

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



**LE CONTRAT
D'APPRENTISSAGE :**
Un contrat de travail,
une formation à vos métiers
et savoir-faire

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail en alternance, associant formation pratique en entreprise et enseignements dans un CFA, une section d'apprentissage ou une unité de formation par l'apprentissage. L'apprenti est un salarié préparant une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

Vous recrutez et formez un apprenti tout en bénéficiant d'avantages financiers. Vous le préparez à un métier de votre entreprise et à une qualification professionnelle reconnue, du CAP au diplôme d'ingénieur. Vous renouvelez les savoir-faire de votre entreprise.

L'ESSENTIEL À RETENIR

QUEL OBJECTIF ?

Embaucher un jeune – dans certains cas, un adulte – et lui permettre d'apprendre un métier tout en se qualifiant.

QUI EMBAUCHER ?

→ Jeune de 16 à moins de 26 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire et souhaitant obtenir une qualification professionnelle reconnue.
→ Dans certains cas, jeunes de moins de 16 ans ou personnes de 26 ans et plus.

QUELS EMPLOYEURS ?

Toutes les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ou associatif ainsi que celles du secteur public non industriel et non commercial.

QUELLES PARTICULARITÉS ?

→ Conclusion d'un contrat de travail d'une durée de un à trois ans selon la qualification préparée et le niveau de l'intéressé ou d'un contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage.
→ Rémunération : montant minimum variable de 25 à 78% du SMIC en fonction de l'âge et de la progression du jeune dans l'apprentissage.

QUELS AVANTAGES ?

→ Avantages financiers : exonération de charges sociales, crédit d'impôt, prime à l'embauche...
→ Non prise en compte de l'apprenti dans le calcul de l'effectif de votre entreprise pendant la durée du contrat conclu à durée déterminée ou de la période d'apprentissage débutant le CDI.

LA FORMATION : QUELLES CARACTÉRISTIQUES ?

→ Une formation gratuite pour l'entreprise et l'apprenti.
→ D'une durée minimale de 400 heures par an, elle est organisée par un CFA (centre de formation d'apprentis), une section d'apprentissage ou une unité de formation par apprentissage.
→ Dans l'entreprise, l'apprenti est accompagné par un maître d'apprentissage.

QUEL EMPLOYEUR ?

→ Tous les employeurs du secteur privé (relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ou associatif, y compris les entreprises de travail temporaire) ;
→ Tout employeur du secteur public non industriel et non commercial, selon des modalités particulières.
Les employeurs doivent être à jour de leurs cotisations sociales et fiscales.

À SIGNALER

Il est possible de conclure un contrat d'apprentissage entre 2 employeurs et un apprenti pour l'exercice d'activités saisonnières.

L'objectif ?

Préparer une ou deux qualifications et acquérir une expérience professionnelle dans 2 entreprises. Une convention tripartite (signée par les 2 employeurs et l'apprenti) fixe les modalités de mise en oeuvre du contrat : périodes d'emploi dans chaque entreprise, conditions du tutorat, employeur chargé du versement de la rémunération...

QUI EMBAUCHER ?

- Des jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire et souhaitant obtenir une qualification reconnue, demandeurs d'emploi ou non.
- Des dérogations aux limites d'âge sont prévues dans certains cas.

EMBAUCHE POSSIBLE	CONDITIONS DE LA DÉROGATION
À partir de 15 ans	Avoir effectué la scolarité du collège
Jusqu'à 30 ans	- Être recruté dans l'année qui suit la fin d'un précédent contrat d'apprentissage (ou période d'apprentissage), dans le cadre d'un nouveau contrat d'apprentissage préparant à un diplôme de niveau supérieur Ou - Avoir conclu un précédent contrat d'apprentissage rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (raisons médicales, cessation d'activité de l'ancien employeur...)
Sans limite d'âge	- Réaliser un projet de création ou reprise d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre sanctionnant la formation suivie Ou - Être reconnu travailleur handicapé

À SIGNALER

Des aides spécifiques pour les apprentis handicapés.

Une prime de l'État d'un montant de 520 fois le SMIC horaire brut peut être versée par l'AGEFIPH en deux fois, à l'issue de la 1^{ère} et de la 2^{ème} année d'apprentissage.

Vous pouvez également bénéficier d'aides de l'AGEFIPH notamment à l'embauche, à la mise en place d'un tutorat ou à l'aménagement des situations de travail : voir le site www.agefiph.fr

QUELS AVANTAGES ?

L'EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES

→ Vous employez moins de 11 salariés (apprentis non compris) ou vous êtes inscrit au répertoire des métiers (ou dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin au répertoire des entreprises). L'exonération porte sur :

- la totalité des cotisations patronales et salariales légales et conventionnelles (sécurité sociale, assurance chômage et fonds national de garantie des salaires, retraite complémentaire, versements transport et fonds national d'aide au logement – FNAL) ;
- la taxe sur les salaires, la taxe d'apprentissage et les participations formation continue et construction.

Restent dues les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

→ Vous employez 11 salariés et plus et vous n'êtes pas inscrit au répertoire des métiers (ou dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin au répertoire des entreprises) :

- l'exonération porte sur la totalité des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) ;
- les autres charges sociales légales et conventionnelles ainsi que les charges fiscales et parafiscales sont calculées forfaitairement, sur la base du salaire légal versé à l'apprenti (pourcentage du SMIC déterminé en fonction de son âge et de l'ancienneté du contrat) diminué de 11 points.

LA PRIME VERSÉE PAR LA RÉGION

Réservée aux entreprises de moins de 11 salariés, son montant minimum est de 1 000 € / an. Les employeurs du secteur public non industriel et non commercial ne peuvent en bénéficier.

LA RÉDUCTION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Vous comptez au moins 250 salariés et êtes assujéti à la taxe d'apprentissage : vous pouvez bénéficier d'une réduction de son montant à condition d'employer au moins 5% d'alternants. Et ce, à compter de 2015.

LA GRATUITÉ DE LA FORMATION

La formation d'un apprenti en CFA n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'entreprise.

LES AIDES A L'EMBAUCHE

- **aide forfaitaire de l'Etat** à l'embauche de jeunes de moins de 18 ans de 4 400 € la 1^{ère} année uniquement,
- dans le cadre d'un CDI, possibilité pour les entreprises de moins de 300 salariés de bénéficier de **l'aide au contrat de génération**, à l'issue de la période d'apprentissage.

LE CRÉDIT D'IMPÔT

Vous pouvez bénéficier d'un crédit d'impôt de 1 600 € (sous certaines conditions) par apprenti, porté à 2 200 € pour certains publics (travailleur handicapé, bénéficiaire d'un accompagnement renforcé dans le cadre du CIVIS - Contrat d'insertion dans la vie sociale...).

L'ABSENCE DE PRISE EN COMPTE DANS L'EFFECTIF

L'apprenti n'est pas pris en compte dans l'effectif de votre entreprise. Ce recrutement est donc sans incidence sur vos diverses obligations liées aux conditions de seuil (mise en place des représentants du personnel, participation au développement de la formation continue...), sauf pour la tarification des risques « accidents du travail et maladies professionnelles ».

QUELLES PARTICULARITÉS ?

Salarié de l'entreprise, l'apprenti bénéficie de toutes les dispositions du Code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise dans la mesure où elles sont compatibles avec le déroulement de l'apprentissage.

LA DURÉE DU CONTRAT

- Un contrat à durée indéterminée (débutant par une période d'apprentissage) ou à durée déterminée de 1 à 4 ans.
- La durée du contrat ou de la période d'apprentissage, généralement fixée à deux ans, est au moins égale à celle du cycle de formation. Elle peut :
 - varier de 1 à 3 ans selon le diplôme et la qualification préparés (de 6 mois à 1 an dans certains cas, 4 ans pour les travailleurs handicapés) ;
 - être réduite ou allongée à la demande de l'employeur ou de l'apprenti, en particulier pour tenir compte de son niveau initial de compétences, ou en cas d'échec à l'examen.

Sauf dérogation, le contrat doit être conclu au plus tôt 3 mois avant le début des cours en CFA. En cas d'entrée en CFA sans employeur (possible dans certaines régions pour les jeunes de 16 à 25 ans et ceux âgés d'au moins 15 ans ayant accompli la scolarité du collège), un contrat d'apprentissage peut être conclu à tout moment, dans la limite d'un an.

LA RÉMUNÉRATION

TABLEAU DE RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Année du contrat	Salaire minimum en % du SMIC		Salaire minimum en % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel*
	Apprenti âgé de moins de 18 ans	Apprenti âgé de 18 à 20 ans	
1 ^{ère} année	25%	41%	53%
2 ^{ème} année	37%	49%	61%
3 ^{ème} année	53%	65%	78%

* si le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé est plus favorable que le SMIC.

La rémunération des apprentis n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC.

QUELLE FORMATION ?

La formation alterne périodes d'enseignement en CFA et apprentissage du métier en entreprise.

LA FORMATION EN CFA

Lil vous appartient avant le début de l'exécution du contrat, d'inscrire l'apprenti dans un CFA assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue.

Le choix du CFA est précisé dans le contrat.

Les CFA ou d'autres structures d'enseignement assimilées (sections d'apprentissage et unités de formation par l'apprentissage) dispensent :

- une formation générale ;
- une formation technologique et pratique correspondant au métier préparé. Au moins égale à 400 heures en moyenne par an (200 heures minimum pour un contrat de 6 mois), la durée de formation dispensée en CFA tient compte des exigences propres au niveau de qualification visé par le contrat. L'enseignement doit compléter la formation reçue en entreprise.

À NOTER

Lorsque l'apprenti est à nouveau recruté en contrat d'apprentissage, par le même employeur ou un employeur différent, sa rémunération doit être égale à celle versée lors de la dernière année du contrat précédent, sauf s'il a droit à un taux plus favorable en raison de son âge.

À SIGNALER

Le contrat peut être rompu librement pendant les deux premiers mois par l'employeur ou l'apprenti.

Une période d'essai est également possible si, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu avec un autre employeur pour achever la formation.

À SIGNALER

Le maître d'apprentissage doit :

- soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et justifier au minimum de deux années d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée ;

- soit justifier de trois ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée et d'un niveau minimal de formation déterminé au plan départemental.

Le salarié désigné peut avoir le titre de « maître d'apprentissage confirmé » délivré (en particulier par les chambres consulaires) aux professionnels sur des critères de durée d'expérience, de compétence et de savoir-faire en matière tutorale et pédagogique.

LA FORMATION EN ENTREPRISE

Dispensée par l'entreprise, la formation pratique est fondée sur l'exercice d'activités professionnelles en relation avec la qualification préparée. Une possibilité pour compléter cette formation : signer une convention avec une ou plusieurs entreprises ayant recours à des équipements ou des techniques non utilisés dans votre entreprise.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage :

- est un salarié ou le chef d'entreprise lui-même ;
- ne peut accompagner simultanément, sauf dérogation ou cas particulier plus de deux apprentis ;
- est obligatoirement présent dans l'établissement où travaille l'apprenti.

Responsable de la formation pratique du jeune en entreprise, le maître d'apprentissage transmet au jeune ses savoir-faire et compétences. Il assure une liaison constante entre le CFA et l'entreprise.

QUELS INTERLOCUTEURS ?

→ **Votre conseiller Pôle emploi**, pour vous aider à recruter et à élaborer votre dossier.

→ **Votre chambre consulaire** (chambre des métiers et de l'artisanat, de commerce et d'industrie ou d'agriculture), pour toutes les questions relatives au contrat d'apprentissage.

COMMENT PROCÉDER ?

→ Établir le contrat par écrit sur un formulaire-type disponible sur le site : www.travail-emploi.gouv.fr.

→ Signer le contrat avec l'apprenti (et son représentant légal s'il est mineur).

→ Le transmettre pour enregistrement à la chambre consulaire et adresser une copie sous forme dématérialisée, à la DIRECCTE.