

Table des matières

Table des matières	1
1. Financement CPFT CDI – Projet de transition professionnelle	3
1.1 De quoi s’agit-il ?	3
1.2 Conditions pour en bénéficier	3
1.3 Les démarches à effectuer	3
1.4 La rémunération durant la période de formation	4
1.5 Statut du salarié durant sa formation	4
1.6 Délais entre deux PTP	4
2. Financement CPFT CDD – Projet de transition professionnelle	4
2.1 Conditions pour en bénéficier	4
2.2 Démarches lorsque la formation a lieu après un CDD	4
2.3 Démarches lorsque la formation débute pendant le CDD	5
2.4 Rémunération	5
2.5 Statut du salarié durant la formation	5
2.6 Délais entre deux PTP	6
3. Financement CPFT intérim – Projet de transition professionnelle	6
3.1 Conditions pour en bénéficier	6
3.2 Les démarches à effectuer	6
3.3 Rémunération	6
3.4 Statut du salarié durant la formation	6
3.5 Délais entre deux PTP	6
4. Le PTP et contrats de travail à l’étranger	7
5. Aide individuelle à la formation (AIF)	7
5.1 De quoi s’agit-il ?	7
5.2 Conditions pour en bénéficier	7
5.3 Les démarches à effectuer	7
5.4 Rémunération	8
6. Compte personnel de formation (CPF)	8
6.1 De quoi s’agit-il ?	8
6.2 Conditions pour en bénéficier	8
6.3 Les démarches à effectuer	8
6.4 Rémunération	9
7. Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	9
7.1 De quoi s’agit-il ?	9
7.2 Conditions pour en bénéficier	9

7.3	Rémunération.....	9
8.	Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)	9
8.1	De quoi s'agit-il ?.....	9
8.2	Conditions pour en bénéficier.....	10
8.3	Rémunération.....	10
9.	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)	10
9.1	De quoi s'agit-il ?.....	10
9.2	Conditions pour en bénéficier.....	10
9.3	Les démarches à effectuer	11
9.4	Rémunération.....	11
10.	Contrat d'apprentissage	11
10.1	De quoi s'agit-il ?.....	11
10.2	Conditions pour en bénéficier.....	11
10.3	Formation	12
10.4	Entreprise	12
10.5	Rémunération.....	12
10.6	A la fin du contrat d'apprentissage ?.....	13
11.	Contrat de professionnalisation	13
11.1	De quoi s'agit-il ?.....	13
11.2	Les conditions pour en bénéficier.....	13
11.3	Temps de travail	14
11.4	Temps de formation	14
11.5	Rémunération.....	15

1. Financement CPFT CDI – Projet de transition professionnelle

1.1 De quoi s'agit-il ?

Le projet de transition professionnelle (PTP), ou *CPF de transition*, permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette formation en tout ou partie durant son temps de travail. La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié. Tout salarié peut demander à en bénéficier.

1.2 Conditions pour en bénéficier

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs.

1.3 Les démarches à effectuer

Auprès de l'employeur

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant les informations suivantes :

- Date de la formation et date de l'examen concerné
- Intitulé de la formation
- Durée de la formation
- Organisme qui réalise la formation
- Intitulé et date de l'examen concerné

Si la formation dure + de 6 mois : la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

Si la formation dure – de 6 mois : la demande doit être formulée au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut différer la demande du salarié de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié.

Auprès de l'organisme financeur

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail.

La commission - également appelée association Transitions Pro - évalue si le PTP envisagé correspond à une formation possible dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

1.4 La rémunération durant la période de formation

Lorsque le PTP est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage de son salaire moyen de référence.

Si salaire moyen de référence est inférieur ou égal à 2 SMIC : Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à 3 206,24 €, la rémunération perçue au titre du PTP est égale à 100 % du salaire moyen.

Si le salaire moyen de référence est supérieur à 2 SMIC, la rémunération dépend de la durée du congé de transition professionnelle :

- Le congé ne dépasse pas 1 an : si le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à 3 533,84 €, la rémunération est égale à 90 % du SR, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas 1 an ou 1 200 heures pour une formation fragmentée ou à temps partiel.
- Le congé est supérieur à 1 an : Si le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à 3 533,84 €, la rémunération est égale à :
 - o 90 % du SR pour la 1re année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du PTP est supérieure à 1 an ou 1 200 heures pour une formation fragmentée ou à temps partiel
 - o 60 % du SR pour les années suivantes ou à partir de la 1201e heure
- Au-delà d'un an, le montant de la rémunération perçue ne peut pas être inférieur à un montant égal à 3 533,84 €.

1.5 Statut du salarié durant sa formation

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale.

1.6 Délais entre deux PTP

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

2. Financement CPFT CDD – Projet de transition professionnelle

2.1 Conditions pour en bénéficier

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois. Certains contrats ne peuvent pas être pris en compte pour le calcul des 4 mois (exemples : le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le CDD qui se poursuit par un CDI...).

2.2 Démarches lorsque la formation a lieu après un CDD

Le salarié n'a pas à demander d'autorisation à son employeur. Il s'adresse à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (également appelée association Transition pro) de son lieu de résidence ou de travail.

La demande de formation doit être déposée avant la fin du CDD.

La formation doit avoir lieu 6 mois au plus tard après la fin du CDD.

2.3 Démarches lorsque la formation débute pendant le CDD

Auprès de l'employeur

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant les informations suivantes :

- Date du début de la formation
- Intitulé de la formation
- Durée de la formation
- Organisme qui réalise la formation
- Intitulé et date de l'examen concerné

Si la formation dure + de 6 mois : la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

Si la formation dure – de 6 mois : la demande doit être formulée au plus tard 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié.

Auprès de l'organisme financeur

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail. L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

L'action de formation devra débiter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.

2.4 Rémunération

Le salaire moyen de référence du salarié qui remplit les conditions d'ancienneté d'au moins 2 ans consécutifs ou non dont 4 mois de CDD est calculé sur la base des salaires perçus au cours des 4 derniers mois CDD.

Si le salaire moyen de référence est inférieur ou égal à 2 SMIC : la rémunération perçue au titre du projet de transition professionnelle est égale à 100 % du salaire moyen de référence.

Si le salaire moyen de référence est supérieur à 2 SMIC : la rémunération est égale à 90 % du salaire moyen de référence, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas 1 an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel.

2.5 Statut du salarié durant la formation

Le temps passé en PTP est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

2.6 Délais entre deux PTP

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

3. Financement CPFT intérim – Projet de transition professionnelle

3.1 Conditions pour en bénéficier

Le salarié intérimaire doit avoir travaillé 1600 heures dans sa profession au cours des 18 derniers mois. De plus, parmi ces 1600 heures, 600 doivent avoir été effectuées dans l'entreprise de travail temporaire ou groupe d'entreprises de travail temporaire où s'effectue la demande.

3.2 Les démarches à effectuer

Auprès de l'employeur

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'absence au plus tard 120 jours avant le début de l'action pour une absence supérieure à 6 mois, et au plus tard 60 jours avant le début de l'action pour une absence de moins de 6 mois ou à temps partiel. L'employeur ne peut refuser la demande si les conditions d'ancienneté et la procédure sont respectées. En revanche, il peut demander son report de 9 mois au maximum sous certaines conditions.

Auprès de l'organisme financeur

Vous devez adresser votre demande de prise en charge à Transition Pro au plus tard 4 mois après le dernier jour de votre mission. La formation devra démarrer au plus tard 6 mois après le dernier jour de votre mission.

3.3 Rémunération

Pour un salaire de référence inférieur ou égal à deux SMIC (3 109,17€), la rémunération perçue au titre du projet de transition professionnelle est égale à 100 % du salaire moyen de référence.

Si le salaire est supérieur à deux SMIC, la rémunération est égale à 90 % du salaire moyen de référence, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas 1 an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel.

3.4 Statut du salarié durant la formation

L'entreprise de travail temporaire établit un contrat de mission pour la période de formation. La durée du congé est assimilée à une période de mission pour le calcul des droits relatifs à l'ancienneté et aux congés.

Le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation. Il conserve ses droits en matière de protection sociale.

3.5 Délais entre deux PTP

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

4. Le PTP et contrats de travail à l'étranger

En l'état actuel de la législation, les contrats de travail conclus avec des employeurs (situés en France ou à l'étranger) et exécutés à l'étranger (dans ou hors Union européenne) ont vocation à être pris en compte pour apprécier le respect de cette condition d'ancienneté sous réserve que le salarié fournisse les éléments de preuve (contrats de travail) traduits en français par un traducteur homologué.

Le salarié doit également avoir une ancienneté de 12 mois chez son employeur actuel, employeur qui doit avoir un établissement en France (affilié au régime français de la sécurité sociale). Étant rappelé que le contrat de travail CDI ne doit pas être concerné par une décision de rupture.

5. Aide individuelle à la formation (AIF)

5.1 De quoi s'agit-il ?

C'est une aide au financement de votre formation qui peut prendre en charge soit la totalité du coût de la formation soit être en complément d'autres financements.

5.2 Conditions pour en bénéficier

L'aide individuelle à la formation (AIF) s'adresse :

Aux demandeurs d'emploi inscrit(e) à Pôle emploi, indemnisé(e) ou non.

Aux personnes en accompagnement Contrat de Reclassement Professionnel (CRP) / Contrat de Transition Professionnelle (CTP) ou Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

5.3 Les démarches à effectuer

Dans un premier temps, vous devez demander un devis à l'organisme de formation qui vous le transmettra via votre espace emploi (rubrique « Mon parcours de formation » puis « Mes demandes de financements ») ou sur l'application mobile Ma formation (rubrique « devis »).

Vous devez le valider afin que votre conseiller en soit informé.

Après étude de votre devis par Pôle emploi pour vérifier la cohérence avec votre projet de formation, Pôle emploi accepte ou refuse votre devis. Vous êtes informé directement depuis votre espace personnel sur pole-emploi.fr ou l'application Ma Formation.

Vous pouvez également utiliser l'AIF en cofinancement du CPF (compte personnel de formation). Pour cela, la formation choisie doit impérativement être éligible au CPF et enregistrée au [répertoire spécifique](#) ou au [répertoire national des certifications professionnelles](#)

Retrouvez l'ensemble des formations éligibles sur [Mon Compte Formation](#)

Dans le cas où vous financez votre formation avec votre CPF depuis le site ou l'application Mon Compte Formation, vous demandez et recevez la proposition via votre espace sur Mon Compte Formation. Si votre solde CPF est insuffisant, vous pouvez faire une demande à Pôle emploi directement en ligne depuis le service www.moncompteformation.gouv.fr qui vous répondra après étude sous 10 jours.

Votre formation n'est pas éligible au CPF :

Si la formation que vous souhaitez réaliser ne fait pas non plus partie du catalogue des formations gratuites achetées par Pôle emploi ou votre Conseil Régional, vous pouvez alors faire une demande d'aide individuelle à la formation (AIF) à Pôle emploi.

5.4 Rémunération

Vous percevrez une rémunération durant votre formation, selon votre situation et sous condition d'assiduité à la formation. Vous devrez vous actualiser chaque mois pour rester inscrit comme demandeur d'emploi et poursuivre votre formation.

6. Compte personnel de formation (CPF)

6.1 De quoi s'agit-il ?

Le CPF recense vos droits acquis tout au long de votre vie active et jusqu'à votre départ à la retraite. Les droits restent acquis même si vous changez d'employeur ou que vous perdez votre emploi.

6.2 Conditions pour en bénéficier

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée.

Exemple : Les droits acquis en 2021 sont disponibles au 1er trimestre 2022.

Si vous êtes à temps plein ou à mi-temps, l'alimentation de votre compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail jusqu'à atteindre 5 000 € maximum. Si votre durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale, l'alimentation de votre compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué

À noter : le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter votre compte.

6.3 Les démarches à effectuer

L'utilisation du CPF relève de votre seule initiative.

Votre employeur ne peut donc pas vous imposer d'utiliser votre CPF pour financer une formation. Il faut votre accord. Votre refus d'utiliser votre CPF ne constitue pas une faute.

Vous conservez vos droits acquis au titre du DIF (ex-CPF), à condition de les avoir reportés à votre CPF avant le 1er juillet 2021.

Auprès de l'employeur

Vous devez faire une demande d'absence auprès de votre employeur 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours pour vous notifier sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

Si la formation se déroule hors temps de travail, vous n'avez donc pas à demander l'autorisation à votre employeur. Vous pouvez mobiliser vos droits à la formation librement. Pour cela, vous pouvez solliciter un conseiller en évolution professionnelle.

6.4 Rémunération

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de votre rémunération.

En revanche, lorsque vous vous formez sur votre temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération

7. Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

7.1 De quoi s'agit-il ?

Le CSP est un dispositif d'accompagnement renforcé sous forme de suivi individualisé. Il prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi. Des mesures d'accompagnement peuvent notamment comprendre des périodes de formation et de travail en entreprise.

Le CSP peut permettre d'effectuer des périodes de travail en entreprise rémunérées.

La durée de ce dispositif est fixée à 1 an soit 12 mois.

7.2 Conditions pour en bénéficier

Le CSP est proposé aux salariés en cas de licenciement pour motif économique. Cela concerne uniquement les entreprises de plus de 1000 salariés. Le salarié doit remplir les conditions ouvrant droit à [l'allocation de retour à l'emploi \(ARE\)](#).

L'employeur remet un document écrit au salarié qui précise les éléments suivants :

- Contenu du CSP
- Délai de réflexion dont le salarié dispose
- Date à partir de laquelle son contrat de travail est rompu s'il accepte la proposition

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 21 jours, à partir de la remise du document, pour accepter ou refuser la proposition. L'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du CSP par le salarié.

En l'absence de proposition par l'employeur, Pôle emploi propose le CSP au salarié.

7.3 Rémunération

Le bénéficiaire du CSP a droit au versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

8. Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

8.1 De quoi s'agit-il ?

La POEC est une formation collective pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, achetée par les Opérateurs de Compétences (OPCO).

Elle vise à former plusieurs demandeurs d'emploi aux compétences attendues par des entreprises identifiées par une ou plusieurs branches professionnelles sur un territoire donné. Elle comprend une période en entreprise. Le plan de formation est en étroite relation avec les perspectives d'embauche connues des branches professionnelles. La durée d'une POEC est de 400 heures maximum.

À l'issue de la POEC, des contrats peuvent être proposés par les entreprises bénéficiaires :

- En contrat à durée indéterminée (CDI)

- En contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée de 12 mois minimum
- En contrat d'apprentissage et de professionnalisation.

8.2 Conditions pour en bénéficier

Être inscrit comme demandeur d'emploi ou avoir un statut « salarié d'insertion »

Dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP), votre conseiller vous accompagne dans la mise en œuvre de votre projet de formation et dans la recherche d'un financement.

Vous devez faire valider votre projet de formation par votre conseiller avant tout financement possible. En effet, votre démarche de formation doit être cohérente avec votre projet personnalisé d'accès à l'emploi

8.3 Rémunération

Vous percevrez une rémunération durant votre formation, selon votre situation et sous condition d'assiduité à la formation.

Votre rémunération en formation sera prise en charge au titre :

- Soit du régime d'assurance chômage (AREF)
- Soit de la rémunération formation de Pôle emploi (RFPE)

Si vous remplissez les conditions, vous pouvez également bénéficier d'une aide à la mobilité et à la garde d'enfant. Vous pouvez en faire la demande directement depuis votre espace personnel, rubrique « mes aides ».

Pendant la formation, vous êtes stagiaire de la formation professionnelle et bénéficiez à ce titre d'une protection relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

9. Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

9.1 De quoi s'agit-il ?

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) est une aide financière de Pôle emploi à destination des employeurs, proposant une formation préalable à l'embauche. Elle a pour but de vous permettre d'acquérir les compétences professionnelles requises pour occuper le poste correspondant à l'offre d'emploi déposée par votre future entreprise auprès de Pôle emploi.

La POEI est financée par Pôle emploi et peut être cofinancée par le Conseil Régional ou l'Agefiph par exemple.

9.2 Conditions pour en bénéficier

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) s'adresse à toutes personnes inscrites à Pôle emploi ayant reçu une proposition d'emploi avec un contrat de 12 mois minimum requérant une formation en interne ou en externe pour adapter ses compétences.

Les contrats de travail permettant la mise en place d'une POEI sont :

- Contrat à durée indéterminée
- Contrat à durée déterminée de 12 mois et plus
- Contrat de professionnalisation à durée déterminée supérieure à 12 mois, ou à durée indéterminée
- Contrat d'apprentissage de plus de 12 mois

L'employeur bénéficie d'une aide à la formation validée par Pôle emploi. Elle est versée directement à l'organisme de formation, une fois la formation réalisée, à l'appui de votre embauche et dans la limite des coûts réels de la formation.

9.3 Les démarches à effectuer

Dans un premier temps, vous devez trouver une entreprise susceptible de vous recruter sur un poste qui nécessite des nouvelles compétences. Vous pouvez alors lui proposer de vous former en mobilisant la POEI

Par la suite, vous serez convoqué à un entretien avec l'entreprise et Pôle emploi, qui permettra de définir les compétences à développer et de mettre en place un plan de formation personnalisé.

Vous recevez dans votre espace personnel sur pole-emploi.fr la demande POEI saisie par votre futur employeur (rubrique « mon parcours formation », « mes demandes de financement »), avec le plan de formation personnalisé. Vous devez alors donner votre accord pour suivre la formation proposée. Ensuite, la demande est transmise pour validation auprès de Pôle emploi.

Le contrat de travail débute à l'issue de la période de formation. Vous recevez alors dans votre espace personnel sur pole-emploi.fr votre contrat de travail ainsi que le bilan de la formation. Votre accord donné, vous êtes ensuite embauché.

9.4 Rémunération

Une rémunération durant la formation est possible et va dépendre de votre situation. Prenez contact avec votre conseiller référent pour toute information complémentaire.

10. Contrat d'apprentissage

10.1 De quoi s'agit-il ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) entre 6 mois et 3 ans.

Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur. Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

10.2 Conditions pour en bénéficier

Être âgé de 16 ans minimum et de 29 ans maximum.

Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile : Du 1er janvier au 31 décembre, et qu'il a terminé son année de 3^e.

L'âge maximum peut être porté à 35 ans révolus (36 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté

- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire

10.3 Formation

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail. La formation de l'apprenti en CFA doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat. Cette durée est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés et peut varier entre 6 mois au minimum et 3 ans au maximum.

En cas de succès, la formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu comme étant à finalité professionnelle.

En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés d'1 an maximum.

Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur. Il accompagne l'apprenti dans son travail en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Il doit être salarié de l'entreprise, volontaire et majeur. Il doit également offrir toutes les garanties de moralité et détenir des compétences pédagogiques et professionnelles.

10.4 Entreprise

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

10.5 Rémunération

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic (soit 1 267 €). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS.
- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du Smic, soit 477,07 €	43% du Smic, soit 759,77 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 936,47 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <i>Smic</i> (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 689,10 €	51% du Smic, soit 901,13 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 077,82 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <i>Smic</i> (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 971,80 €	67% du Smic, soit 1 183,83 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 378,20 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <i>Smic</i> (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise dès lors qu'il en respecte les conditions. Exemple : versement d'une prime conventionnelle aux salariés sans condition d'ancienneté.

10.6 A la fin du contrat d'apprentissage ?

Si l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire) :

- Aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire).
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération.
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié

11. Contrat de professionnalisation

11.1 De quoi s'agit-il ?

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance. Ce principe permet d'associer enseignement dans un organisme de formation continue et périodes de mise en pratique au sein d'une ou plusieurs entreprises.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à l'une des qualifications suivantes :

- Qualification du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche
- Qualification figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle

L'expérimentation qui permet un parcours de formation « sur-mesure » (pas nécessairement qualifiant ou certifiant) est prolongé jusqu'au 23 décembre 2023.

Les employeurs et les opérateurs de compétences peuvent définir eux-mêmes, en accord avec le salarié, les compétences à acquérir dans le cadre du contrat de professionnalisation.

11.2 Les conditions pour en bénéficier

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes suivantes :

Avant 21 ans :

- Jeune de 16 ans à 20 ans révolus (21 ans moins 1 jour) pour compléter sa formation initiale
- Jeune de 16 ans à 20 ans révolus (21 ans moins 1 jour) sorti du système scolaire sans qualification
- Jeune de 16 ans à 20 ans révolus (21 ans moins 1 jour) inscrit depuis plus d'1 an sur la liste des demandeurs d'emploi
- Bénéficiaire du Revenu de solidarité active (RSA)
- Bénéficiaire de l'Allocation aux adultes handicapés
- Personne sortant d'un CUI

Entre 21 et 26 ans :

- Jeune de 21 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale
- Jeune de 21 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) sorti du système scolaire sans qualification
- Jeune de 21 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) inscrit depuis plus d'1 an sur la liste des demandeurs d'emploi
- Personne qui touche le Revenu de solidarité active
- Personne qui touche l'Allocation de solidarité spécifique
- Personne qui touche l'Allocation aux adultes handicapés
- Personne sortant d'un CUI

Après 26 ans :

- Demandeur d'emploi d'au moins 26 ans
- Personne qui touche le Revenu de solidarité active
- Personne qui touche l'Allocation de solidarité spécifique
- Personne qui touche l'Allocation aux adultes handicapés
- Personne sortant d'un CUI

11.3 Temps de travail

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps passé au centre de formation est considéré comme du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Le temps de travail du salarié en contrat de professionnalisation est identique à celui des autres salariés. Il ne peut pas travailler plus que la durée quotidienne de travail maximale autorisée.

Le salarié en contrat de professionnalisation peut faire des heures supplémentaires. Il ne peut pas refuser d'effectuer ces heures sauf pour un motif valable (par exemple : si cela l'empêche de suivre les cours au centre de formation).

Les heures supplémentaires donnent droit aux mêmes contreparties que les autres salariés.

Tuteur

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie du soutien d'un tuteur au sein de l'entreprise qui l'emploie et des autres entreprises qui l'accueillent.

Le tuteur doit être un salarié qualifié de l'entreprise et avoir une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée.

11.4 Temps de formation

Le temps de formation équivaut au minimum à 150 heures par an.

Il doit par ailleurs représenter entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation s'il est à durée déterminée.

Les actions de formation sont réalisées soit par l'entreprise (si celle-ci dispose d'un service de formation), soit par un organisme de formation public ou privé. La formation est gratuite.

11.5 Rémunération

La rémunération minimale varie selon l'âge et le niveau de qualification du salarié. Elle s'applique pendant la durée du CDD ou, dans le cas d'un CDI, pendant la durée de l'action de professionnalisation.

Avant 21 ans :

La rémunération brute mensuelle minimale est de 55 % du Smic soit actuellement 971,81 €.

Si le salarié a un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de même niveau, cette rémunération minimale est de 65 % du SMIC, soit actuellement 1 148,50 €.

Entre 21 et 26 ans :

La rémunération brute mensuelle minimale est de 70 % du SMIC, soit actuellement 1 236,85 €.

Si le salarié est titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de même niveau, cette rémunération minimale est de 80 % du SMIC, soit actuellement 1 413,54 €.

Le passage de 25 à 26 ans en cours de contrat n'augmente pas la rémunération du salarié.

Après 26 ans :

La rémunération brute mensuelle minimale est le Smic soit actuellement 1 766,92 €.

Ce montant doit être comparé à 85 % du salaire minimum prévu dans les accords collectifs de branche ou d'entreprise (salaire minimum conventionnel).

Le salarié, peu importe son âge, a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.