

SOMMAIRE

Le contrat d'apprentissage

L'employeur

L'apprenti

Le maître d'apprentissage

Le salaire de l'apprenti

La rupture

Quelles sont les aides pour
embaucher des apprentis ?

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

C'est un contrat de travail particulier.

Il peut être conclu pour une durée limitée, pour une durée indéterminée, on parle alors d'un CDI avec une période d'apprentissage.

Il se signe tout au long de l'année, la formation en centre doit débuter dans les 3 mois après le début d'exécution du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage ou celle de la période d'apprentissage varie de **six mois à trois ans** en fonction du titre ou du diplôme préparé.

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Par dérogation la durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage peut-être inférieure ou supérieure compte tenu :

- du niveau initial de compétences de l'apprenti,
- des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger,
- d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle,
- d'un service civique,
- d'un volontariat militaire,
- d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Cette durée est alors fixée par une **convention tripartite** signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

La fin du contrat ou de la période d'apprentissage est fixée par le contrat d'apprentissage selon le cycle de formation visé.

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage.

SOMMAIRE

Le contrat d'apprentissage

L'employeur

L'apprenti

Le maître d'apprentissage

Le salaire de l'apprenti

La rupture

Quelles sont les aides pour
embaucher des apprentis ?

L'EMPLOYEUR

Il inscrit l'apprenti dans une Unité de Formation par Apprentissage (UFA) assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat.

Il assure dans l'entreprise sa formation pratique en lui confiant notamment des tâches ou des postes lui permettant d'exécuter des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle définie en accord avec l'UFA.

Il s'engage à lui faire suivre la formation dispensée par l'UFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

Il veille à son inscription aux épreuves du diplôme ou titre.

Pour accueillir des apprentis mineurs, l'employeur et le chef d'établissement doivent préalablement à l'affectation de mineurs à des travaux interdits susceptibles de dérogation, adresser une déclaration de **dérogation à l'inspecteur du travail**.

L'APPRENTI

Il a le statut de salarié de l'entreprise, avec les droits et obligations afférentes :

Il travaille 35 heures ou selon la durée conventionnelle, avec une application de la réglementation relative aux mineurs ; **le temps de formation est compris dans l'horaire de travail**.

Il bénéficie des congés et de la protection sociale existant au sein de l'entreprise ainsi que d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé et des éventuels avantages prévus par la convention collective (ex : panier repas).

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un **congé supplémentaire de 5 jours** ouvrables: Cela correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Il se conforme aux règles en vigueur dans l'entreprise et à l'UFA.

Les apprentis mineurs ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires que sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail dans la limite de 5 heures par semaine.

Une exception est faite pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ; les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics et les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces verts ; pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, les jeunes travailleurs peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine, dans la limite de dix heures par jour et de quarante heures par semaine, **sans autorisation**.

SOMMAIRE

Le contrat d'apprentissage

L'employeur

L'apprenti

Le maître d'apprentissage

Le salaire de l'apprenti

La rupture

Quelles sont les aides pour
embaucher des apprentis ?

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/apprentissage-infographie-role_du_maitre.pdf

Directement responsable de la formation de l'apprenti, il assume la fonction de tuteur. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre préparé, en liaison avec l'UFA.

Le maître d'apprentissage peut être **le chef d'entreprise, le conjoint collaborateur ou un salarié** et doit être présent dans l'entreprise. Il est désigné dans le contrat d'apprentissage.

Le nombre d'apprentis par maître d'apprentissage est de deux (avec la possibilité d'un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée pour échec à l'examen).

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés, sous réserve de la désignation d'un maître d'apprentissage référent assurant la coordination et la liaison avec le CFA.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement des apprentis et aux relations avec le CFA et s'assure qu'il bénéficie des formations nécessaires.

Le maître d'apprentissage doit offrir toute garantie de moralité et présenter des compétences réputées acquises.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par **convention ou accord collectif de branche**.

A défaut de convention ou accord collectif de branche, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

1. Les personnes **titulaires d'un diplôme ou d'un titre** relevant du domaine professionnel **correspondant à la finalité du diplôme ou du titre** préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une **année d'exercice** d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
2. Les personnes **justifiant de deux années d'exercice** d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Dans les deux mois suivant l'entrée en apprentissage, un entretien est prévu entre l'apprenti, le formateur de l'UFA, le maître d'apprentissage et éventuellement le responsable légal, afin d'effectuer une première évaluation du déroulement de la formation.

SOMMAIRE

Le contrat d'apprentissage

L'employeur

L'apprenti

Le maître d'apprentissage

Le salaire de l'apprenti

La rupture

Quelles sont les aides pour
embaucher des apprentis ?

LE SALAIRE DE L'APPRENTI

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/service-simulateur-simulateur

Lorsque qu'un contrat d'apprentissage est conclu pour préparer un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu; lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération. (CS)

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 à moins de 21 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
Première année	27 %	43%	53%	
Deuxième année	39%	51%	61%	100%
Troisième année	55%	67%	78%	

LA RUPTURE

Rupture pendant la période probatoire

(45 jours consécutifs ou non en entreprise) par l'apprenti(e) ou l'employeur. Au cours de cette période, le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans préavis.

Après la période probatoire

Le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord, sans préavis.
- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires. 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 1 mois à l'avance

SOMMAIRE

Le contrat d'apprentissage

L'employeur

L'apprenti

Le maître d'apprentissage

Le salaire de l'apprenti

La rupture

Quelles sont les aides pour
embaucher des apprentis ?

QUELLES SONT LES AIDES POUR EMBAUCHER DES APPRENTIS ?

La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à un certain nombre d'aides pour l'employeur.

Exonération de charges

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-ou-aides-liees-a-la-le-contrat-dapprentissage/exonerations.html>

L'exonération spécifique attachée au contrat d'apprentissage conclu par un employeur du secteur privé est supprimée au 1er janvier 2019 au profit de la réduction générale.

Les employeurs bénéficient sous certaines conditions d'une réduction générale des cotisations patronales sur les rémunérations n'excédant pas 1,6 Smic par an.

La réduction générale s'applique sur les cotisations et contributions patronales : d'assurances maladie, invalidité-décès, vieillesse ; d'allocations familiales ; d'accidents du travail ; de Fnal ; de solidarité autonomie (CSA).

Aide Unique aux employeurs d'apprentis

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23556>

Sont aidés les contrats visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat. L'aide est de **6000€ maximum**, elle est attribuée au titre de la première année d'exécution du contrat.

Pour les contrats conclus entre le 1/01/2023 et le 31/12/2023, il est prévu une aide exceptionnelle de 6000€ maximum au titre de la première année :

- Pour les entreprises de – de 250 salariés, dont l'apprenti prépare un diplôme au-delà du baccalauréat jusqu'au niveau 7.
- Pour les entreprises de + de 250 salariés, jusqu'au niveau 7.

Il s'agit d'un **versement mensuel** sous réserve de DSN « Déclaration sociale nominative » par l'employeur. Cette aide unique est gérée par l'ASP (Agence de Services et de Paiement). Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat auprès de l'OPCO.

En cas de rupture ?

L'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin de contrat.

En cas de suspension de contrat conduisant au non versement du salaire, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Contact

ASP Service Employeurs : 0809 549 549

Rapprochez-vous de votre comptable !