

contrat d'apprentissage



- Ce contrat s'adresse principalement aux jeunes de 16 à 25 ans.
- L'apprenti alterne les périodes de formation et de travail en entreprise.
- Conclu pour une durée de 1 à 3 ans, ce contrat de travail est rémunéré.
- L'entreprise bénéficie d'aides financières.

Le contrat d'apprentissage permet à des jeunes de suivre une formation générale, théorique et pratique conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme (CAP, BEP, Bac professionnel, BTS, diplôme d'ingénieur...) ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ce dispositif alterne périodes de formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis (CFA).

■ Qui est concerné ?

■ Tout jeune de 16 à 25 ans peut conclure un contrat d'apprentissage.

Des dérogations à la limite d'âge de 25 ans sont possibles lorsque le contrat d'apprentissage :

- conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- fait suite à un précédent contrat d'apprentissage rompu pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude de celui-ci ;
- conduit à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre nécessaire à un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Les jeunes handicapés peuvent bénéficier d'une dérogation à la limite d'âge jusqu'à 30 ans et conclure des contrats d'apprentissage de 4 ans. La pédagogie appliquée dans le CFA peut faire l'objet d'un aménagement particulier.

Un jeune peut conclure un contrat dès 15 ans s'il a effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

- Les entreprises relevant des secteurs artisanal, commercial, industriel, les associations et les professions libérales.
- Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé (État, collectivités territoriales, établissements publics administratifs, offices publics de l'habitat...).

■ Comment ça marche ?

■ Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail rémunéré d'une durée déterminée. Il est conclu pour une durée variant de 1 à 3 ans correspondant au diplôme préparé. Toutefois, celle-ci peut être adaptée pour tenir compte du cursus de formation antérieur de l'apprenti et de son niveau initial de compétences.

■ L'apprenti bénéficie d'une formation alternée, dans un centre de formation d'apprentis pour la partie générale et théorique, et en entreprise pour la partie pratique. La durée de formation en CFA est au minimum de 400 heures par an. Tout au long du contrat, l'apprenti est guidé par un maître d'apprentissage pour l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

■ Le jeune embauché bénéficie du statut de salarié. Il perçoit une rémunération minimale de 25 % à 78 % du SMIC. Cette rémunération est calculée en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Il bénéficie de la même couverture sociale que les autres salariés de l'entreprise.

■ Quelles sont les aides ?

■ Un contrat d'apprentissage donne droit à des exonérations de cotisations :

- si l'employeur est inscrit au registre des métiers ou s'il emploie moins de 11 salariés (apprentis non compris), l'exonération porte sur l'ensemble des cotisations patronales et salariales dues au titre du contrat d'apprentissage ;
- s'il emploie 11 salariés et plus (apprentis non compris), l'exonération porte sur les cotisations patronales et salariales de sécurité sociale, ainsi que sur les cotisations salariales d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

■ L'employeur reçoit une indemnité compensatrice forfaitaire de la région dans laquelle se situe l'entreprise ou l'établissement qui emploie l'apprenti. Le montant de cette indemnité, fixé par la région, est au minimum de 1000 € pour chaque année du cycle de formation.

L'entreprise bénéficie en outre d'un crédit d'impôt de 1600 € par apprenti, éventuellement porté à 2200 €.

■ Le salaire de l'apprenti est exonéré de charges, le salaire net est donc équivalent au salaire brut. De plus, le salaire de l'apprenti, dans la limite du SMIC, n'est pas imposable y compris si l'apprenti est rattaché au foyer fiscal de ses parents.

➤ À qui s'adresser ?

■ Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) ■ Chambre de Métiers et d'Artisanat (CMA) ■ Chambre d'Agriculture (CDA) ■ Missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (ML et PAIO) ■ Centres d'information et d'orientation (CIO) ■ Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ■ Agence nationale pour l'emploi (ANPE, www.anpe.fr) ■ Travail Info service 0821 347 347 (0,12 €/mn) ■ www.minefe.gouv.fr ■ www.orientation-formation.fr ■ www.apprentissage.gouv.fr ■ www.travail-solidarite.gouv.fr

➤ Pour aller plus loin

■ Code du travail : articles L.115-1 à L.119-5 ■ Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (JO du 19 janvier 2005) ■ Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (JO du 2 avril 2006)



CDI

Un salarié en CDI peut conclure un contrat d'apprentissage avec son employeur. Le CDI est alors suspendu pendant la durée du contrat d'apprentissage, correspondant à la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.



LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage est soit le chef d'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il doit être majeur, offrir des garanties de moralité, justifier d'un niveau de qualification et d'une expérience professionnelle de 3 à 5 ans en lien avec le diplôme ou le titre préparé par le jeune.



CARTE NATIONALE D'APPRENTI

Une carte d'apprenti délivrée par le CFA permettra au jeune d'obtenir des réductions tarifaires.