

FORMACIÓN PROFESIONAL

FRACIA

CONTRATO DE PROFESIONALIZACIÓN

Pueden ser beneficiarios del contrato de profesionalización (CP) los jóvenes con edad comprendida entre los 16 y 25 años, los desempleados con 26 o más años y los beneficiarios de ciertos subsidios o contratos de inserción. Su objetivo es ofrecer una cualificación profesional y fomentar la inserción o reinserción profesional. Los que tienen entre 16 y 25 años perciben una remuneración en porcentaje del SMI en función de su edad y nivel de formación. La remuneración de los que tienen 26 o más años no puede ser inferior al SMI ni al 85% de salario establecido por convenio colectivo. Este contrato origina el derecho del empresario, con ciertos límites, a una exoneración de cotizaciones sociales patronales de seguridad social.

Características del contrato de profesionalización

Los empresarios que contraten y formen a un desempleado de 26 o más años de edad pueden tener derecho a una ayuda específica.

Beneficiarios del CP

Pueden ser beneficiarios del contrato de profesionalización:

- los jóvenes de 16 a 25 años de edad
- los desempleados de 26 o más años
- los beneficiarios de la renta de solidaridad activa (RSA), del subsidio específico de solidaridad (ASS), del subsidio de adultos discapacitados y los que hayan sido beneficiarios del contrato único de inserción.

Empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del CP.

Pueden emplear con contrato de profesionalización todos los empresarios obligados a cotizar por formación profesional continua con excepción del Estado, entidades territoriales y establecimientos administrativos que de ellas dependan. Sí pueden contratar bajo este régimen los establecimientos públicos industriales y comerciales y empresas de armamento marítimo.

Objetivos y características del CP

El CP es un contrato de trabajo que alterna trabajo con formación. Debe establecerse por escrito. Puede contener o no un periodo de prueba. En ausencia de disposiciones convencionales o contractuales más favorables, se aplica el derecho común. Puede ser a tiempo parcial siempre y cuando la organización del trabajo a tiempo parcial no obstaculice la adquisición de la cualificación profesional y respete las condiciones propias del CP, principalmente en materia de duración de formación en relación con la duración total del contrato (ver más adelante)

Cuando el CP es de duración determinada, su duración es la requerida para la obtención de la cualificación. Podrá renovarse una vez si el beneficiario no ha obtenido la cualificación por alguna de las razones siguientes:

- haber fracasado en la obtención de la cualificación o certificación
- maternidad o adopción
- enfermedad
- accidente de trabajo
- debido a causas imputables al organismo que dispensa la formación

El beneficiario no tiene derecho a indemnización por fin de contrato al término del CDD

Cuando haya ruptura anticipada del CDD, el patrono debe informar en el plazo de 30 días siguientes a la ruptura a la delegación departamental de trabajo, empleo y formación profesional (DDTEFP), al organismo recaudador de cotizaciones de formación profesional (OPCA) y al organismo recaudador de cotizaciones sociales (URSSAF)

Obligaciones de las partes

El patrono está obligado a ofrecer a los beneficiarios una formación que les permita adquirir la cualificación profesional prevista y a ofrecerles un empleo en relación con este objetivo durante la duración del CDD o del tiempo requerido para la cualificación en el supuesto del CDI.

El beneficiario se obliga a trabajar para el patrono y a cursar la formación prevista en el contrato.

En los dos meses siguientes al inicio de los efectos del contrato las partes se obligan a examinar la adecuación de la formación en función del aprendizaje del asalariado. En el supuesto de inadecuación o de modificación de un elemento del contrato, las partes deben acordar una enmienda al CP, dentro de los límites de la duración del contrato. Se comunica la modificación al organismo recaudador OPCA y se deposita la enmienda en la DDTEFP

Duración de la acción de profesionalización

La acción de profesionalización cuyo objetivo es la obtención de la cualificación prevista en el contrato comprende periodos de trabajo en la empresa y periodos de formación. Su duración mínima está comprendida entre 6 y doce meses. Puede prolongarse en los siguientes supuestos:

- Hasta 24 meses para las personas mencionadas en el artículo L.6325-1-1 del Código de Trabajo. (las personas que no han finalizado la enseñanza secundaria y que no tienen un diploma de enseñanza tecnológica o profesional, los beneficiarios de la renta de solidaridad activa (RSA), del subsidio específico de solidaridad (ASS), del subsidio de adultos discapacitados y los que hayan sido beneficiarios del contrato único de inserción).
- Hasta 24 meses para personas no mencionadas en el párrafo precedente cuando la naturaleza de la cualificación así lo exija. En este supuesto los beneficiarios y la naturaleza de las cualificaciones deben estar definidas por convenios o acuerdos colectivos

Cuando se trata de una persona con contrato de duración indefinida (CDI), la acción de profesionalización comienza al inicio del contrato.

Duración de la formación

La formación puede dispensarla un organismo de formación o la empresa si dispone de un servicio de formación. Su duración está comprendida entre el 15% y el 25% de la duración total del contrato de duración determinada, sin que sea inferior a 150 horas, o de la acción de profesionalización en el supuesto de CDI.

Un acuerdo de sector, convenio o acuerdo colectivos pueden determinar que para cierta categoría de personas (las mencionadas en el artículo L.6325-1-1 del Código de Trabajo) la duración de la formación exceda el 25%.

La financiación de las acciones de formación corre a cargo de los organismos recaudadores de las cuotas de formación profesional (OPCA) y la tarifa por hora de formación la determinan los convenios colectivos aplicables o, en su defecto, el importe es de 9,15 euros/hora.

Los convenios colectivos determinarán tarifas horarias específicas para las personas mencionadas en el artículo L.6325-1-1 del Código de Trabajo. En caso de no regulación por convenio el importe hora es de 15 euros.

Los OPCA pueden continuar la financiación de la formación en caso de ruptura del contrato de profesionalización por motivos económicos, por ruptura anticipada por parte del empresario cuando se trata de CDD, y en los casos de liquidación judicial de la empresa.

Posibilidad de nombrar un tutor

En el marco de los contratos de profesionalización, los empresarios tienen la posibilidad pero no la obligación de nombrar un tutor. En caso de designarlo, éste debe ser asalariado de la empresa, que se ofrezca de manera voluntaria y con una experiencia de dos años como mínimo en un empleo relacionado con la cualificación prevista en el contrato de profesionalización.

La misión del tutor es acoger, ayudar, informar y guiar al beneficiario del CP durante el periodo de profesionalización. Servirá de enlace con el organismo o servicio de formación y participará en la evaluación y seguimiento de la formación. El empresario debe autorizarle a disponer del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones y para su formación.

Los gastos relativos a la formación del tutor pueden ser financiados por los OPCA con el tope de 15 euros por hora de formación y por un número máximo de 40 horas. Además, los OPCA pueden tomar a cargo los gastos relacionados con el ejercicio de la tutoría con el límite máximo de 230 euros por mes y por beneficiario, durante un periodo máximo de 6 meses.

El tope máximo de 230 euros se incrementa un 50% cuando la persona encargada de la tutoría tiene 45 o más años o acompaña una persona de las comprendidas en el artículo L.6325-1-1 del Código de Trabajo.

Condiciones laborales del asalariado

El beneficiario de un contrato de profesionalización es un asalariado con plenos derechos. Por ello, le son aplicables las leyes, reglamentos y convenios colectivos en las mismas condiciones que al resto de trabajadores de la empresa siempre y cuando estas disposiciones no sean incompatibles con las exigencias de la formación.

REMUNERACIÓN

- Jóvenes de 16 a 25 años: Salvo disposiciones contractuales o de convenios colectivos más favorables, la remuneración mínima se calcula en función de la edad y del nivel de formación del beneficiario del CP.

El salario no puede ser inferior al 55% del SMI para los beneficiarios menores de 21 años y a 70% del SMI para los beneficiarios de más de 21 años y menos de 26. La remuneración no

puede ser inferior, respectivamente, a 65% y 80% cuando el beneficiario tiene una formación, como mínimo, igual al bachillerato profesional o diploma profesional equivalente.

- Asalariados de 26 o más años: La remuneración no puede ser inferior al 85% de la mínima prevista por el convenio colectivo aplicable ni al 100% del SMI.

Exoneración de cotizaciones a los empresarios que celebren contratos de profesionalización.

Exoneración de ciertas cotizaciones patronales.

- Los contratos de profesionalización firmados después del 1 de enero de 2008 dan derecho a una exoneración de cotizaciones patronales de seguridad social (enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y fallecimiento) y a la rama familiar del seguro social, cuando el contrato beneficia a una persona de 45 o más años.
- Los contratos de profesionalización concluidos por agrupaciones de empresarios que organizan itinerarios de inserción y calificación en beneficio de jóvenes de 16 a 25 años cumplidos que han abandonado el sistema escolar sin haber obtenido una cualificación o que encuentren dificultades particulares de acceso al empleo, o desempleados de 45 o más años, originan el derecho a una exoneración en concepto de cotizaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional. Esta exoneración es compatible con la reducción general de cotizaciones (la llamada reducción "Fillon" que consiste en una reducción de cotizaciones patronales de seguridad social por los salarios inferiores a 1,6 veces el SMI)

En los dos supuestos anteriores el importe de la exoneración es igual al de cotizaciones debidas por la fracción del salario que no exceda el SMI y su duración termina con el fin del contrato de profesionalización cuando el contrato es de duración determinada o de la acción de profesionalización cuando se trata de un CDI.

Ayuda al acompañamiento para las agrupaciones de empresarios

Las agrupaciones de empresarios que realizan en el marco del contrato de profesionalización, itinerarios de inserción y calificación en beneficio de jóvenes de 16 a 25 años cumplidos que han abandonado el sistema escolar sin haber obtenido una cualificación o que encuentren dificultades particulares de acceso al empleo, o desempleados de 45 o más años pueden ser beneficiarios de una ayuda del Estado por acompañamiento personalizado al empleo de estos beneficiarios. El importe de la ayuda es de 686 euros por acompañamiento.

Los empresarios que formalicen un contrato de profesionalización con un perceptor de prestaciones de desempleo de 26 o más años de edad, pueden beneficiarse de una ayuda global igual a 200 euros al mes, dentro del límite de 2.000 EUR para un mismo contrato.

Los empresarios deben estar incluidos en el ámbito de aplicación del seguro de desempleo, haber abonado sus cotizaciones en el momento de la contratación, y no haber procedido a un despido por causas económicas durante los 12 meses que preceden a la contratación

Subvenciones a los empresarios que celebren contratos de profesionalización

Las normas reguladoras de esta ayuda se encuentran en el Decreto 2009-694 de 15 de junio.

Pueden ser beneficiarios de esta ayuda los empresarios que contraten a jóvenes menores de 26 años con un contrato de profesionalización de más de un mes de duración, en el periodo comprendido entre el 24 de abril de 2009 y el 30 de junio de 2010. También da derecho a esta ayuda la transformación de un contrato de profesionalización de duración determinada en un contrato de duración indefinida.

El importe de la ayuda es de 1000 euros y se puede ser de 2000 euros si el joven contratado tiene un bajo nivel escolar. La mitad del importe se paga al término del segundo mes de ejecución del contrato de profesionalización y el resto al término del sexto mes.

La solicitud de la ayuda, acompañada de copia del contrato de profesionalización, debe presentarse en el servicio público del empleo, "Pôle emploi", en los tres meses siguientes a la contratación. La fecha tope de envío de solicitudes será 31 de agosto de 2010.

CONTRATO DE APRENDIZAJE¹³

El contrato de aprendizaje es un contrato mediante el cual el empleador se compromete a garantizar una formación profesional completa a un trabajador joven, dispensada en parte por la empresa y en parte por el Centro de Formación de Aprendices (CFA). Se concluye entre el empleador y el aprendiz o, si éste es minusválido, su representante legal.

Este tipo de contrato se rige por las disposiciones legales, reglamentarias y acuerdos o convenios colectivos de trabajo aplicables a las relaciones laborales en la industria o empresa en cuestión, siempre que estos textos y los acuerdos o convenios colectivos de trabajo no sean contrarios a las disposiciones del Código del Trabajo y de la legislación adoptada para su aplicación.

¹³ Información del Ministerio francés de Trabajo y Solidaridad

Pueden contratar aprendices las empresas del sector público no industrial ni comercial. A estas empresas se les aplican reglas específicas.

Disposiciones específicas aplicables al contrato de aprendizaje

El Código de Trabajo establece una edad mínima de 16 años y máxima de 25 para efectuar el aprendizaje. Como excepción, un joven puede iniciar su aprendizaje a los 15 años siempre y cuando justifique haber efectuado el primer ciclo de la enseñanza secundaria.

Existen derogaciones al límite de edad de 25 años:

- Cuando el contrato propuesto es la continuación de un contrato de aprendizaje suscrito anteriormente y conduce a la obtención de un título de nivel superior al obtenido con el contrato anterior. El contrato de aprendizaje debe suscribirse en un plazo máximo de un año después de la expiración del anterior contrato;
- Cuando hay rescisión del contrato por causas independientes a la voluntad del aprendiz (cese de actividad de la empresa, inaptitud física y temporal del aprendiz, etc.). El contrato de aprendizaje debe suscribirse en un plazo máximo de un año después de la expiración del anterior contrato.
- Cuando el contrato de aprendizaje es suscrito por un trabajador minusválido.
- Cuando el contrato es suscrito por una persona que tiene en proyecto la creación o reactivación de una empresa y que la realización de este proyecto está supeditada a la obtención de un diploma o título al término de su formación.

En los dos primeros casos la edad del aprendiz en el momento de la formalización del contrato no puede ser superior a 30 años.

Por común acuerdo entre el empresario y el trabajador, un contrato de duración indeterminada puede suspenderse por la duración de un contrato en prácticas firmado con el mismo empleador. En ese caso, la duración de la suspensión es igual al periodo de formación.

Por otra parte, en condiciones que serán fijadas por decreto, está previsto que los centros de formación de los aprendices puedan acoger, por un periodo de tiempo máximo de un año, a alumnos con 15 años cumplidos con objeto de que puedan seguir, con estatuto escolar, una formación en alternancia destinada a hacerles descubrir el ambiente profesional correspondiente a un proyecto de aprendizaje. En cualquier momento, el alumno podrá:

- Firmar un contrato de aprendizaje al cumplir los 16 años, o realizar la escolaridad del primer ciclo de la enseñanza secundaria, o
- Reanudar su escolaridad en un colegio o un instituto. Los períodos de prácticas en ambiente profesional se organizarán en las condiciones previstas por el Código de Trabajo.

Características del contrato de aprendizaje y de la formación

El aprendizaje se basa en el principio de la alternancia entre enseñanza teórica en un Centro de Formación de Aprendices (CFA) y enseñanza del oficio por la empresa en la que el aprendiz firmó su contrato. La duración del contrato puede variar de 1 a 3 años en función del tipo de profesión y la cualificación preparada. Esta duración puede ser adaptada según el nivel de competencia del aprendiz. Cuando se trate de un aprendiz minusválido el contrato puede tener una duración máxima de 4 años.

Tras dictamen del director del CFA o del responsable del establecimiento donde se realiza la formación, la duración del contrato puede variar entre seis meses y un año cuando la formación tiene por objetivo la adquisición de un título:

- Del mismo nivel y está en relación con un primer título obtenido durante un anterior contrato de aprendizaje;
- De nivel inferior a un título ya obtenido;
- De nivel inferior a un título ya obtenido, una parte del cual fue reconocida por validación de los conocimientos adquiridos con la experiencia;
- De nivel inferior a un título ya obtenido y cuya preparación se inició con otro estatuto. En estos casos, el número de horas de formación dispensadas en los CFA no puede ser inferior a 400 horas al año en término medio, calculado a prorrata de la duración del contrato.

Por necesidades de su formación, un aprendiz puede ser acogido, de forma temporal, en otra empresa. Un convenio debe entonces formalizarse entre el empleador, la empresa de acogida y el aprendiz (o su representante legal). Cuando esta puesta a disposición se efectúe ante una empresa de acogida establecida en otro Estado miembro de la Unión Europea, dicho convenio deberá ajustarse al modelo que recoge el decreto de 2 de febrero de 2009.

Forma y desarrollo del contrato

El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo de duración determinada, que firman el empresario y el aprendiz o su representante legal. Antes del inicio del aprendizaje o a más tardar en

los 5 días laborables siguientes, el empresario, con el visto bueno del director del CFA donde se vaya a desarrollar la formación, deberá registrar el contrato en uno de los siguientes organismos del lugar de ejecución del contrato: Cámara de Artes y Oficios, Cámara de Agricultura, Cámara de Comercio e Industria. Cuando el contrato no satisfaga todas las condiciones previstas por la reglamentación el Registro lo denegará en el plazo de 15 días.

Condiciones de trabajo del aprendiz

El aprendiz es un trabajador asalariado de pleno derecho. Las leyes, reglamentos y el convenio colectivo de rama profesional o empresa le son aplicables en las mismas condiciones que a los otros trabajadores. El empresario debe permitir que el aprendiz efectúe los cursos de formación durante el tiempo de trabajo.

El aprendiz mayor de 18 años está sometido a las normas aplicables en la empresa. Si es menor de dicha edad, el aprendiz no puede trabajar:

- Más de 8 horas diarias (el Inspector de Trabajo, con el dictamen favorable del Médico de Trabajo, puede, excepcionalmente, conceder una derogación en el límite de 5 horas semanales);
- Más de 4 horas 30 consecutivas (al término de este horario el aprendiz debe disfrutar una pausa de 30 minutos consecutivos);
- Más de la duración legal del trabajo (excepto derogación del Inspector de Trabajo en las condiciones que se especifican más arriba).

Además se le deben conceder 2 días consecutivos de descanso.

El aprendiz debe presentarse a las pruebas para la obtención del título especificado en el contrato. Para la preparación de estas pruebas tiene derecho a un permiso suplementario de 5 días laborables y debe asistir a las clases especialmente impartidas en el CFA, si éste las organiza. Si tal no es el caso, el aprendiz tiene de todas formas derecho a estos 5 días de permiso.

Con carácter experimental y hasta el 31 de diciembre de 2011, todo aprendiz que al término de su formación no haya obtenido un título profesional puede beneficiarse, a petición suya, de la validación de sus conocimientos adquiridos con la experiencia para la obtención de un certificado de calificación profesional. Esta disposición se aplicará según modalidades fijadas por los convenios o acuerdos de rama depositados antes del 31 de diciembre de 2010 o, en su defecto, por decreto (por publicar).

Remuneración del aprendiz

A reserva de disposiciones contractuales o convencionales más favorables, el aprendiz percibe un salario determinado en porcentaje del SMI o del salario mínimo convencional, si su importe es más favorable que el SMI, va del 25 al 78%, determinado en función de su edad y de su progresión en los ciclos de formación objeto del aprendizaje.

Salario del aprendiz (en % del SMI o del salario fijado en convenio)

Año de ejecución del contrato	Edad del aprendiz		
	Menor de 18 años	De 18 a menos de 21 años	Mayor de 21 años
1er. año	25 % (1)	41 %	53 %
2º año	37 %	49 %	61 %
3er. año	53 %	65 %	78 %

(1) Los jóvenes que después de haber realizado el curso de formación denominado “de aprendiz junior” (iniciación a los oficios) firman un contrato de aprendizaje, perciben, durante el primer año de su contrato, una remuneración mínima idéntica a la prevista para los aprendices menores de 18 años, lo que representa un 25% del SMI. Posteriormente, la progresión de esta remuneración mínima se ajustará a las normas de derecho común.

Los convenios o acuerdos colectivos de rama o empresa pueden establecer remuneraciones mínimas más altas. El empresario también puede fijar contractualmente un salario más favorable para el aprendiz.

Los aprendices menores de 18 años no pueden efectuar horas extraordinarias sin autorización del Inspector de Trabajo y con dictamen favorable del Médico de Trabajo.

Rescisión del contrato de aprendizaje

Durante el “periodo de prueba”

Durante los 2 primeros meses del aprendizaje, considerados como período de prueba, el contrato puede ser rescindido por el empresario o por el aprendiz (o su representante legal).

La rescisión unilateral del contrato por una de las partes durante los dos primeros meses de su cumplimiento o la extinción convenida de común acuerdo (véase más abajo), debe constatarse por escrito y notificarse al director del CFA o al responsable del establecimiento donde se realice la formación, así como al organismo que haya registrado el contrato. Este lo transmitirá sin demora a la Dirección Departamental de Trabajo, Empleo y Formación Profesional o al servicio asimilado del lugar

de ejecución del contrato. La misma norma se aplica cuando la extinción del contrato se produce a iniciativa del asalariado, tras la obtención del título que preparaba.

Después del periodo de prueba

El contrato debe cumplirse hasta su término excepto en los casos siguientes:

- Extinción posible del contrato únicamente a iniciativa del aprendiz en caso de obtención del título preparado. El aprendiz debe haber informado al empresario por escrito con dos meses de antelación como mínimo;
- Rescisión deliberada por parte de los dos co-firmantes;
- Por sentencia del Consejo de Prud'hommes (juzgado social) en caso de falta grave o por incumplimiento repetido de sus obligaciones por una de las partes;
- Por inaptitud del aprendiz para ejercer el oficio elegido.

El artículo L. 1242-10 del Código de Trabajo relativo al período de prueba de los contratos de trabajo de duración determinada se aplica cuando, después de la rescisión del contrato de aprendizaje se celebra un nuevo contrato entre el aprendiz y un nuevo empresario con objeto de que el primero pueda terminar su formación.

En caso de rescisión del contrato y siempre que dicha rescisión no sea imputable al aprendiz, el estatuto de aprendiz de la formación profesional se le podrá conceder por un período máximo de 3 meses. Sin perjuicio de esta disposición, el Estado o la región pueden reconocer formaciones que no excedan los 2 meses de duración. Podrán ser realizadas en uno de los CFA voluntarios hasta el 31 de octubre de 2010, por jóvenes en busca de un empleador susceptible de contratarlos en calidad de aprendices.

Situación de peligro para el aprendiz

En caso de peligro para la salud o integridad moral y física del aprendiz, el contrato puede ser suspendido manteniendo la remuneración. Si en el plazo de 15 días el Director departamental de Trabajo, Empleo y Formación profesional (DDTEFP) deniega la autorización de reanudar el contrato, la rescisión en estas condiciones obliga al empresario a abonar al aprendiz las cantidades que le hubiese adeudado si el contrato hubiese continuado hasta su término. El CFA toma entonces las disposiciones necesarias para que el aprendiz prosiga su formación y encuentre un nuevo empresario.

En caso de negativa a autorizar la reanudación del contrato, el Director departamental de Trabajo puede prohibirle al empresario, por un determinado período de tiempo, la contratación de aprendices o jóvenes con contratos en alternancia. Esta prohibición podrá ser anulada si el empresario toma las medidas oportunas que eliminen cualquier riesgo de ataque a la salud y a la integridad moral y física del joven.

Control del aprendizaje

El aprendizaje está sometido a un doble control por parte de la Inspección del Aprendizaje, encargada de seguir el buen desarrollo de la formación y de sus aspectos pedagógicos, y de la Inspección de Trabajo, que vela por la aplicación de la reglamentación.

El aprendizaje en el sector público

El sector público no industrial ni comercial puede contratar aprendices. En consecuencia, pueden contratar las administraciones del Estado y las colectividades locales, los establecimientos de enseñanza y los hospitales, las cámaras de Comercio, Agrícolas y de Artes y Oficios, así como todos establecimientos públicos no industriales ni comerciales. Este dispositivo corresponde a un esfuerzo particular realizado por el sector público para favorecer la inserción de los jóvenes en oficios que ofrecen una salida profesional.

Esta clase de contrato, que sigue siendo un contrato de derecho privado, no ofrece posibilidades particulares de contratación posterior en la función pública (cuyo acceso se hace, en principio, por oposición). Sí permite, sin embargo, preparar un título en las mismas condiciones de formación que para los aprendices del sector privado.

Las remuneraciones se calculan en porcentaje del SMI según los tipos aplicables al sector privado. No obstante, estos tipos se aumentan en 10 puntos cuando el aprendiz prepara un título del mismo nivel que el bachillerato y en 20 puntos cuando prepara un título del nivel del bachillerato más 2 años de estudios superiores.

Las otras características del contrato son idénticas a las de los contratos de aprendizaje del sector privado.

Los contratos firmados en el sector público no dan derecho a la indemnización compensadora global.

Beneficios para los empresarios que contraten aprendices

Exención de las cuotas sociales

Tienen derecho a la exención de cuotas sociales los empresarios inscritos en el registro Oficinas (autónomos); los empleadores de los departamentos del Alto y Bajo Rin y Mosela inscritos en el registro mercantil, y empresarios con plantilla inferior a 11 trabajadores (no incluidos los aprendices) al 31 de diciembre que precede la fecha de formalización del contrato.

En lo que se refiere a los contratos formalizados antes del 1 de enero de 2007, la exención se refiere a la totalidad de las cuotas empresariales y salariales de origen legal y convencional impuestas por la Ley, a excepción de las cuotas suplementarias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En cuanto a los contratos firmados a partir del 1 de enero de 2007, la exención afecta a las cuotas empresariales (con exclusión de las debidas en concepto de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y salariales de origen legal y convencional impuestas por la Ley.

De acuerdo con las disposiciones de la Ley n° 2008-776, de 4 de agosto 2008, la exención de las cuotas ya mencionadas continúa aplicándose durante el año en que la plantilla de la empresa alcanza o supera los 11 trabajadores, y durante los 2 años siguientes a los empresarios que, debido al aumento de su personal, alcanzan o sobrepasan los 11 trabajadores por vez primera durante los años 2008, 2009 ó 2010.

La indemnización compensadora global

Los contratos de aprendizaje dan derecho a una indemnización compensadora global abonada al empresario por la administración regional en la que se ubica la empresa donde el aprendiz realiza su trabajo.

El importe mínimo de esta indemnización compensadora global, por cada año del ciclo de formación, es de 1.000 €. Fuera de la rescisión del contrato por iniciativa del aprendiz a raíz de la obtención del título preparado, este importe está en función de la duración efectiva del contrato.

La indemnización compensadora global no se abona (y, si se abonó, el empresario deberá restituirla), en los casos de:

- Rescisión del contrato de aprendizaje pronunciada por el Conseil de Prud' hommes (juzgado social) en contra del empresario, por falta grave o incumplimiento repetido de sus obligaciones (artículo L. 6222-18 del Código de Trabajo);

- Rescisión del contrato por una u otra de las partes durante el período de prueba, que en el caso del aprendizaje es de dos meses en aplicación del artículo L. 6222-18 del Código de Trabajo;
- Incumplimiento por el empresario de las obligaciones previstas en los artículos L. 6223-2 (inscripción en un Centro de Formación de Aprendices), L. 6223-3 y L. 6223-4 (garantizar la formación del aprendiz en la empresa, la impartida en el CFA, etc.) del Código de Trabajo;
- Decisión de oposición a la contratación de aprendices tomada por la autoridad administrativa en aplicación del artículo L. 6225-1 del Código de Trabajo;
- Rescisión del contrato de aprendizaje tras la negativa de la autoridad administrativa de autorizar la reanudación del contrato después de su suspensión, debida a riesgos serios para la salud o a la integridad física o moral del aprendiz (artículo L. 6225-5 del Código de Trabajo).

No cómputo de los aprendices en la plantilla de la empresa

Los aprendices no son tenidos en cuenta en el cálculo de la plantilla del personal de la empresa a efectos de aplicación en la misma de las disposiciones legales o reglamentarias cuya aplicación está supeditada a un número mínimo de trabajadores, excepto aquéllas que se refieren a los riesgos “Accidentes de trabajo” y “Enfermedades profesionales”.

Crédito fiscal por “aprendizaje”

Las empresas sujetas al pago de impuestos según su beneficio real o que están exentas en aplicación de disposiciones particulares (empresas nuevas, jóvenes empresas innovadoras, etc.) pueden beneficiarse de un crédito fiscal igual al producto del importe de 1.600 € por el número medio anual de aprendices que emplean.

El crédito fiscal se imputa al impuesto sobre la renta o al impuesto sobre sociedades adeudado por el ejercicio durante el cual la empresa contrató a aprendices. El saldo no imputado es restituible.

Este importe se eleva a 2.200 € cuando se trata de un aprendiz minusválido o cuando el aprendiz, de 16 a 25 años de edad, se beneficia de acompañamiento personalizado, reforzado y garantizado por un referente, previsto en favor de los jóvenes con dificultades particulares de acceso al empleo. Con posterioridad a 2006, esta cantidad también asciende a 2.200 € cuando:

- El aprendiz es empleado por una empresa con el distintivo de “Empresa del patrimonio vivo”.

- El aprendiz firma su contrato en el marco de formación de aprendices “junior”, tras haber finalizado su curso de “iniciación a los oficios”;
- El aprendiz firma su contrato de aprendizaje al término de un contrato de voluntariado para la inserción, mencionado en el artículo L. 130-1 del Código del Servicio Nacional.

Para el cálculo del crédito fiscal, el número medio anual de aprendices se calcula del siguiente modo:

- El número medio anual de aprendices se calcula de acuerdo con un año civil teniendo en cuenta a los aprendices cuyo contrato alcanzó una duración de al menos de un mes. Esta condición se aprecia a 31 de diciembre del año civil en el que se calcula el crédito fiscal.
Para el cálculo del número medio anual de aprendices, el tiempo de presencia de un aprendiz en la empresa durante un año se calcula en meses. Todo mes comenzado se contabiliza como un mes entero;
- Por cada categoría de aprendices que causen derecho a una cantidad distinta de crédito fiscal se calculará el número medio anual de aprendices;

El crédito fiscal de aprendizaje se limita al importe de los gastos de personal correspondientes a los aprendices, minorado de las subvenciones públicas recibidas como contrapartida por su admisión en la empresa. Los gastos de personal tenidos en cuenta para el cálculo de este tope incluyen las remuneraciones de los aprendices y sus accesorios, así como las cargas sociales correspondientes siempre y cuando corresponden a cuotas obligatorias.

La empresa se beneficia de un crédito fiscal específico, independiente del contemplado más arriba, cuando acoge a un alumno en período de prácticas en el marco de la iniciación a los oficios previsto en el artículo L. 337-3 del Código de la Educación (formación de aprendiz “junior”). El importe de este crédito fiscal es de 100 € por alumno acogido y por semana de presencia en la empresa, con un tope anual de 26 semanas.

Contratación indefinida al finalizar un contrato de aprendizaje

Si al término de su contrato el aprendiz firma un contrato de duración indefinida con la misma empresa, no se le podrá imponer ningún período de prueba salvo disposiciones convencionales contrarias. Además, la duración del contrato de aprendizaje se tendrá en cuenta para el cálculo de la remuneración y la antigüedad del trabajador.