvent intervenir dans le cadre des contrats d'apprentissage.

Tous les prestataires de formation dès lors qu'ils disposent d'un numéro de déclaration d'activité y compris les prestataires de formation des entreprises utilisatrices.

→ L'offre de formation pour l'apprentissage est plus restreinte que pour les contrats de professionnalisation.