Contrat d'apprentissage / Contrat de professionnalisation

CONTRAT	APPRENTISSAGE	PROFESSIONNALISATION
QUELS EMPLOYEURS ?	Tous les agents généraux	Tous les agents généraux
POUR QUI ?	- **16 ans** minimum - **29 ans révolus** (30 ans moins 1 jour) Il est toutefois dérogé à cette limite d'âge : — lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage ou à une période d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent. Dans ce cas, l'apprenti doit être âgé de moins de 36 ans au moment de la conclusion du contrat et le nouveau contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ; — lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci constatée par le médecin du travail. Les causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ayant entraîné la rupture du contrat d'apprentissage sont la cessation d'activité de l'employeur, la faute de l'employeur ou les manquements répétés à ses obligations et la mise en œuvre de la procédure d'urgence en cas de danger pour l'apprenti. Dans ce cas, l'apprenti doit être âgé de moins de 36 ans au moment de la conclusion du contrat et le nouveau contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ; — lorsque le contrat est souscrit par une personne reconnue handicapée, sans limite d'âge ; — lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ; — lorsque le contrat d'apprentissage est conclu avec un sportif de haut niveau, entraîneurs, arbitres et juges sportifs.	• Jeunes de **16 ans à 25 ans révolus** (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale, • bénéficiaires du **RSA**, • bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (**ASS),** • bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (**AAH**), • personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (**CUI**) • demandeurs d'emploi de **26 ans et plus** Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "étudiant" peut conclure un contrat de professionnalisation.

CARACTERISTIQUES DU CONTRAT	La durée du contrat d'apprentissage, ou de la période d'apprentissage en cas de CDI, « est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat » (C. trav., art. L. 6222-7-1). **<u>Par principe : CDD de 6 mois à 3 ans ou CDI avec une période d'apprentissage de 6 mois à 3 ans</u>** - contrat doit être établi au moyen d'un CERFA - signé en 3 exemplaires par l'employeur et l'apprenti (et par ses parents ou tuteur, si l'apprenti est mineur).	**<u>CDD de 6 à 12 mois ou CDI avec action de professionnalisation de 6 à 12 mois</u>** - contrat doit être établi au moyen d'un CERFA La durée peut être allongée jusqu'à **36 mois** pour : • les jeunes âgés de 16 à 25 ans **sortis du système scolaire sans qualification**, • les jeunes âgés de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale et inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi • les bénéficiaires du **RSA**, de l'allocation de solidarité spécifique (**ASS**), de l'allocation aux adultes handicapés (**AAH**), • les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). La durée peut aussi être allongée jusqu'à **24 mois** pour : • Les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue • les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, • les bénéficiaires du revenu de solidarité active (**RSA**), de l'allocation de solidarité spécifique (**ASS**), de l'allocation aux adultes handicapés (**AAH**),les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). • lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer une certification de branche, un diplôme ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles en lien direct avec les filières métier de collaborateur d'agence générale d'assurances Le CDD peut être renouvelé une fois en signant un nouveau contrat : – si le salarié n'a pu obtenir la qualification envisagée (pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité ou d'adoption, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation) ; – si le salarié a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

FORMALITES	Le contrat d'apprentissage (CERFA) doit être transmis dans les 5 jours ouvrables suivant son début d'exécution à l'OPCO ATLAS (ex OPCABAIA). L'OPCO dépose le contrat, par voie dématérialisée, auprès de la Dreets (inspection du travail). L'organisme dispose d'un délai de 20 jours pour vérifier la conformité du contrat d'apprentissage aux dispositions légales et conventionnelles et confirmer ou non la prise en charge de la formation. En cas de refus de prise en charge, il doit notifier sa décision motivée aux parties ainsi qu'au CFA. Déclaration d'embauche à faire à l'URSSAF dans les 8 jours précédant l'embauche et au plus tard le jour de l'embauche.	Une fois le CERFA rempli et signé, l'employeur le transmet à ATLAS (ex-OPCABAIA) au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat L'organisme dispose d'un délai de 20 jours pour vérifier la conformité du contrat de professionnalisation aux dispositions légales et conventionnelles et confirmer ou non la prise en charge des dépenses de formation. En cas de refus de prise en charge, il doit notifier sa décision motivée à l'employeur ainsi qu'au salarié titulaire du contrat. Déclaration d'embauche à faire à l'URSSAF dans les 8 jours précédant l'embauche et au plus tard le jour de l'embauche.
FINANCEMENT	Prise en charge de la formation à hauteur du coût contrat (voir avec ATLAS). Ceci est versé par principe au CFA Décret du 27 juin 2025 : Modalité de versement des niveaux de prise en charge : - Les versements sont effectués au prorata temporis journalier**.** - Une avance supplémentaire est instaurée, ainsi qu'un solde de 10 % versé après vérification du service fait. - Un calendrier de versement spécifique est prévu pour les nouveaux CFA**.** - Il précise le reste à charge obligatoire pour l'employeur dans les contrats visant des certifications de niveau 6 ou plus (équivalent licence, master...), ainsi que ses modalités de versement**.** - En cas de rupture anticipée du contrat suivie d'un nouveau contrat avec un autre employeur, la participation financière de ce nouvel employeur est réduite**.** **Minoration du niveau de prise en charge financière** des contrats d'apprentissage en cas de formation dispensée en partie à distance : à partir du **1er juillet 2025**, lorsqu'une formation en apprentissage est dispensée **à distance à**	Prise en charge par ATLAS (ex OPCABAIA) dans la limite des forfaits de prise en charge définie chaque année.

	hauteur d'au moins 80 %, le **niveau de prise en charge** par l'opérateur de compétences (OPCO) est **diminué de 20 %**. **Cette minoration ne s'applique pas** si **tous les centres de formation** préparant à une même certification dispensent **également** leurs enseignements à distance à plus de 80 %. **Le montant minimal** de prise en charge **après minoration** est fixé à **4 000 euros**	
FORMATION	Formation théorique minimum de **400 heures** par an en moyenne. - En cas **d'échec à l'examen**, peut être prolongé d'1 an, la durée de formation minimum est alors de **240 heures**. - Pour un **CAP en 2 ans**, la durée est de **800 heures**. - Pour un **bac professionnel en 3 ans**, la durée est de **1 850 heures**. - La durée maximale du contrat peut être portée à **4 ans** lorsque la qualité de **travailleur handicapé** est reconnue à l'apprenti.	La durée des actions est comprise entre 20% et 25% de la durée totale du CDD ou de la période d'actions de professionnalisation (CDI), sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Cette durée peut être **portée à 40% :** - lorsque le contrat a pour objet l'acquisition d'un diplôme d'Etat, d'un titre homologué ou de toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métiers de collaborateur d'agence générale d'assurances. - Pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion
TUTORAT	Maître d'apprentissage : obligatoire	Tuteur : obligatoire

REMUNERATION (Salaire minimum conventionnel (SMC))

Années	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 - 25 ans	+ de 26 ans
1ère	27% (SMIC)	43% (SMIC)	53% (SMC)	100% SMC
2ème	39% (SMIC)	51% (SMIC)	61% (SMC)	100% SMC
3ème	55% (SMIC)	67% (SMIC)	78% (SMC)	100% SMC

Changement de tranche d'âge

Les majorations du salaire d'un apprenti liées à son passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à partir du 1er jour du mois suivant la date de son anniversaire (Exemple : un apprenti ayant eu 21 ans en le 4 octobre, la majoration de salaire interviendra le 1er novembre suivant).

Succession de contrats d'apprentissage

Si l'apprenti signe plusieurs contrats d'apprentissage successifs pour continuer sa formation, sa rémunération doit au minimum être égale à celle perçue lors de la dernière année de son précédent contrat si celui-ci a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, même s'il exerce pour différents employeurs.

Majoration du salaire d'un apprenti

Le pourcentage de salaire d'un apprenti doit être majoré de 15 points dans le cas où le contrat remplit les 3 conditions suivantes :

- la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 an ;
- l'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- la qualification recherchée est en rapport direct avec celle résultant du diplôme ou titre précédemment obtenu

Majoration pour les apprentis en Licence et Master

Age révolus	Inférieur au bac pro	Supérieur ou égal au bac pro
16 à 20 ans	55% SMC	65% SMC
21 à 25 ans	70% SMC	80% SMC
26 ans et plus	85% SMC sans pouvoir être inférieur à 100% SMIC	

	Le salaire d'un apprenti intégrant une formation en 3eme année de Licence générale est calculé sur la base de la 3eme année d'exécution du contrat d'apprentissage. En cas de contrat signé avec un apprenti préparant un diplôme de niveau Licence professionnelle en un an, sa rémunération est alors calculée sur la base de la deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage L'apprenti en Master 1 est rémunéré sur la base de la 1ere année du contrat d'apprentissage. L'apprenti en Master 2 est rémunéré sur la base de la 2ème année du contrat d'apprentissage.	
CONGES	- Congés payés : 5 semaines/an - Congé maternité et paternité - Congé examen : 5 ouvrables	- Congés payés : 5 semaines/an - Congé maternité et paternité
RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT	- **Unilatéralement** par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise - **Après les 45 premiers jours** : **Commun accord** entre l'employeur et l'apprenti **A l'initiative de l'apprenti**, qui doit saisir le médiateur. Informe ensuite son employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur **A l'initiative de l'employeur**, pour **faute grave**, **manquements répétés aux obligations** ou **inaptitude, exclusion définitive du CFA**, dans les conditions de la procédure de licenciement pour motif personnel - **Obtention du diplôme avant le terme fixé** initialement à condition d'en informer par écrit l'employeur 2 mois à l'avance.	**CDD** La rupture est la même que pour un CDD classique : - Commun accord - Faute grave - Force majeure - Embauche en CDI - Inaptitude de l'employé **CDI** La rupture est la même que pour un CDI classique : - Démission - Licenciement - Rupture conventionnelle

EXONERATIONS	**Réduction générale des cotisations patronales** (réduction Fillon) sur les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC. En 2025, la prime de partage de la valeur (PPV) est désormais prise en compte dans le calcul de la réduction générale. Les **charges concernées** par la réduction sont l'assurance maladie, l'invalidité-décès, la vieillesse, les allocations familiales, la contribution au Fond national au logement (Fnal), la cotisation solidarité autonomie, la retraite complémentaire légalement obligatoire (Agirc- Arrco). **Exonération de charges sociales** salariales pour la part de rémunération inférieure ou égale à 50% SMIC en vigueur au titre du mois considéré. **Exonération de CSG-CRDS** sur la partie du salaire n'excédant pas 50% du Smic, ainsi que l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.	**Réduction générale des cotisations patronales (**réduction Fillon) sur les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC. Les **charges concernées** par la réduction sont l'assurance maladie, l'invalidité-décès, la vieillesse, les allocations familiales, la contribution au fond national au logement (Fnal), la cotisation solidarité autonomie, la retraite complémentaire légalement obligatoire (Agirc- Arrco).

AIDES A L'EMBAUCHE	Une aide exceptionnelle à l'embauche est accordée à l'employeur au titre de la première année d'exécution d'un contrat d'apprentissage conclu à compter du 24 février 2025 pour un montant de **5 000 euros max** versée chaque mois par douzième après transmission à l'Agence de services et de paiement (ASP) du bulletin de paie du salarié du mois concerné. Il existe également une aide Agefiph à l'embauche d'un apprenti pour un contrat d'apprentissage d'au moins six mois avec une personne handicapée. Le contrat peut être à temps plein ou à temps partiel d'au moins 16 heures par semaine. Le montant maximum de l'aide est de **3 000 euros max**. Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6e mois. L'aide est cumulable avec l'aide exceptionnelle à l'embauche et les aides éventuelles à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par les Régions.	Aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation avec un alternant de moins de 30 ans (29 ans révolus) : **6 000 € max** **Personne handicapée** : **3 000 € max** (voir avec l'Agefiph) Aide de Pôle emploi pour les plus de 26 ans en professionnalisation aussi appelée AFE (Aide Forfaitaire à l'Employeur) : **2 000 € max** L'entreprise ne doit pas avoir procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement. Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans en professionnalisation dénommée PEPS (prime à l'embauche d'un senior) : **2 000 € max** L'entreprise ne doit pas avoir procédé dans les six mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement. La personne embauchée ne doit pas appartenir à l'effectif de l'entreprise au cours des six derniers mois précédant la date du début du contrat