

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Mise à jour : juillet 2017



BENEFICIAIRES

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus ;
- Certains jeunes de plus de 26 ans ;
- Les jeunes de 15 ans s'ils sortent de 3^{ème} ou s'ils atteignent 16 ans avant la fin de l'année civile ;
- Sans limite d'âge si le jeune est travailleur handicapé.

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

L'apprenti est un jeune salarié en formation.

Il s'engage à :

- Effectuer le travail que lui confie l'employeur, ce travail étant directement lié à sa formation professionnelle ;
- Respecter le règlement de l'entreprise ;
- Suivre la formation en CFA.

NATURE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en Centre de Formation d'Apprentis (CFA). L'apprentissage peut également être réalisé dans le cadre d'un CDI, on parle alors de Période d'apprentissage.

DUREE DU CONTRAT

- La durée du contrat ou de la période d'apprentissage varie d'un à trois ans selon le métier, le niveau du diplôme (CAP, MC, BP, BM, BAC PRO, BTS...) et le niveau de compétences de l'apprenti(e). Le cas le plus fréquent est un contrat de deux années ;
- Il est possible de signer des contrats d'apprentissage successifs afin de préparer une spécialisation, un diplôme de niveau supérieur, un autre métier ;

REMUNERATION

Le salaire est calculé sur la base du SMIC (sauf dispositions contractuelles plus favorables).

Age de l'apprenti(e)	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 – 17 ans	25 % du SMIC	37 % du SMIC	53 % du SMIC
18 – 20 ans	41 % du SMIC	49 % du SMIC	65 % du SMIC
21 – 25 ans	53 % du SMIC	61 % du SMIC	78 % du SMIC

Ce salaire peut être supérieur en vertu d'un accord conventionnel ou contractuel.

Le montant des rémunérations est majoré à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où le jeune atteint 18 ou 21 ans.

Attention : des règles particulières de rémunération sont prévues en cas de prolongation ou réduction de la durée de l'apprentissage, en cas de modification de cette durée en raison du niveau initial du jeune, en cas de contrats successifs (CAP connexe, mention complémentaire...).

L'apprenti(e) est affilié à la Sécurité Sociale. Pour l'employeur immatriculé au Répertoire des Métiers, le salaire de l'apprenti(e) est exonéré des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi à l'exception de la cotisation accident du travail et maladie professionnelle.

C.F.A. - FORMATION

- Formation en alternance entre l'entreprise et le CFA. Ce dernier assure au minimum 400 heures de formation par année de contrat ;
- La formation est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou un titre homologué ;
- **Le temps passé au C.F.A.** est assimilé à du temps de travail et rémunéré comme tel.

DESIGNATION DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Peut être maître d'apprentissage le chef d'entreprise ou un salarié pouvant justifier :

- soit d'un **diplôme équivalent** à celui préparé par l'apprenti et de **2 ans de pratique** professionnelle (hors période de formation)
- Soit de **3 ans de pratique professionnelle** en relation avec la formation envisagée par l'apprenti (hors période formation)

L'employeur atteste que le Maître d'Apprentissage remplit les conditions ci-dessus.

FORMALITES

La Chambre de Métiers et de l'Artisanat assure sous certaines conditions :

- La rédaction du contrat d'apprentissage qui est signé par les différentes parties ;
- L'envoi de ce contrat au Centre de Formation d'Apprentis (C.F.A.) pour inscription ;
- L'enregistrement du contrat complet et conforme ;
- L'envoi à l'employeur et à l'apprenti de leur exemplaire, après enregistrement ;
- L'assistance pendant toute la durée du contrat.

L'entreprise se charge d'établir la Déclaration Préalable À l'Embauche et la transmet à l'URSSAF ou à la MSA.

RUPTURE DU CONTRAT

- **Durant les 45 premiers jours consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti** (à l'exclusion donc du temps de formation en CFA réalisé par l'apprenti) :

Le contrat peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties.

- **Pour un contrat conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur dans le but d'achever la formation commencée par le biais d'un précédent contrat qui a été rompu :**

La période d'essai diffère suivant la durée du nouveau contrat et ne peut excéder 1 mois. Elle inclut les périodes de formation en CFA.

- **Passé ce délai :**

La résiliation du contrat ne peut intervenir que sur un accord exprès et bilatéral des cosignataires, ou à défaut être prononcée par le Conseil de Prud'hommes.

- **En cas d'obtention du diplôme :**

L'apprenti(e) peut mettre fin unilatéralement à son contrat avant le terme fixé initialement (préavis de 2 mois).

AVANTAGES FINANCIERS

- Voir détail au dos de la fiche

LES AIDES DE VOTRE C.M.A. EN 5 POINTS



1 L'accueil des employeurs : Votre CMA donne les informations nécessaires à l'embauche des apprentis



2 La recherche de jeunes et le soutien du maître d'apprentissage : votre CMA vous accompagne également pour la recherche de votre apprenti



3 L'examen du dossier et la transmission au CFA !



4 L'enregistrement du contrat et l'information des partenaires !



5 Le suivi du contrat !

AIDES AUX EMPLOYEURS DE LA REGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES (ARA) A COMPTER DU 1er JUIN 2017

Catégorie d'aides	Montant	Caractéristiques et conditions à remplir	Cumul	Justificatif	Versement
Aides attribuées par la Région ARA aux employeurs d'apprentis relevant du secteur privé de moins de 11 salariés					
Aide générale (AG)	1000 € par année de contrat	Contrat d'apprentissage enregistré d'au moins 6 mois sauf en cas de changement d'employeur à la suite de la rupture du contrat initial (dès 2 mois)*	OUI	Les données d'enregistrement du contrat RIB professionnel	Aide versée à la fin de chaque année du cycle de formation <u>Aide proratisée</u> si rupture anticipée (sauf démission pour obtention du diplôme) <u>Cas de non versement</u> si absences injustifiées > à 18% du volume horaire de formation
Bonification à la formation du maître d'apprentissage (BMA)	500 € par campagne apprentissage et par établissement	Réservée aux contrats d'apprentissage pour une formation de niveau V, IV et III Formation d'une durée minimale de 14h avec un suivi d'au moins 7h de formation		Justificatif de participation	Une seule fois quel que soit le nombre d'apprentis dans l'établissement et le nombre de formations suivies Versement après la réalisation de la formation et à la fin du cycle de formation
Bonification jeune majeur sans diplôme (BMAJ)	500 € par contrat	L'apprenti doit être majeur au plus tard au terme des 6 premiers mois du contrat et ne pas posséder de qualification/diplôme de niveau V ou IV		Les données d'enregistrement du contrat	Versée à la fin de la 1 ^{ère} année du cycle de formation <u>Cas de non-versement</u> si absence injustifiées > à 18% du volume horaire de formation
Bonification contrat précoce (BCP)	500€ par contrat	Contrat d'au moins 6 mois (sans rupture durant cette période) et avec un début d'exécution du contrat compris entre le 01/06 et le 31/07		Les données d'enregistrement du contrat	Versée à la fin de la 1 ^{ère} année du cycle de formation <u>Cas de non-versement</u> si absences injustifiées > à 18% du volume horaire de formation
Bonification mobilité internationale (BMI)	500 € par contrat	Apprenti effectuant un séjour professionnel à l'étranger d'au moins 2 semaines dans le cadre de sa formation de niveau V, IV ou III		Attestation du séjour professionnel à l'étranger	Après la réalisation du séjour et à la fin de l'année du cycle de formation
Aide attribuée par la Région ARA aux employeurs d'apprentis relevant du secteur privé de moins de 250 salariés					
Aide au recrutement d'apprenti (ARA)	1 000 € par contrat	Augmentation de l'effectif d'apprentis ou recrutement du 1er apprenti(e) (sauf rupture du contrat en période d'essai)		Prise en compte effectif présent au 01/01 année N-1 (1 ^{er} apprenti) ou 01/01 année N (apprenti supplémentaire)	Versement de l'aide fonction du délai nécessaire à l'instruction

*Ces conditions sont également requises pour l'ensemble des autres mesures d'aides régionales.

AIDE TPE JEUNE APPRENTI(E)

Pour l'embauche dans une entreprise de **moins de 11 salariés** d'un **apprenti mineur à la date de signature du contrat** : aide forfaitaire de 4 400 € pendant la première année du contrat, versée trimestriellement. Une demande doit être **adressée dans les 6 mois** après la date de début d'exécution via [le portail de l'alternance](#).

EXONERATION DE CHARGES SOCIALES

Pour l'employeur immatriculé au Répertoire des Métiers, le salaire de l'apprenti(e) est **exonéré des charges patronales et salariales** d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi, à l'exception de la cotisation accident du travail et maladie professionnelle.

CREDIT D'IMPOT APPRENTISSAGE (Cf. [lien suivant](#))

Le bénéficiaire d'un crédit d'impôt apprentissage est ouvert, pour la première année de formation, aux entreprises qui emploient au moins un(e) apprenti(e) **préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal à BAC +2** et qui sont soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu (à l'exception donc des micro-entreprises et des auto entrepreneurs). Ce crédit d'impôt est fixé à un montant de 1600 € (2200 € dans certains cas : handicap,...).

Ce dispositif est cumulable avec le bénéfice du [Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi](#) (pour en savoir plus, voir notre [fiche pratique](#)).

AUTRE(S) AIDE(S) AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

En cas d'embauche d'une personne en situation de handicap (depuis le 01/04/2016) : aides AGEFIPH de 1000 € pour un contrat supérieur ou égal à 6 mois, et de 2000 € à 7000 € en fonction de la durée du contrat, pour un contrat supérieur ou égal à 12 mois ([cf. lien pour le détail des aides](#)).

[Contact AGEFIPH Auvergne-Rhône-Alpes](#)

En cas de maintien dans l'entreprise à l'issue de la période d'apprentissage (CDI/apprentissage), le bénéfice des aides liées au contrat de génération est possible sous réserve du respect des conditions réglementaires requises (nous contacter pour plus d'informations sur le contrat de génération).