Le Contrat d'Apprentissage

MAJ : janvier 2023

Chambre de Métiers et de l'Artisanat AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Plateforme Régionale Droit du Travail

BENEFICIAIRES

⇒ **Jeunes de 16 à 29 ans révolus,** sauf dérogations dans certains cas (nous consulter)

⇒ Jeunes de 15 ans sortant de 3e ou atteignant 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 confié par l'employeur ;
- 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 est **en principe de 2 ans, mais peut varier de 6 mois à 3 ans**, selon le métier, le niveau du diplôme (CAP, MC, BP, BM, BAC PRO, BTS …) et le niveau de compétences de l'apprenti*.

- 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 CFA.*

REMUNERATION

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

Age de l'apprenti	1ère année	2e année	3e 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 +*	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**. Par ailleurs, 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 (contrats 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 CFA** est assimilé à du **temps de travail** et **rémunéré comme tel**.

CONDITIONS DE DESIGNATION DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

Seuls le chef d'entreprise, un salarié volontaire et le conjoint collaborateur* peuvent être désignés Maîtres d'apprentissage s'ils justifient :

- soit d'un **diplôme équivalent** à celui préparé par l'apprenti et de **1 an de pratique professionnelle** (hors périodes de formation) ;
- soit de **2 ans de pratique professionnelle** en relation avec la formation envisagée par l'apprenti (hors périodes de formation).

**Depuis le 23 août 2019.*

A noter : la convention collective applicable à l'entreprise peut fixer des conditions de compétences particulières.

RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT

⇒ **Rupture unilatérale pendant la période d'essai** : l'une ou l'autre des parties peut résilier unilatéralement le contrat pendant les 45 premiers jours de présence effective de l'apprenti en entreprise.

⇒ **Rupture anticipée hors période d'essai** : la résiliation du contrat peut intervenir :

- d'un commun accord
- aux termes d'une procédure de licenciement en cas :
  - de force majeure ;
  - de faute grave de l'apprenti ;
  - d'inaptitude constatée par le médecin du travail ;
  - de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ;
- par la démission de l'apprenti après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret ;
- lorsqu'elle est prononcée par le liquidateur judiciaire.

Le Contrat d'Apprentissage

MAJ : janvier 2023

Chambre de Métiers et de l'Artisanat AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Plateforme Régionale Droit du Travail

AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

◊ **Aide unique pour les employeurs d'apprentis (cf. lien suivant) :**

Conditions pour le versement de l'aide unique :

- moins de 250 salariés ;
- contrat signé à compte du 01.01.2019 ;
- Diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (jusqu'au niveau 4).

Montant de l'aide unique pour la 1ère année d'exécution du contrat : 6 000€.

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

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'ASP.

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

Aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti :

Le versement de l'aide exceptionnelle est organisé selon les mêmes modalités que l'aide unique, et ouvert y compris aux entreprises de plus de 250 salariés et pour des qualifications allant jusqu'au niveau Master.

Pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2023, l'aide exceptionnelle versée est égale à 6 000€.

Pour en savoir plus : cf. lien suivant.

◊ **Réduction de charges sociales :**

Pour les employeurs : le dispositif 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 peut également être allouée à l'employeur, dont le montant est proratisé au nombre de mois. L'aide est versée à compter du 6e mois seulement :

- 1000€ maximum pour un contrat d'au moins 6 mois ;
- 500€ supplémentaires par période de 6 mois au-delà, dans la limite
- de 3500€ pour un contrat de 36 mois, ou de 4000€ en cas d'embauche en CDI apprentissage.

Pour connaitre le détail de ces aides : cf. lien suivant.

FORMALITES

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

- Etablissement du contrat d'apprentissage ;
- Accompagnement juridique ;
- Assistance pendant toute la durée du contrat ;
- Possibilité de médiation en cas de difficultés.

L'entreprise se charge d'établir puis de transmettre à l'URSSAF ou à la MSA la Déclaration préalable à l'embauche (DPAE).
L'employeur est également tenu, lors de l'embauche d'un apprenti mineur :

- de réaliser une déclaration préalable auprès des services de la DREETS (Direction départementale 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 auprès de l'OPCO : dans les 5 jours ouvrables suivant le début d'exécution, le contrat d'apprentissage doit être déposé auprès de l'OPCO compétent, accompagné de la convention de formation et, le cas échéant, de la convention tripartite relative à l'aménagement de durée du contrat, afin de permettre la prise en charge des frais de formation et l'attribution de l'aide unique aux employeurs.