

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

PRINCIPE

L'objectif de ce contrat de travail CDD ou CDI est de permettre à tout(e) Apprenti(e) de moins de 30 ans de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir :

- > un **diplôme d'État** : diplôme professionnel de l'enseignement secondaire ou du supérieur
- > un **Titre professionnel inscrit au RNCP** (Répertoire National des Certifications Professionnelles)

L'apprenti apprend son métier en entreprise et est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, devant remplir les conditions suivantes :

- > être titulaire d'un diplôme, ou titre, du même domaine que celui visé par l'apprenti ;
- > être d'un niveau au moins équivalent ;
- > justifier d'une année d'exercice minimum dans l'activité visée ou justifier de deux années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

PUBLICS VISÉS

- > Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.
- > Certains publics au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes en projet de création ou de reprise d'entreprise.

EMPLOYEURS CONCERNÉS

Les entités ci-dessous peuvent réaliser un contrat d'apprentissage :

- > Entreprise du secteur privé, y compris les associations et Entreprises de travail temporaire
- > Etablissements Publics Industriels et Commerciaux
- > Etablissements publics non industriels et commerciaux dont les 3 fonctions publiques

A titre dérogatoire, et avec l'accord de l'organisme de formation, lorsque l'apprenti(e) n'a pas trouvé d'employeur, il peut à sa demande débiter le cycle de formation en apprentissage dans la limite des trois premiers mois de la formation.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur d'un(e) Apprenti(e) doit garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante en apprentissage.

L'entreprise doit envoyer l'ensemble des pièces du contrat dans les 5 jours ouvrables du démarrage du contrat à la CCI, à la Chambre des Métiers, à la Chambre d'Agriculture ou à l'Unité Territoriale de la DIRECTE (Etablissements Publics non industriels et commerciaux)

STATUT DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage peut être conclu en CDD ou en CDI :

- > Lorsque le contrat est à durée déterminée (CDD), il doit couvrir la **durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé. La période d'essai est de 45 jours**, les jours de formation éventuels en centre durant ces 45 jours, ne sont pas compris.
- > **Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie.** À l'issue de cette période, le code du travail s'applique au CDI de droit commun sauf pour la période d'essai.

DURÉE DU CONTRAT

La durée du contrat d'apprentissage en CDD ou pour la période d'apprentissage en CDI peut varier de 6 mois à 36 mois en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti; **la durée maximale peut être portée à 4 ans** lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps de formation est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ; ou sur les chantiers de travaux publics ; ou les travaux de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers, peuvent se réaliser sur une base de travail de 40 H / semaine.

RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

L'apprenti(e) bénéficie d'une rémunération calculée en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat.

Le salaire minimum perçu par l'Apprenti(e) correspond à un % du Smic.

Apprenti de + de 21 ans : % du SMC (Salaire Minimum Conventionnel de l'emploi occupé).

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1ère Année	27% du SMIC soit 410,72 €	43% du SMIC soit 654,12 €	53% du SMIC et pas < à 53 % du SMC soit 806,24 €	100 % du SMIC et pas < à 100 % du SMC soit 1 521,22 €
2ème Année	39% du SMIC soit 593,27 €	51% du SMIC soit 775,82 €	61% du SMIC et pas < à 61 % du SMC soit 927,94 €	100 % du SMIC et pas < à 100 % du SMC soit 1 521,22 €
3ème année	55% du SMIC soit 836,67 €	67% du SMIC soit 1 019,21 €	78% du SMIC et pas < à 78 % du SMC soit 1 186,55 €	100 % du SMIC et pas < à 100 % du SMC soit 1 521,22 €

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable.

> Secteur public : les % sont augmentés de 20 points lorsque le diplôme visé est > ou = au niveau III.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION

Les frais de formation sont pris en charge par l'OPCO (Opérateur de compétences) de l'entreprise selon les accords de branche.

AVANTAGES CONTRACTUELS

- > Pas de versement de Prime de précarité à l'issue du contrat
- > L'apprenti(e) ne rentre pas dans le calcul du seuil d'effectifs

LES AIDES FINANCIERES ET EXONÉRATIONS FISCALES

> Une aide unique pour les employeurs d'apprentis : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprises-et-alternance/aide-unique>

> Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature) https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5868/aides-pour-recruter-en-contrat-d-apprentissage

> Exonération totale des cotisations patronales et salariales pour les entreprises de - de 11 salariés : cotisations patronales (hors accidents du travail ou maladies professionnelles) + cotisations salariales (d'origines légale et conventionnelle) + versement transport et forfait social + contribution de solidarité pour l'autonomie + cotisations retraites complémentaires.

> Exonérations partielles pour les entreprises de + de 11 salariés : cotisations patronales et salariales liées aux assurances sociales et aux allocations familiales ; reste du : Assurance chômage, AGS et Retraite Complémentaire ; Versement transport et forfait social ; FNAL et CSA

> Aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé. Consulter le site de l'Agefiph.

> Dans la fonction publique, le FIPHP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Consulter le site du FIPHP.