

Le contrat d'apprentissage

Quel est l'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.

Qui peut conclure un contrat d'apprentissage ?

- **Les jeunes de 16 à 25 ans**, ayant satisfait à l'obligation scolaire.
N.B. : les jeunes âgés de 15 ans peuvent être autorisés à entrer en apprentissage sous certaines conditions.
- **Toute entreprise** du secteur artisanal, commercial, industriel, libéral et associatif et les établissements publics industriels et commerciaux.

Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage ?

• Durée du contrat

Contrat à durée déterminée conclu pour une durée qui peut varier de 1 à 3 ans.

39 ou 35 heures hebdomadaires ou durée conventionnelle appliquée dans l'entreprise. 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).

• Renouvellement du contrat

- Plusieurs fois pour préparer des diplômes ou titres, de même niveau ou non, sanctionnant des qualifications différentes.

N.B. : lorsqu'il s'agit d'un 3^{ème} diplôme de même niveau, l'avis du CFA est requis.

- Aucun délai n'est exigé entre les différents contrats.

• Période d'essai : Durée de 2 mois. Elle ne peut être renouvelée.

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

- par l'entreprise ou le jeune pendant la période d'essai
- par commun accord des deux parties (écrit signé par l'entreprise et le jeune obligatoire)
- par démission de l'apprenti s'il a obtenu son diplôme avant le terme prévu au contrat
- sur décision du Conseil des Prud'hommes après saisine par l'employeur ou le jeune pour faute grave, manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, inaptitude de l'apprenti.

• 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 autre contrat de travail en alternance sous réserve que les conditions d'éligibilité à ces contrats soient remplies, ou d'un CDI.
- Lorsque le jeune est maintenu dans l'entreprise, la durée de son contrat est prise en compte au titre de l'ancienneté, pour le calcul du salaire, des primes et avantages.
- Accomplir les formalités classiques de fin contrat (certificat de travail, attestation ASSEDIC)

Quelle rémunération est versée au jeune (en % du smic) ?

Année	16/17 ans	18/20 ans	21 à 25 ans*
1	25 %	41 %	53 % *
2	37 %	49 %	61 % *
3	53 %	65 %	78 % *

(*) : Application du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant au poste occupé s'il est supérieur

Quelles sont les aides financières pour les entreprises ?

- **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 1525 €, ou de 1830 € 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 (maximum 1525 €)

- **Exonérations des cotisations fiscales :**
 - **Entreprises de 10 salariés au plus** et celles inscrites au répertoire des métiers : 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 plus de 10 salariés** 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%
- **Le jeune n'est pas pris en compte 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

Quelles sont les conditions liées à la formation ?

- **La durée :** minimum 400 heures par an.
- **Le lieu :** un CFA
- **Le maître d'apprentissage :** Choisi parmi le personnel de l'entreprise, il doit :
 - 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.

N.B. : le maître d'apprentissage ne peut former qu'un apprenti (ou un élève de classe préparatoire à l'apprentissage) à la fois, plus un redoublant. Si le maître d'apprentissage est l'employeur, ce dernier peut former deux apprentis (ou élèves de classe préparatoire à l'apprentissage) plus un redoublant.

Attention ! Si le maître d'apprentissage est désigné par ailleurs tuteur, dans le cadre d'un contrat de qualification, d'adaptation ou d'orientation il ne peut en aucun cas encadrer plus de trois jeunes à la fois.

Quelles sont les formalités à accomplir ?

- Le contrat d'apprentissage peut être signé au plus tôt 3 mois avant le début des cours et jusqu'à 2 mois après. Au delà, une dérogation doit être demandée au Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA).
- L'entreprise doit adresser le contrat dès sa conclusion (imprimer le formulaire *cerfa n°10102*02* <http://www.cerfa.gouv.fr/servform/vigueur/accueil/10102a03.htm>), au service apprentissage de la chambre de commerce et d'industrie ou de la chambre de métiers ou d'agriculture du lieu de l'entreprise, ou éventuellement le CFA lorsqu'il a été agréé service interface.
- Le contrat apprentissage doit être accompagné de la déclaration en vue de la formation d'apprentis (imprimer le *formulaire cerfa n° 100101*02* <http://www.cerfa.gouv.fr/servform/vigueur/accueil/10101a02.htm>) de la fiche médicale d'aptitude, l'attestation de compétence du maître d'apprentissage et la copie du titre de travail pour les jeunes étrangers hors UE.
- Le service interface vérifie le contrat et l'adresse à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour son enregistrement.