

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Objectif du contrat d'apprentissage

Acquérir une formation générale à la fois théorique et pratique, reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire des certifications professionnelles.

Bénéficiaires

Les jeunes de 16 à 25 ans.

Les jeunes de 15 ans justifiant (par certificat de scolarité) avoir accompli leur scolarité jusqu'en 3^{ème} ou avoir suivi l'enseignement de CPA (classe préparatoire à l'apprentissage) ou de CLIPA (classe d'initiation professionnelle en alternance), ou qui atteindront 16 ans avant la fin de l'année civile suivant le début du contrat d'apprentissage.

L'âge limite de 25 ans est porté à 30 ans dans les cas suivants: succession de contrats d'apprentissage dans un délai d'un an maximum pour obtenir un diplôme de niveau supérieur, contrat signé avec un handicapé d'au plus 30 ans, contrat d'apprentissage rompu pour des raisons indépendantes de la volonté du jeune ou pour inaptitude physique et temporaire.

L'âge limite au delà de 25 ans pour les contrats conclus dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise pour lequel un diplôme ou titre est exigé n'est pas encore déterminé.

Toute entreprise du secteur artisanal, commercial, industriel, libéral et associatif et les établissements publics industriels et commerciaux.

Caractéristiques du contrat

La durée du contrat

Contrat à durée déterminée conclu pour une durée qui peut varier de 1 à 3 ans, en fonction de la durée de la formation. La durée du contrat peut être de 6 à 12 mois dans les cas suivants: préparation d'un diplôme de niveau égal ou inférieur, diplôme déjà acquis partiellement par la VAE, diplôme commencé sous un autre statut. La durée peut être portée à 4 ans pour les apprentis handicapés.

La durée du travail

35 heures hebdomadaires ou durée conventionnelle appliquée dans l'entreprise. Pour les mineurs : 8 heures par jour maximum, dans la limite de 35 heures par semaine. Le contrat est conclu sur la base d'un plein temps sachant que la durée du travail inclut le temps passé au Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Le travail le dimanche, les jours fériés et de nuit par les apprentis mineurs est soumis à des conditions particulières (décrets d'application à paraître).

Dates de signature du contrat

Peut être signé au plus tôt 3 mois avant le début des cours et jusqu'à 3 mois après. Au-delà, une dérogation doit être demandée au Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA) via le CFA, et une évaluation des compétences du jeune est obligatoire.

Renouvellement du contrat

Plusieurs fois pour préparer des diplômes ou titres de même niveau ou non, sanctionnant des qualifications différentes. Aucune condition de délai n'est exigée entre les différents contrats.

Période d'essai

Durée de 2 mois, non renouvelable.

Rupture du contrat

Le contrat ne peut être rompu avant son terme sauf dans les cas suivants :

- sur décision d'une des parties pendant la période d'essai,
- un commun accord des parties (écrit obligatoire),

- sur décision de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme avant le terme prévu au contrat, moyennant un préavis de 2 mois
- une décision du Conseil des Prud'hommes pour :
 - faute grave,
 - manquements répétés de l'une des parties à ses obligations,
 - inaptitude de l'apprenti.

Suspension d'un CDI pour signer un contrat d'apprentissage avec le même employeur

La durée de la suspension est égale à la durée de la formation visée par le diplôme. Un accord entre l'employeur et le salarié est nécessaire.

Les suites du contrat

- aucune indemnité de précarité n'est due en fin de contrat,
- le contrat d'apprentissage peut être suivi d'un contrat à durée déterminée de droit commun si les dispositions légales sur la succession des CDD sont respectées, d'un contrat de professionnalisation, ou d'un CDI sans période d'essai avec prise en compte de l'ancienneté et de la rémunération de l'apprenti quand elle était supérieure au SMIC,
- accomplir les formalités classiques de fin contrat (certificat de travail, attestation ASSEDIC).

Rémunération de l'apprenti

La rémunération est déterminée en % du SMIC selon l'âge de l'apprenti et sa progression* dans le ou les cycles de formation en apprentissage.

Année de contrat	Moins de 18 ans	18/20 ans	21 ans et plus**
1ère	25 %	41 %	53 %
2ème	37 %	49 %	61 %
3ème	53 %	65 %	78 %

*En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage chez le même employeur ou chez un nouvel employeur, la rémunération est au moins égale à celle de la dernière année du précédent contrat en application du barème du code du travail (sauf à appliquer un % supérieur en raison de l'âge de l'apprenti).

** : ou du minimum conventionnel correspondant au poste occupé s'il est supérieur

Le salaire de l'apprenti est non imposable dans la limite du montant annuel du SMIC.

Les aides financières pour l'entreprise

Aide à l'embauche de 915 € exclusivement versée aux entreprises de 20 salariés au plus et recrutant un jeune ayant un niveau de formation n'excédant pas le niveau V.

Indemnité de soutien à l'effort de formation annuelle de 1.525 €, ou de 1.830 € si le jeune est âgé de 18 ans et plus.

Lorsque la durée de la formation au cours d'une année est supérieure à 600 heures, l'indemnité de soutien à l'effort de formation est majorée de 7,62 € de la 601^{ème} heure à la 800^{ème} heure.

NB : les aides sont versées lorsque le contrat est validé par la Direction Départementale de Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) soit : au terme de la période d'essai pour l'aide de 915 € et au terme de chaque année de formation pour celle de 1525 ou 1830 €. L'entreprise reçoit de la DDTEFP un formulaire relatif au versement des aides qu'il doit remplir et adresser au CFA. Ce dernier atteste de l'assiduité du jeune à ses cours et le retourne au trésorier payeur de la Région qui effectue un virement bancaire sur le compte de l'entreprise.

Attention ! l'indemnité de soutien à l'effort de formation est versée pour compenser l'effort de l'entreprise à former le jeune. Un volume trop important d'absences non justifiées peut conduire au non versement de l'aide à l'entreprise.

Ces dispositions sont toujours applicables tant que le nouveau dispositif régional relatif à l'indemnité compensatrice forfaitaire versée à chaque fin d'année du cycle de formation, selon des critères d'attribution qui seront définis par le Conseil Régional, n'est pas mis en place.

Exonérations des cotisations sociales:

- **Entreprises de moins de 11 salariés** et celles inscrites au répertoire des métiers quel que soit leur effectif : exonération, quelle que soit la rémunération versée au jeune, de toutes charges sociales sauf les cotisations supplémentaires d'accident du travail et les cotisations supplémentaires de retraite complémentaire.
- **Entreprises de 11 salariés et plus** non inscrites au répertoire des métiers: exonération des seules cotisations patronales de sécurité sociale, les cotisations restantes étant calculées sur une base forfaitaire soit le % du SMIC applicable (valeur au 01/01) moins 11%.

Non prise en compte du jeune dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des seuils sociaux et fiscaux, sauf pour la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Crédit d'impôt de 1 600 € par apprenti (2 200 € si l'apprenti est handicapé ou s'il s'agit d'un jeune de 16 à 24 ans sans qualification bénéficiant de l'accompagnement personnalisé par les Missions Locales ou les PAIO prévu par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005), dans la limite des dépenses réelles liées à l'emploi de l'apprenti (salaires et charges sociales minorés des aides reçues par l'employeur).

Les conditions liées à la formation

La durée : minimum 400 heures par an

Le lieu : un CFA

Le maître d'apprentissage : conditions à respecter

- soit, être titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, dans le même domaine professionnel et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé;
- soit, avoir cinq ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

NB: le maître d'apprentissage, qu'il soit un salarié de l'entreprise ou le chef d'entreprise, peut former au maximum deux apprentis et pré-apprentis, plus un redoublant.

Attention ! Si le maître d'apprentissage salarié est désigné par ailleurs tuteur dans le cadre de contrats de professionnalisation, il ne peut encadrer plus de trois personnes à la fois (deux personnes si le maître d'apprentissage est le chef d'entreprise).

Il est également possible de créer une équipe tutorale avec désignation d'un maître d'apprentissage référent.

L'entretien d'évaluation : le CFA doit organiser un entretien d'évaluation dans les 2 mois du début du contrat, en présence de l'entreprise, et, si besoin, des parents ou du représentant légal de l'apprenti mineur.

Formalités

L'entreprise doit adresser le contrat dès sa conclusion au Service apprentissage de la Chambre de Commerce et d'Industrie dont elle dépend, pour vérification et envoi à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en vue de son enregistrement.

Contactez le Service des formalités pour obtenir un dossier et vous informer sur la marche à suivre.

Service formalités de Seine-Saint-Denis
CCIP Seine-Saint-Denis - Formalités Apprentissage
191, avenue Paul Vaillant Couturier - 93000 Bobigny
Tél : 01 48 95 10 73

Vous pouvez aussi télécharger la déclaration et le contrat sur le site www.cerfa.gouv.fr (formulaire 10101*02 et 0102*03)