

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Mise à jour : juillet 2015



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

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.

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 !

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 MAITRE 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 deux premiers mois :**

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.

→ **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**



Tout employeur d'apprentis relevant du secteur privé de moins de 11 salariés					
Catégories d'aides	Montant	Caractéristiques et conditions à remplir	Cumulable	Justificatif	Versement
Aide générale	1 000 € par année de contrat	Attribuée pour tout contrat d'apprentissage enregistré et d'une durée minimum de 6 mois.	OUI	Les données d'enregistrement du contrat d'apprentissage et le formulaire Région dûment complété et retourné dans un délai de 5 mois. * Pour la BMA : Fournir en plus l'attestation de formation établie par le CFA ou les organismes de formation.	<u>Pour la BMA :</u> L'aide est versée en une seule fois, quel que soit le nombre d'apprentis. Aide proratisée en cas de rupture anticipée du contrat. <u>Cas de non versement :</u> Nombre d'heures d'absence injustifiées > à 1/3 de la durée du contrat ou > à 70 h.
Bonification pour tout employeur d'apprentis ayant 0 salarié (BO)	450 € par contrat	* Pour la BMA : Le Maître d'Apprentissage (MA) ne doit pas avoir suivi de formation de tuteur ou MA :			
Soutien à la formation du Maître d'Apprentissage (BMA)	Niveau V : 650 € par contrat Niveau IV : 350 € par contrat	→ Renouvelable au bout de 5 ans ; → Formation d'une durée minimale de 14 h avec un suivi d'au moins 7 h de formation.			
Aide TPE jeune apprenti(e)	4 400 € pendant la 1 ^{ère} année du contrat	Attribuée pour toute embauche d'un apprenti(e) de moins de 18 ans. Aide réservée au TPE de moins de 11 salariés	OUI	Demande à adresser dans les 6 mois via le portail de l'alternance . Attestation de l'exécution du contrat d'apprentissage à renvoyer tous les trimestres.	Aide versée par l'ASP* (agence de services et de paiement) trimestriellement la 1 ^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage
Aide à l'embauche du 1^{er} apprenti(e) ou d'un apprenti(e) supplémentaire	1 000 € par contrat	Attribuée aux entreprises de moins de 250 salariés qui augmentent leur effectif d'apprentis ou qui recrutent leur 1 ^{er} apprenti(e)	OUI	Vérification au regard de l'effectif présent au 01/01 année N-1 (1 ^{er} app.) ou 01/01 année N (app. Sup)	Aide versée par la région

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

Le bénéficiaire d'un Crédit d'Impôt Apprentissage est ouvert pour les entreprises qui emploient au moins un(e) apprenti(e) 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,...). Il est attribué :

- autant de fois qu'il y a d'apprenti dans l'entreprise ;
- pour la première année de formation seulement ;
- et pour les seuls apprentis qui préparent un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à BAC+2

Exemple : un employeur embauche en 2014 deux apprentis en CAP, il bénéficiera d'un Crédit d'Impôt Apprentissage de 3200 € au total.

Formulaire Cerfa n°12515*09 : <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/R19522.xhtml>

Ce dispositif est **cumulable avec le bénéfice du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi** ouvert à l'ensemble des entreprises **soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ou à l'impôt sur le revenu (IR) d'après leur bénéfice réel** (ce qui exclut les micro entreprises et les auto entrepreneurs), quelles que soient leur forme sociale et l'activité exercée (artisanale, commerciale, industrielle,...), qui emploient des salariés dont la rémunération n'excède pas 2.5 SMIC (soit 3 613,45€ brut par mois en 2014, pour un temps plein). Depuis le 1^{er} janvier 2014, le montant de cet avantage, **applicable pour chaque année du contrat d'apprentissage**, est fixé à **6% de la masse salariale brute** (cf. [accéder au simulateur](#)).

Pour en savoir plus sur ce dispositif (formalités,...) :

Voir notre fiche « crédit d'impôt compétitivité emploi » ou <http://www.economie.gouv.fr/ma-competitivite/credit-dimpot-competitivite-emploi>

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

En cas d'embauche d'une personne en situation de handicap : aides AGEFIPH de 1500 € pour un contrat supérieur ou égal à 6 mois, et de 3000 € à 9000 € en fonction de la durée du contrat, pour un contrat supérieur ou égal à 12 mois.

Contact AGEFIPH Rhône-Alpes : Parc D'Affaires de Saint-Hubert, 33 Rue Saint-Théobald, 38080 L'Isle d'Abeau

Tél : 0 800 11 10 09 Fax : 04 74 94 08 93

Voir le détail des aides : <https://www.agefiph.fr/Entreprise/Recrutement-et-integration/Aides-au-contrat-d-apprentissage>

***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 (cf. fiche « contrat de génération »).