

# Le contrat d'apprentissage



### QU'EST-CE QUE C'EST ?

→ Le contrat d'apprentissage est un contrat d'alternance : le temps de travail se partage entre l'entreprise employeur et l'établissement de formation. Le contrat fixe les engagements respectifs des trois partenaires par la simple signature d'un contrat-type (Cerfa FA13).

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail soit à durée déterminée (CDD) soit à durée indéterminée (CDI).

La durée dépend du titre ou diplôme préparé et peut varier de 6 mois à 36 mois. Elle peut être portée à 4 ans pour un apprenti reconnu travailleur handicapé.

### À QUOI CELA SERT-IL ?

→ Le contrat d'apprentissage permet d'apporter à l'apprenti une formation professionnelle complète correspondant au métier envisagé.

L'apprenti est accompagné dans son entreprise par un maître d'apprentissage responsable de sa formation. Ainsi, le contrat d'apprentissage permet au jeune d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé en liaison avec le CFA (Centre de Formation d'Apprentis).

L'entreprise se dote ainsi des compétences dont elle aura besoin à moyen terme et pallie d'éventuelles difficultés de recrutement sur les métiers en tension.

L'apprenti met en pratique au sein de l'entreprise les connaissances acquises en formation, pour obtenir une qualification professionnelle adaptée au marché de l'emploi et validée par un diplôme reconnu au niveau national.

### QUEL FINANCEMENT ?

→ **Pour les entreprises de moins de 11 salariés :**

- Une exonération totale des cotisations sociales patronales et salariales (sauf cotisation accidents du travail/maladies professionnelles)
- Une prime pour l'embauche d'apprentis mineurs, d'un montant de 4.400€ pour la première année de formation
- Une prime régionale à l'apprentissage, versée par la région dans laquelle est situé l'établissement où travaille l'apprenti, d'un montant minimum de 1.000€ par année de formation
- Une prime nationale de 1 000€, cumulable avec la prime régionale, pour les entreprises qui embauchent un apprenti pour la première fois ou qui en accueillent un de plus.

→ **Pour les entreprises de 11 salariés et plus**

- Une exonération partielle de cotisations sociales (part patronale)
- Une prime nationale de 1 000€, pour les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un apprenti pour la première fois ou qui en accueillent un de plus.

→ **Sont également possibles :**

- Un crédit d'impôt apprentissage pour la première année du cycle de formation des apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à bac+2.
- Une aide pour l'embauche d'un travailleur handicapé
- Une déduction sur le montant à payer de la taxe d'apprentissage, pour les entreprises de plus de 250 salariés, tous établissements confondus, qui emploient plus de 5 % de jeunes en alternance (apprentissage, professionnalisation, VIE, CIFRE) .



## QUI EST CONCERNÉ ?

→ Tout employeur, privé ou public, entreprise, association, profession libérale peut conclure un contrat d'apprentissage avec un jeune salarié s'il déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage

### → Les bénéficiaires sont :

- les jeunes d'au moins 15 ans, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire.
- les personnes de plus de 26 jusqu'à 30 ans ou sans limite d'âge réunissant des conditions particulières (travailleurs handicapés, ou adultes souhaitant faire un contrat d'apprentissage faisant suite à un précédent contrat du même type, ...) et porteuses d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

### → L'âge maximal peut être porté à 30 ans :

- lorsque le contrat d'apprentissage proposé fait suite à un contrat déjà souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur,
- en cas de rupture du précédent contrat d'apprentissage pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti,

### → Il n'y a aucune limite d'âge :

- lorsque le contrat est signé par une personne ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est dépendante de l'obtention du titre ou du diplôme.
- lorsque le contrat est souscrit par une personne handicapée.

## QUELLE RÉMUNÉRATION POUR L'APPRENTI ?

→ L'apprenti perçoit un salaire en pourcentage du SMIC ou du salaire conventionnel dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de formation. L'apprenti est salarié de l'entreprise au même titre que les autres salariés, avec les mêmes droits et les mêmes obligations. Ses horaires, ses congés et son régime de protection sociale sont ceux appliqués dans l'entreprise.

Salaire minimal au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 (en pourcentage du Smic et en euros, pour un temps complet de 151,67 heures mensuelles)			
Année d'exécution du contrat	de 15 à 17 ans	de 18 à 20 ans	à partir de 21 ans
1 <sup>er</sup> année	25 % 364,38 €	41 % 597,58 €	53 % 772,48 €
2 <sup>e</sup> année	37 % 539,28 €	49 % 714,18 €	61 % 889,09 €
3 <sup>e</sup> année	53 % 772,48 €	65 % 947,39 €	78 % 1136,86 €

→ La rémunération de l'apprenti peut être supérieure en fonction des accords applicables par l'entreprise : convention collective, accord de groupe ou d'entreprise.



## QUELLE CHARTE D'ENGAGEMENT ?

### → Pour l'entreprise :

- Assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète correspondant au métier
- Désigner un maître d'apprentissage responsable de sa formation en entreprise, pour l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé
- Permettre au jeune de suivre la formation théorique en CFA
- L'inscrire à l'examen
- Verser un salaire correspondant aux minima légaux ou en fonction des conventions collectives si celle-ci est plus avantageuse.

### → Pour l'apprenti :

- Respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise
- Travailler et effectuer les travaux confiés correspondant au métier préparé
- Suivre régulièrement la formation en CFA dans le cadre de son obligation de présence
- Respecter le règlement intérieur du CFA
- Se présenter aux épreuves de l'examen prévu dans le contrat d'apprentissage.

### → Pour le Centre de Formation d'Apprentis :

- Définir les objectifs de formation
- Assurer la formation générale et technologique
- Informer le maître d'apprentissage
- Vérifier les conditions de formation au sein de l'entreprise
- Une fois la formation terminée, si l'emploi du jeune n'est pas pérennisé dans l'entreprise, aider le jeune dans la recherche d'un emploi, ou d'une formation complémentaire.