

>>> Contrat d'apprentissage

OBJECTIFS	Obtenir, dans le cadre d'un contrat de travail écrit de type particulier, une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (Rncp).
BENEFICIAIRES	<p>. Jeunes de 16 à 25 ans. Par dérogation, le contrat peut être conclu avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit un jeune de 15 ans ayant effectué la scolarité du 1^{er} cycle du second degré, - soit un jeune âgé de 25 à 30 ans dans l'un des 2 cas suivants : <p>. suite à un premier contrat d'apprentissage, terminé au plus tard un an avant la signature du nouveau contrat, dont le niveau de diplôme obtenu était inférieur,</p> <p>. suite à une rupture de contrat, intervenue au plus tard un an avant la signature du nouveau contrat, pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur ; faute de l'employeur ; inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ; rupture administrative du contrat pour risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité de l'apprenti),</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit sans limite d'âge si le bénéficiaire a le statut de travailleur handicapé ou s'il a un projet de création ou reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention de la certification. <p>A noter : un CDI peut être suspendu entre un employeur et un salarié pour conclure ensemble un contrat d'apprentissage pour la durée nécessaire à l'obtention de la qualification visée. Pour les collégiens volontaires d'au moins 14 ans, le Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima) permet de découvrir, en alternance sous statut scolaire, un ou plusieurs métiers.</p>
EMPLOYEURS	. Tout employeur du secteur privé ayant pris les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage (équipement de l'entreprise, compétences du maître d'apprentissage...).
CONTRAT	<p>. CDD de 1 à 3 ans (durée fixée selon le niveau initial de compétences et celui de qualification visée). La durée du contrat peut être réduite ou allongée, à la demande des co-contractants, pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti (évaluation obligatoire pour toute entrée en apprentissage «hors cycle», c'est-à-dire hors de la période de signature normale du contrat). A noter : le contrat peut prendre fin avant le terme prévu, à l'initiative de l'apprenti, s'il obtient la certification visée et si l'employeur est informé par écrit au minimum 2 mois auparavant.</p> <p>. Durées dérogatoires : la durée peut varier entre 6 mois et 1 an lorsque est visée une certification : <ul style="list-style-type: none"> - de même niveau et en rapport avec une 1^{ère} certification obtenue en apprentissage, - de niveau inférieur à une certification déjà obtenue, - dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience (VAE), - ou débutée sous un autre statut (dans ce cas, le temps en CFA ne peut être inférieur à 400 heures annuelles en moyenne, au prorata de la durée du contrat). La durée peut être portée à 4 ans si le salarié est travailleur handicapé. Ce contrat peut être signé dans les 3 mois précédant ou suivant la rentrée scolaire.</p> <p>. Période d'essai : durant les 2 premiers mois d'apprentissage, le contrat peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti par écrit, avec notification au CFA et à la Chambre consulaire.</p> <p>. Carte nationale d'apprenti : délivrée par le centre de formation, elle octroie des offres promotionnelles sur le modèle de la carte étudiant.</p>
FORMATION	<p>. Formation générale, technologique et pratique, dispensée dans un CFA d'une durée minimale de 400 heures par an en moyenne (240 heures si redoublement). Le temps consacré à la formation est compris dans l'horaire de travail.</p> <p>. Formation en entreprise sous la responsabilité du maître d'apprentissage, nommé par l'employeur, parmi les salariés majeurs et : <ul style="list-style-type: none"> - soit titulaire d'une certification dans le domaine professionnel et justifiant d'au moins trois ans d'exercice dans une activité professionnelle correspondant à la qualification préparée par l'apprenti, - soit justifiant de 5 ans d'expérience professionnelle en rapport avec la certification visée et d'un niveau minimal de qualification déterminé par le Comité départemental de l'emploi (ou après avis favorable du recteur, de la Direction régionale de la jeunesse ou de l'agriculture le cas échéant). Il ne peut pas suivre plus de deux apprentis. A noter : la fonction tutorale peut aussi être exercée par une équipe tutorale avec un maître d'apprentissage référent.</p> <p>. Formation complémentaire pouvant être organisée par le CFA hors temps de travail.</p>

(suite au verso)

>>> Contrat d'apprentissage

AVANTAGES
POUR
L'EMPLOYEUR

. **Indemnité compensatrice forfaitaire : 1 000 € minimum par an**, versée par la **Région** dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail.

Les caractéristiques de l'indemnité sont fixées par la Région, en tenant compte notamment des efforts de l'employeur dans le domaine de l'apprentissage ainsi que de la durée de la formation et des objectifs de développement de la formation professionnelle des jeunes sur le territoire de la Région.

Cette indemnité n'est versée à l'employeur que si l'embauche est confirmée à l'issue des deux premiers mois d'apprentissage ; son versement cesse lorsque l'apprenti n'est plus salarié dans l'entreprise.

. **Exonération des charges sociales patronales** (sauf celles relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2007) pour les entreprises, **jusqu'au terme du contrat** :

- **artisanales ou moins de 11 salariés** : exonération des charges fiscales et sociales (cette exonération perdure 2 ans après dépassement du seuil d'effectif de 11 salariés en 2009 ou 2010).

- **de plus de 10 salariés** : exonération des parts salariales et patronales des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales ainsi que de la part salariale des cotisations chômage et de retraite complémentaire.

. **Crédit d'impôt apprentissage : 1 600 €** pour les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières (entreprises nouvelles, innovantes, implantées en ZFU...), par nombre moyen annuel d'apprentis en contrat depuis au moins un mois (nombre moyen calculé pour chaque catégorie d'apprentis : apprenti de droit commun puis chaque statut donnant droit à majoration du crédit d'impôt).

Ce montant est porté à **2 200 €** si l'apprenti est soit :

- reconnu travailleur handicapé,
- issu de la « formation d'apprenti junior »,
- bénéficiaire de l'accompagnement personnalisé du Contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis),
- employé par une entreprise labellisée « entreprise du patrimoine vivant »,
- signataire du contrat d'apprentissage à l'issue d'un Contrat de volontariat pour l'insertion (CVI).

Ce crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis, minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil par l'entreprise.

A noter : l'entreprise accueillant un élève en stage dans le cadre du **Dispositif d'initiation aux métiers en alternance** (Dima) bénéficie d'un crédit d'impôt dont le montant est égal à 100 € par élève accueilli et par semaine de présence dans l'entreprise, dans la limite annuelle de 26 semaines.

. **Aides de l'Agefiph et/ou Etat** pour l'embauche d'une **personne handicapée**.

REMUNERATION

. **La rémunération minimale** varie selon l'âge et l'ancienneté du jeune dans l'entreprise :

Age	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année	* % du Smic ** % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.
16-17 ans	25 %*	37 %*	53 %*	Si l'apprenti prépare une formation complémentaire pour acquérir une qualification de même niveau dans un domaine connexe à la certification déjà obtenue, sa rémunération est majorée de 15 points.
18-21 ans	41 %*	49 %*	65 %*	
21- x ans	53 %**	61 %**	78 %**	

. Si l'apprenti conclut un **nouveau contrat d'apprentissage** avec :

- **le même employeur** : rémunération au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année du contrat précédent, sauf quand la rémunération en fonction de son âge est plus favorable.

- **un employeur différent** : rémunération au moins égale à la rémunération minimale accessible lors de la dernière année du contrat précédent, sauf rémunération plus favorable selon son âge.

. Les excédents d'heures opérés en centre de formation sont considérés comme des **heures supplémentaires**, majorées en fonction du taux horaire perçu par le jeune.

. Les revenus perçus sont **non imposables** dans la limite du Smic.

PROCEDURES

. L'employeur transmet les exemplaires originaux du contrat à sa **Chambre consulaire**, dans les **5 jours** suivant le début d'exécution du contrat.

Pour télécharger le(s) formulaire(s) relatif(s) à cette mesure : www.travail.gouv.fr