

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Mise à jour : juillet 2017



BENEFICIAIRES

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus ;
- Certains jeunes de plus de 26 ans ;
- Les jeunes de 15 ans s'ils sortent de 3ème ou s'ils atteignent 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 que lui confie l'employeur, ce travail étant directement lié à sa formation professionnelle ;
- 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 varie d'un à trois ans selon le métier, le niveau du diplôme (CAP, MC, BP, BM, BAC PRO, BTS...) et le niveau de compétences de l'apprenti(e). Le cas le plus fréquent est un contrat de deux années ;
- Il est possible de signer des contrats d'apprentissage successifs afin de préparer une spécialisation, un diplôme de niveau supérieur, un autre métier ;

REMUNERATION

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

Age de l'apprenti(e)	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 – 17 ans	25 % du SMIC	37 % du SMIC	53 % du SMIC
18 – 20 ans	41 % du SMIC	49 % du SMIC	65 % du SMIC
21 – 25 ans	53 % du SMIC	61 % du SMIC	78 % du SMIC

Ce salaire peut être supérieur en vertu d'un accord conventionnel ou contractuel.

Le montant des rémunérations est majoré à compter du 1er jour du mois suivant le jour où le jeune atteint 18 ou 21 ans.

Attention : des règles particulières de rémunération sont prévues en cas de prolongation ou réduction de la durée de l'apprentissage, en cas de modification de cette durée en raison du niveau initial du jeune, en cas de contrats successifs (CAP connexe, mention complémentaire...).

L'apprenti(e) est affilié à la Sécurité Sociale. Pour l'employeur immatriculé au Répertoire des Métiers, le salaire de l'apprenti(e) est exonéré des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi à l'exception de la cotisation accident du travail et maladie professionnelle.

C.F.A. - FORMATION

- Formation en alternance entre l'entreprise et le CFA. Ce dernier assure au minimum 400 heures 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 C.F.A.** est assimilé à du temps de travail et rémunéré comme tel.

DESIGNATION DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

Peut être maître d'apprentissage le chef d'entreprise ou un salarié pouvant justifier :

- soit d'un **diplôme équivalent** à celui préparé par l'apprenti et de **2 ans de pratique** professionnelle (hors période de formation)
- soit de **3 ans de pratique professionnelle** en relation avec la formation envisagée par l'apprenti (hors période formation)

L'employeur atteste que le Maître d'Apprentissage remplit les conditions ci-dessus.

FORMALITES

La Chambre de Métiers et de l'Artisanat assure sous certaines conditions :

- La rédaction du contrat d'apprentissage qui est signé par les différentes parties ;
- L'envoi de ce contrat au Centre de Formation d'Apprentis (C.F.A.) pour inscription ;
- L'enregistrement du contrat complet et conforme ;
- L'envoi à l'employeur et à l'apprenti de leur exemplaire, après enregistrement ;
- L'assistance pendant toute la durée du contrat.

L'entreprise se charge d'établir la Déclaration Préalable À l'Embauche et la transmet à l'URSSAF ou à la MSA.

RUPTURE DU CONTRAT

- **Durant les 45 premiers jours consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti** (à l'exclusion donc du temps de formation en CFA réalisé par l'apprenti) : Le contrat peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties.
- **Pour un contrat conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur dans le but d'achever la formation commencée par le biais d'un précédent contrat qui a été rompu** : La période d'essai diffère suivant la durée du nouveau contrat et ne peut excéder 1 mois. Elle inclut les périodes de formation en CFA.
- **Passé ce délai** : La résiliation du contrat ne peut intervenir que sur un accord exprès et bilatéral des cosignataires, ou à défaut être prononcée par le Conseil de Prud'hommes.
- **En cas d'obtention du diplôme** : L'apprenti(e) peut mettre fin unilatéralement à son contrat avant le terme fixé

LES AIDES DE VOTRE C.M.A. EN 5 POINTS

-  1 L'accueil des employeurs : Votre CMA donne les informations nécessaires à l'embauche des apprentis
-  2 La recherche de jeunes et le soutien du maître d'apprentissage : votre CMA vous accompagne également pour la recherche de votre apprenti
-  3 L'examen du dossier et la transmission au CFA
-  4 L'enregistrement du contrat et l'information des partenaires
-  5 Le suivi du contrat

AIDES AUX EMPLOYEURS DE LA REGION AUVERGNE RHONE ALPES

Bénéficiaire : Tout employeur d'apprentis relevant du secteur privé de moins de 11 salariés ayant établi un contrat à compter du 1 ^{er} juin 2017				
Catégories d'aides	Montant	Caractéristiques et conditions à remplir	Justificatif	Versement
Aide générale	1 000€ par année de contrat	Attribuée pour tout contrat d'apprentissage enregistré et d'une durée minimum de 6 mois.	Les données d'enregistrement du contrat d'apprentissage dûment enregistrées et conformes au Règlement des AEA	Aide versée par la région
Aide BMAJ (bonification de soutien à la formation des jeunes majeurs sans diplôme ou qualification)	500 € par contrat	L'apprenti doit être majeur au plus tard dans les 6 mois du contrat. Il ne doit pas posséder de qualification et de diplôme.	Les données d'enregistrement du contrat d'apprentissage dûment enregistrées et conformes au Règlement des AEA	Aide versée par la région
Aide BCP (bonification pour contrat précoce)	500 € par contrat	Le contrat doit être conclu entre le 01/06/2017 et le 31/07/2017 de chaque année, durée minimale de 6 mois et sans rupture pendant cette période	Les données d'enregistrement du contrat d'apprentissage dûment enregistrées et conformes au Règlement des AEA	Aide versée par la région
Aide BMI (bonification de soutien à la mobilité internationale)	500 € par contrat	Apprenti effectuant un séjour professionnel à l'étranger dans le cadre de sa formation de niveau 5, 4 ou 3. Séjour d'au moins deux semaines	L'attestation de séjour professionnel à l'étranger	Aide versée par la région
Aide BMA (bonification de soutien à la formation du maître d'apprentissage)	500 € par établissement et par campagne	La BMA est attribuée une seule fois par établissement et par campagne et quel que soit le nombre de contrats et le nombre de maîtres d'apprentissage dans le cadre d'une formation de niveau 5, 4, ou 3. Une formation d'une durée minimale de 14 heures	L'attestation de présence à la formation	Aide versée par la région
Aide TPE jeune apprenti(e)	4 400 € pendant la 1 ^{ère} année du contrat	Attribuée pour toute embauche d'un apprenti(e) de moins de 18 ans. Aide réservée au TPE de moins de 11 salariés	Demande à adresser dans les 6 mois via le portail de l'alternance. Attestation de l'exécution du contrat d'apprentissage à renvoyer tous les trimestres.	Aide versée par l'ASP* (agence de services et de paiement) trimestriellement la 1 ^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage
Aide à l'embauche du 1er apprenti(e) ou d'un apprenti(e) supplémentaire	1 000 € par contrat	Attribuée aux entreprises de moins de 250 salariés qui augmentent leur effectif d'apprentis ou qui recrutent leur 1er apprenti(e)	Vérification au regard de l'effectif présent au 01/01 année N-1 (1 ^{er} app.) ou 01/01 année N(app.Sup)	Aide versée par la région

EXONERATION DE CHARGES SOCIALES

Pour l'employeur immatriculé au Répertoire des Métiers, le salaire de l'apprenti(e) est exonéré des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi, à l'exception de la cotisation accident du travail et maladie professionnelle.

CREDIT D'IMPOT APPRENTISSAGE

Le bénéfice d'un Crédit d'Impôt Apprentissage est ouvert pour les entreprises qui emploient au moins un(e) apprenti(e) et qui sont soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu (à l'exception donc des micro-entreprises et des auto entrepreneurs). Ce crédit d'impôt est fixé à un montant de 1600 € (2200 € dans certains cas : handicap,...). Il est attribué :

- ➔ autant de fois qu'il y a d'apprenti dans l'entreprise ;
- ➔ pour la première année de formation seulement ;
- ➔ et pour les seuls apprentis qui préparent un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à BAC+2

Exemple : un employeur embauche en 2014 deux apprentis en CAP, il bénéficiera d'un Crédit d'Impôt Apprentissage de 3200 € au total.

Formulaire Cerfa n°12515*09 : <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/R19522.xhtml>

Ce dispositif est **cumulable avec le bénéfice du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi** ouvert à l'ensemble des entreprises **soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ou à l'impôt sur le revenu (IR) d'après leur bénéfice réel** (ce qui exclut les micro entreprises et les autoentrepreneurs), quelles que soient leur forme sociale et l'activité exercée (artisanale, commerciale, industrielle,...), qui emploient des salariés dont la rémunération n'excède pas 2.5 SMIC (soit 3 613,45€ brut par mois en 2014, pour un temps plein).

Depuis le 1er janvier 2017, le montant de cet avantage, **applicable pour chaque année du contrat d'apprentissage**, est fixé à **7% de la masse salariale brute** (cf. [accéder au simulateur](#)).

Pour en savoir plus sur ce dispositif (formalités,...) :

<http://www.economie.gouv.fr/ma-competitivite/credit-dimpot-competitivite-emploi>

AUTRE(S) AIDE(S) AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS*

En cas d'embauche d'une personne en situation de handicap : aides AGEFIPH de 1500 € pour un contrat supérieur ou égal à 6 mois, et de 3000 € à 9000 € en fonction de la durée du contrat, pour un contrat supérieur ou égal à 12 mois.

Contact AGEFIPH Rhône-Alpes : Parc D'Affaires de Saint-Hubert, 33 Rue Saint-Théobald, 38080 L'Isle d'Abeau

Tél : 0 800 11 10 09 Fax : 04 74 94 08 93

Voir le détail des aides : <https://www.agefiph.fr/Entreprise/Recrutement-et-integration/Aides-au-contrat-d-apprentissage>

■ VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION

Elle est obligatoire et doit être effectuée **au plus tard pendant les deux premiers mois** du contrat d'apprentissage.

PROFESSIONS DU BATIMENT		PROFESSIONS AGRICOLES	AUTRES PROFESSIONS	
Centre de Bourg-en-Bresse	Centre d'Ambérieu en Bugey	MÉDECINE DU TRAVAIL CAISSE DE MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE 15, Avenue du Champ de Foire 01000 BOURG EN BRESSE Tel : 04.74.45.99.79	Entreprises déjà adhérentes à la médecine du travail	Entreprises non adhérentes à la médecine du travail (= 1 ^{er} salarié)
CENTRE DE MEDECINE DU TRAVAIL DU BATIMENT 33, Rue Bourgmayer 01000 BOURG EN BRESSE Tel : 04.74.23.58.30	CENTRE DE MEDECINE DU TRAVAIL DU BATIMENT 1, Rue Louis Armand 01500 AMBERIEU EN BUGÉY Tel : 04.74.38.52.45		contacter rapidement le centre médical où l'entreprise est rattachée pour faire une demande de visite d'embauche avec le formulaire en vigueur.	Service de Santé au Travail de l'Ain Centre Norélan 280 avenue San Severo, CS 20194 01005 Bourg en Bresse Cedex Tél.: 04.28.44.02.23 www.sst-01.org

■ DECLARATION POUR TRAVAUX DANGEREUX

ATTENTION : Les jeunes mineurs ne peuvent être affectés à des travaux dangereux sans une déclaration préalable effectuée auprès de l'Inspection du Travail.

L'employeur doit procéder à une simple information auprès de l'Inspection du Travail.
(Document joint en cas d'embauche d'un apprenti mineur)

Cette déclaration est valable pour une durée de 3 ans. Aucune réponse ne sera fournie par l'administration.
Elle devra mentionner :

- le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement,
- les formations professionnelles assurées par l'entreprise,
- la qualité ou fonction de la ou les personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux,
- les travaux et machines concernés par la dérogation.

Une actualisation de l'information devra également être adressée à l'Inspection du Travail dans les 8 jours en cas de modifications portant sur le secteur d'activité, les formations professionnelles assurées, ou la nature des travaux et machines faisant l'objet de la dérogation.

Document à retourner à : Unité territoriale de l'Ain de la DIRECCTE Rhône-Alpes
Inspection du Travail
34 avenue des Belges
01012 BOURG EN BRESSE Cedex

Attention : La prévention des risques ne sera plus limitée au contrôle de la dangerosité d'un matériel dangereux ou d'un travail dangereux mais basée sur la nature des travaux confiés aux jeunes (surveillance des équipements de travail, des milieux de travail et des activités de travail).

La réalisation du document de prévention des risques est donc un préalable nécessaire à la demande d'autorisation.

Vous devez tenir à disposition de l'Inspecteur du Travail, en cas de contrôle, les informations relatives :

- aux prénoms, nom et date de naissance du jeune
- à la formation professionnelle suivie, à sa durée et aux lieux de formations connus
- à l'avis médical d'aptitude à procéder à ces travaux
- à l'information et la formation à la sécurité dispensée aux jeunes,
- aux prénoms, nom et qualité ou fonction de la personne ou des personnes compétentes chargées d'encadrer le jeune.

Plus d'informations sur : <http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/protection-de-la-sante-des-jeunes-travailleurs>

LA DUREE DE TRAVAIL DES SALARIÉS ET DES APPRENTIS

Age du salarié	Durées du travail			Repos hebdomadaire		Pause et repas		Travail de nuit		Heures supplémentaires
	Durée Journalière	Durée légale hebdomadaire	Durée maximale hebdomadaire	Tout secteur	Dérogation pour certains secteurs (5)	Repos entre 2 journées	Pause	Période	Régimes	
Moins de 16 ans	8 h	35 h	35 h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives Travail du dimanche possible	14 h	30 min pour 4 h 30 de travail	20 h – 6 h	Interdiction	5 h supp. /semaine avec autorisation de l'Inspection du Travail et de la Médecine du Travail
Moins de 18 ans	8 h	35 h	35 h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives Travail du dimanche possible	12 h	30 min pour 4 h 30 de travail	22 h – 6 h	Interdiction sauf dans certains secteurs (4)	5 h supp. /semaine avec autorisation de l'Inspection du Travail et de la Médecine du Travail
A partir de 18 ans	10 h maximum	35 h	48 h et 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives	24 h en principe le dimanche	24 h Travail du dimanche possible	11 h	20 min pour 6 h de travail	21 h – 6 h	Possible	Disposition de droit commun

1 - Le temps de travail des apprentis

La réglementation de la durée de travail des apprentis dépend de leur âge (voir tableau).

Le temps passé par l'apprenti en CFA est considéré comme du temps de travail.

Les apprentis qui doivent participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficient d'une journée, cette absence est rémunérée par l'employeur.

2 - Les congés payés des apprentis

L'apprenti bénéficie des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Le nombre de jours de congés payés auquel un salarié a droit se calcule en fonction de sa durée de présence pendant une période dite « période de référence ». Les congés sont acquis à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de cette période. Les apprentis de moins de 21 ans ont droit à un congé de 30 jours ouvrables, dans le cadre duquel ne seront payés que les jours acquis au titre des congés payés.

3 - Le « congé pour révision des examens »

Les apprentis bénéficient d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui précède les épreuves du diplôme ou du titre prévu au contrat. Il s'agit d'un congé rémunéré.

Pendant ce congé, l'apprenti a le devoir de suivre les enseignements spécialement dispensés par le CFA si celui-ci en prévoit l'organisation.

4 – Travail de nuit

L'employeur a la possibilité de demander une dérogation auprès de l'Inspection du Travail (pour une durée de 1 an renouvelable) dans les secteurs de :

- ✓ *Boulangerie et pâtisserie* : travail possible dès 4 h du matin
- ✓ *Hôtellerie et restauration* : travail possible jusqu'à 23 h 30.

5 - Travail du dimanche

Les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler les dimanches sauf dans les secteurs suivants :

- l'hôtellerie/restauration ...
- la boulangerie/pâtisserie/boucherie ...
- les magasins de vente de fleurs naturelles, jardinerie ...

6 - Travail des jours fériés

Les apprentis mineurs ne peuvent travailler les jours fériés sauf dans certains secteurs (les mêmes que pour le travail du dimanche) toutefois les conditions de mise en œuvre de cette possibilité doivent être fixés par les différentes conventions collectives