

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

(Employeurs, pour plus de renseignements, consultez le site : <http://www.travail.gouv.fr>, votre expert comptable, la Direction Départementale du Travail...)

Public visé

Jeune âgé de 16 à 29 ans révolus sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale, quel que soit leur niveau de formation.

L'âge maximum est de **30 ans** (29 ans révolus), sauf dans les cas suivants :

- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si l'apprenti est reconnu [travailleur handicapé](#), il n'y a pas de limite d'âge.

Employeurs concernés

Tous les employeurs sont concernés par le contrat d'apprentissage à l'exception de l'état, et des collectivités territoriales. **Toutes les entreprises du secteur privé, y compris les associations, ainsi que le secteur public non industriel et commercial.**

Nature et durée du contrat

Signé par l'employeur et le bénéficiaire, le contrat d'apprentissage est un contrat établi sur l'imprimé Cerfa n° 10103*06. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans.

Statut du bénéficiaire

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La **durée légale du travail** effectif est fixée à 35 heures par semaine.

- Pour la préparation d'un brevet de technicien supérieur (BTS), la durée est au moins égale à **1 350 heures** réparties sur 2 ans.

Financement de la formation

Un **financement** dont le niveau est déterminé par la branche versé au CFA, par l'OPCO dont dépend l'employeur de l'apprenti

Tuteur

L'employeur doit désigner un tuteur : celui-ci doit être volontaire, confirmé et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification visée. L'employeur peut être lui-même tuteur.

La formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les OPCO sur la base de forfaits horaires définis par accord de branche.

Des forfaits spécifiques peuvent être fixés pour les publics définis comme prioritaires. Peuvent être prises en charge les dépenses liées au tutorat interne ou externe). Article L6325-3-1 du code du travail

Sur le CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE MONTPLAISIR nous vous proposons cette formation. Pour plus de renseignements, vous pouvez nous joindre au 04 75 82 18 10.



Carte étudiant des métiers

Les jeunes qui ont engagé une action d'apprentissage sur une durée d'au moins 12 mois peuvent disposer d'une carte étudiant des métiers. Cette carte permet l'accès aux mêmes avantages que les étudiants. Cette carte est délivrée par l'organisme de formation. Elle sera détruite si le contrat est rompu.

Les apports de la loi du 28 juillet 2011

Rémunération versée par l'employeur

Rémunération fixée en pourcentage du SMIC (ou du salaire minimum fixé par la Convention Collective) calculée en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation.

Âge	1 ^{ere} année	2 ^{eme} année
Moins de 18 ans	27 % du SMIC soit 415.64 brut	39% du SMIC soit 600.37 brut
Entre 18 et 20 ans	43 % du SMIC soit 661.95 brut	51% du SMIC soit 785.10 brut
De 21 ans à 25 ans	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 815,89 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 939,04 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
Plus de 26 ans	100% du SMIC Salaire le + élevé entre le Smic (1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du SMIC Salaire le + élevé entre le Smic (1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

Le calcul du salaire est basé sur le SMIC mensuel brut (1 551,22 euros au 01 janvier 2019) ou du salaire minimum conventionnel de branche (si existant et plus favorable à l'apprenti). **Une convention collective, un accord de branche sur un contrat d'apprentissage ou le contrat lui-même peuvent bien sûr prévoir une rémunération plus favorable au salarié.**

Les aides à l'embauche pour l'employeur

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Une aide unique pour les employeurs d'apprentis ;
- Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle **selon la taille de l'entreprise** ou la qualité d'artisan.
- Aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé. Consulter le site de l'Agefiph.
- Dans la fonction publique, le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Consulter le site du FIPHFP.
- Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature)

Comment monter un contrat d'apprentissage

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, **À partir du 1^{er} janvier 2020**, le dépôt du contrat d'apprentissage par l'employeur se fera auprès de l'opérateur de compétences dont il dépendra (et non plus auprès de la chambre consulaire).

Après avis de conformité et confirmation de prise en charge des dépenses de formation, l'OPCA dépose le contrat auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE.

Il est désormais possible d'effectuer deux contrats de professionnalisation en CDD successivement avec le même employeur, dès lors que la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première.

Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.

Ces contrats peuvent avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles.

Décret n° 2012-197 du 8 février 2012.