



Le contrat d'apprentissage

- Vous recrutez un jeune 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 assurez l'avenir de votre entreprise.

L'essentiel à retenir

Quel objectif ?

Embaucher un jeune et lui permettre d'apprendre un métier tout en se qualifiant.

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.

Qui embaucher ?

Les jeunes de 16 à moins de 26 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire et désireux d'obtenir une qualification professionnelle reconnue.

Dans certains cas, l'embauche de jeunes de moins de 16 ans ou de plus de 26 ans est possible (jusqu'à 30 ans ou sans limite d'âge).

Quelles particularités ?

- Un contrat de travail de un à trois ans selon la qualification préparée et le niveau de l'intéressé.
- Une formation organisée dans un CFA et un accompagnement, dans l'entreprise, par un maître d'apprentissage.
- Une rémunération dont le montant minimum varie de 25 à 78 % du SMIC (en fonction de l'âge et de la progression du jeune dans l'apprentissage).
- Des avantages financiers pour l'entreprise : exonération de cotisations sociales, crédit d'impôt, indemnité compensatrice forfaitaire...

Le CONTRAT d'APPRENTISSAGE

Quels employeurs ?

- Tous les employeurs du secteur privé (relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ou associatif).
- Tout employeur du secteur public non industriel et non commercial, selon les modalités particulières. Ces employeurs doivent être à jour de leurs cotisations sociales et fiscales.

Qui embaucher ?

- Les jeunes engagés en qualité d'apprenti doivent être âgés de 16 à moins de 26 ans au début de l'apprentissage. Sont concernés les jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire, mais également les jeunes salariés ayant perdu leur emploi et souhaitant obtenir une qualification reconnue.
- Des dérogations aux limites d'âge sont prévues. L'apprenti peut être embauché :
 - **dès 15 ans**, s'il sort d'une classe de 3ème ou d'une classe préparatoire à l'apprentissage ou bien s'il atteint son 16e anniversaire avant le 31 décembre qui suit le début du contrat ;
 - **jusqu'à 30 ans**, dans trois cas :
 - si le jeune est recruté dans l'année qui suit la fin d'un précédent contrat d'apprentissage, dans le cadre d'un nouveau contrat d'apprentissage le préparant à un diplôme de niveau supérieur ;
 - si le précédent contrat d'apprentissage a été rompu dans certains cas indépendants de la volonté de l'apprenti (raisons médicales, cessation d'activité de l'ancien employeur,...) ;
- **sans limite d'âge** :
 - si son projet a pour finalité la création ou la reprise d'une entreprise et si sa réalisation est conditionnée par l'obtention d'un diplôme ;
 - si l'apprenti a la qualité de travailleur handicapé.

À signaler

Quelle que soit la taille de votre entreprise, l'exonération des cotisations salariales est totale.

Quel avantages ?

L'exonération des charges sociales

- Vous employez 10 salariés au plus (apprentis non compris) ou vous êtes inscrit au répertoire des métiers (entreprise artisanale) :
 - l'exonération porte sur la totalité des cotisations patronales légales et conventionnelles (Sécurité sociale, assurance chômage, retraite complémentaire, versements transport et fonds national d'aide au logement – FNAL) ;
 - restent dues les cotisations supplémentaires d'accident du travail et maladies professionnelles.
- Vous employez plus de 10 salariés et vous n'êtes pas inscrit au répertoire des métiers :
 - l'exonération porte sur la totalité des cotisations patronales de Sécurité sociale ;
 - les autres charges sociales légales et conventionnelles 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.

L'indemnité compensatrice forfaitaire

- Elle est versée par votre région, qui en détermine le montant (minimum 1 000 €/an) et en fixe les conditions d'attribution.

La gratuité de la formation

- La formation d'un apprenti en CFA n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'entreprise : les dépenses de fonctionnement sont financées par la taxe d'apprentissage et par le conseil régional.

Le crédit d'impôt

- Vous bénéficiez d'un crédit d'impôt de 1 600 € pour chaque apprenti embauché depuis au moins 6 mois (2 200 € si le jeune est reconnu handicapé ou fait l'objet d'un accompagnement personnalisé et est sans qualification, ou est embauché dans une entreprise portant le label «entreprise du patrimoine vivant», ou à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion).

La non prise en compte dans l'effectif

- Le jeune en contrat d'apprentissage 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 de délégués du personnel ou du CE, obligation de financer le développement de la formation continue...), sauf pour la tarification des risques « accidents du travail et maladies professionnelles ».

Apprentis handicapés : des aides spécifiques

- Une prime de l'Etat d'un montant de 520 fois le SMIC horaire brut, versée en deux fois, à l'issue de la 1ère et de la 2ème année d'apprentissage.
- Des aides de l'AGEFIPH : subvention de 1 525 € ou 3 050 € par période de 6 mois, aides à l'accessibilité des lieux de travail, à l'aménagement des situations de travail...

Jeunes en contrat d'apprentissage : quelles particularités ?

Le jeune est salarié de l'entreprise. Il 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

- La durée du contrat, 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 ;
 - être réduite ou allongée à la demande de l'employeur ou de l'apprenti, en particulier pour tenir compte du niveau initial de compétence de ce dernier, ou en cas d'échec à l'examen.

À signaler

Le contrat comporte une période d'essai de 2 mois.

Au-delà, sa rupture peut intervenir :

- sur accord exprès de l'employeur et de l'apprenti,
- à l'initiative de l'apprenti s'il a obtenu la qualification visée,
- sur décision du conseil de prud'hommes.



À signaler

Sauf dérogation, le contrat doit être conclu au plus tôt 3 mois avant le début des cours en CFA, et au plus tard, 3 mois après.



À signaler

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

Les missions du maître d'apprentissage doivent être confiées aux personnes :

- soit titulaires d'un diplôme ou d'un titre au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, justifiant au minimum de trois années d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre ;
- soit ayant une expérience professionnelle de cinq ans au moins en relation avec la qualification visée par l'apprenti, et un niveau minimal de qualification 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 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 de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1ère année	25%	41 %	53 %
2ème année	37%	49 %	61 %
3ème année	53%	65 %	78 %

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

Quelle formation ?

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

La formation en CFA

- Il 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. Le 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, la durée de formation dispensée en CFA tient compte des exigences propres au niveau de qualification visé par le contrat (par exemple, 1 350 heures réparties sur deux ans pour être admis à se présenter à l'examen du « bac pro » ou du BTS). L'enseignement doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articuler avec elle.

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 accueillir simultanément, sauf dérogation ou cas particulier :
 - . plus de deux apprentis, s'il est l'employeur ;
 - . plus d'un apprenti, s'il est un salarié de l'entreprise ;
 - 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, de commerce et d'industrie ou d'agriculture), pour les questions relatives à l'apprentissage.

Comment procéder ?

Conclure le contrat d'apprentissage

Le contrat est nécessairement établi par écrit sur un formulaire-type (imprimé CERFA – n° 10102*02), avant de faire l'objet d'un enregistrement auprès de la chambre consulaire, préalablement à l'emploi.

- équipements de l'entreprise, techniques utilisées, conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ;
- niveau de qualification, compétences professionnelles et pédagogiques, moralité de la ou des personne(s) responsable(s) de la formation (maître d'apprentissage).

Déposer la déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage

Effectuée auprès de la DDTEFP sur la base d'un formulaire-type (CERFA – n°10101*02), cette déclaration porte sur les mesures mises en oeuvre pour un bon déroulement de l'apprentissage :

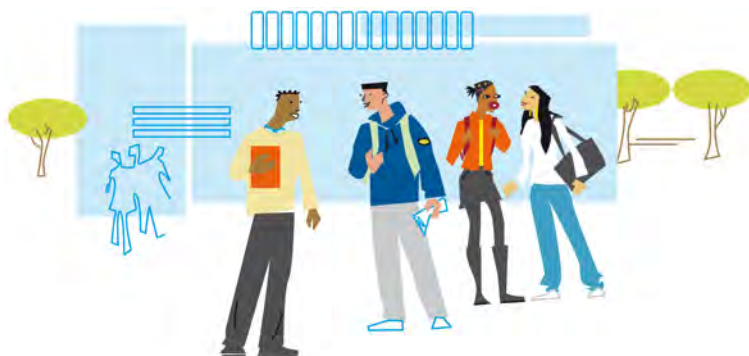
Procéder à l'enregistrement du contrat

Le contrat d'apprentissage est transmis, pour enregistrement, à la chambre consulaire dont l'entreprise relève.



Plus d'infos ?

www.pole-emploi.fr



www.pole-emploi.fr

Ces informations sont générales.
Des situations particulières peuvent
entraîner des dispositions différentes.
Contactez votre conseiller Pôle emploi
ou connectez-vous
sur les sites www.pole-emploi.fr
et www.travail.gouv.fr