

BÉNÉFICIAIRES

Jeunes de 16 à 29 ans révolus, sauf dérogations dans certaines hypothèses (nous consulter),

Jeunes de 15 ans ayant fini leur classe de 3ème,

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,

Respecter le règlement de l'entreprise,

Suivre la formation en CFA.

* Ce travail devant rester en lien avec la formation poursuivie.

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.

DURÉE DU CONTRAT

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est en principe de deux ans, mais peut varier de 6 mois 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)*.

Il est possible de signer des contrats d'apprentissage successifs afin de préparer une spécialisation, un diplôme de niveau supérieur, un autre métier,

* Des adaptations de durées sont possibles sur cette base dans le cadre d'une convention signée entre les parties et le centre de formation (article L. 6222-7-1 du code du travail).

RÉMUNERATION

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

| Pour les contrats signés depuis le 1 ^{er} janvier 2019 : | | | |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|
| Age de l'apprenti(e) | 1 ^{ère} année | 2 ^{ème} année | 3 ^{ème} année |
| 16-17 ans | 27% du SMIC | 39% du SMIC | 55% du SMIC |
| 18-20 ans | 43% du SMIC | 51% du SMIC | 67% du SMIC |
| 21-25 ans* | 53% du SMIC | 61% du SMIC | 78% du SMIC |
| 26 ans et plus* | 100% du SMIC | 100% du SMIC | 100% du SMIC |

* ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus élevé que le SMIC

Le montant des rémunérations est majoré à compter du 1er jour du mois suivant le changement de tranche d'âge.

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

Des règles particulières de rémunération sont prévues en cas de prolongation, réduction de la durée de l'apprentissage, ainsi que lors de la préparation de certains diplômes (mention complémentaire, licence professionnelle...), ou de contrats successifs (diplômes connexes...).

C.F.A - FORMATION

Formation en alternance entre l'entreprise et le CFA, qui assure au moins 400h 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.

CONDITIONS DE DESIGNATION DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Pour les contrats signés à compter du 1er janvier 2019, seul le chef d'entreprise, un salarié volontaire, et le conjoint collaborateur, peuvent être désignés s'ils justifient :

Soit d'un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti et de 1 an de pratique professionnelle,

Soit de 2 ans de pratique professionnelle en relation avec la formation envisagée par l'apprenti.

Sous réserve que la convention collective de branche applicable ne fixe pas des conditions de compétence particulière.

FORMALITÉS

La Chambre de Métiers et de l'Artisanat vous accompagne, sous certaines conditions :

Etablissement du contrat d'apprentissage (entre 50 et 65 euros selon prestation – www.cma-cvl.fr);

Accompagnement juridique pendant toute la durée du contrat;

Possibilité de médiation en cas de difficulté.

L'entreprise se charge d'établir, puis transmettre à l'URSSAF ou à la MSA la Déclaration Préalable À l'Embauche (sauf prestation CMA), de lui faire passer sa visite médicale et de vérifier si l'apprenti(e) est de nationalité étrangère sa capacité à travailler en France.

L'employeur est également tenu lors de l'embauche d'un apprenti mineur :

De réaliser une déclaration préalable auprès des services de la DREETS (Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités) compétente, en cas de travaux dits dangereux.

D'obtenir un agrément préalable auprès de la DREETS en cas d'affectation au service du bar dans un « débit de boissons » (l'apprenti doit avoir au moins 16 ans).

DÉPÔT DU CONTRAT

Dans les 5 jours ouvrables suivants le début d'exécution, le contrat d'apprentissage doit être déposé auprès de l'OPCO compétent, assorti de la convention de formation et, le cas échéant, de la convention tripartite relative à l'aménagement de durée, afin de permettre la prise en charge des frais de formation et l'attribution de l'aide unique aux employeurs.

AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

Aide unique pour les employeurs d'apprenti(s)

Conditions pour le versement de l'aide unique :

- moins de 250 salariés;
- contrat signé à compter du 1er janvier 2019;
- diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (jusqu'au niveau IV).

Montant de l'aide unique par année d'exécution du contrat :

| Année d'exécution du contrat | Montant maximum de l'aide |
|--|---------------------------|
| 1 ^{ère} année | 4125 € |
| 2 ^{ème} année | 2000 € |
| 3 ^{ème} et 4 ^{ème} année | 1200 € |

*En cas d'allongement ou de prolongation de la durée du contrat au-delà de 3 ans dans les hypothèses suivantes : situation de handicap, sportifs de haut niveau, redoublement.

A noter : la gestion de l'aide unique est confiée à l'Agence de services et de paiement.

Modalités de versement :

L'aide est versée mensuellement conformément aux données mentionnées dans la DSN effectuée par l'employeur*. L'aide n'est pas due :

- En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, à compter du mois suivant la date de fin du contrat ;
- En cas de suspension du contrat d'apprentissage conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, pour chaque mois considéré.

Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement.

*A défaut de transmission des données via la DSN, le mois suivant, l'aide est suspendue.

Aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti

Pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2022 (date de conclusion du contrat), afin de tenir compte des conséquences économiques liées à la situation de pandémie intervenue en 2020, l'aide unique est portée sur la première année d'exécution, de 4125€ à :

- 5000€ pour un apprenti de moins de dix-huit ans.
- 8000€ pour un apprenti d'au moins dix-huit ans.

Etant précisé que :

- En cas de changement de tranche d'âge en cours de 1^{ère} année une revalorisation intervient à compter du premier jour du mois suivant le dix-huitième anniversaire.

- Le bénéfice de l'aide unique demeure, dans les conditions habituelles, sur les autres années d'apprentissage.

Son versement, organisé selon les mêmes modalités que l'aide unique (attribution mensuelle, cas de suspension, ...), est, en outre, ouvert, y compris aux entreprises de plus de 250 salariés (sous réserve de conditions spécifiques) et pour des qualifications jusqu'au niveau Master. Dans ces nouvelles hypothèses, l'aide unique ne sera toutefois pas appliquée au-delà de la première année.

Réduction de charges sociales :

Pour les employeurs, le dispositif dit de réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires est applicable depuis le 1er janvier 2019.

Pour l'apprenti, une exonération de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle est applicable pour la part de sa rémunération n'excédant pas 79% du SMIC.

AUTRES AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

En cas d'embauche d'une personne en situation de handicap, une aide spécifique d'un montant maximum de 4000 euros peut également être allouée à l'employeur. L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.

Pour connaître le détail de ces aides, contactez votre Agefiph.

RUPTURE DU CONTRAT

Durant les 45 premiers jours consécutifs ou non, effectués par l'apprenti en entreprise (à l'exclusion donc du temps de formation en CFA) le contrat peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties;

Au-delà de cette période, le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires : Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur un mois à l'avance
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure : Événement exceptionnel, imprévisible et irrésistible justifiant de s'exonérer d'une obligation, d'un engagement ou d'une responsabilité (par exemple : catastrophe naturelle pour un contrat d'assurance, décès du salarié pour un contrat de travail...) et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Il conserve ses droits sociaux.