

## &gt;&gt;&gt; Contrat d'apprentissage

<b>OBJECTIFS</b>	Obtenir, dans le cadre d'un contrat de travail écrit de type particulier, une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (Rncp).
<b>BENEFICIAIRES</b>	<p>. Jeunes de <b>16 à 25 ans</b>.</p> <p><b>Par dérogation</b>, le contrat peut être conclu avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un jeune âgé de <b>25 à 30 ans</b>, en cas de reprise d'études (suite à une rupture de contrat, intervenue au plus tard un an avant la signature du nouveau contrat, pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti) ou de poursuite d'études (suite à un 1<sup>er</sup> contrat, terminé au plus tard un an avant la signature du nouveau contrat, dont le niveau de diplôme était inférieur à celui désormais visé),</li> <li>- <b>sans limite d'âge</b>, si le bénéficiaire a le statut de travailleur handicapé ou s'il a un projet de création ou reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention de la certification.</li> <li>- <b>avec un jeune de 15 ans</b> ayant achevé la scolarité du 1<sup>er</sup> cycle d'enseignement secondaire.</li> </ul> <p><b>A noter</b> : un jeune de 15 ans peut aussi suivre sous statut scolaire un Dima (Dispositif d'initiation aux métiers en alternance), phase de découverte du milieu professionnel.</p> <p>Pour les <b>personnes étrangères</b>, l'autorisation de travail est accordée de droit à la personne ayant une autorisation de séjour et concluant un contrat en alternance à durée déterminée.</p>
<b>EMPLOYEURS</b>	<p>. <b>Tout employeur</b> du secteur privé ayant pris les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage, y compris en <b>travail temporaire</b> (chaque mission d'intérim doit durer au moins 6 mois) et <b>saisonnier</b> (deux employeurs saisonniers peuvent signer une convention tripartite, annexée au contrat d'apprentissage, avec un même apprenti pour l'obtention de 2 qualifications professionnelles).</p>
<b>CONTRAT</b>	<p>. <b>CDD de 1 à 3 ans</b> (durée fixée selon le niveau initial de compétences et celui de qualification visée). La durée du contrat peut être réduite ou allongée, à la demande des cocontractants, pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti (évaluation obligatoire pour toute entrée en apprentissage « hors cycle », c'est-à-dire hors de la période de signature normale du contrat).</p> <p><b>A noter</b> : la durée peut varier entre <b>6 mois et 1 an</b> lorsqu'est visée une certification de même niveau et en rapport avec une 1<sup>ère</sup> certification obtenue en apprentissage ; de niveau inférieur à une certification déjà obtenue ; dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou débutée sous un autre statut.</p> <p>La durée peut être portée à <b>4 ans</b> si le salarié est <b>travailleur handicapé</b>.</p> <p>Le contrat peut prendre <b>fin avant le terme prévu</b>, à l'initiative de l'apprenti, s'il obtient la certification visée et si l'employeur est informé par écrit au minimum 2 mois auparavant.</p> <p>. <b>Période d'essai</b> : durant les 2 premiers mois d'apprentissage, le contrat peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti par écrit, avec notification au CFA et à la Chambre consulaire.</p> <p><b>A noter</b> : le <b>CDI, CDD ou contrat d'intérim</b> éventuellement conclu suite à un contrat d'apprentissage ne peut pas prévoir de période d'essai (sauf dispositions conventionnelles contraires) et doit prendre en compte la durée du contrat d'apprentissage pour l'ancienneté.</p> <p>. <b>Formation sans contrat de travail</b> : par exception et à sa demande, un jeune de moins de 26 ans, peut suivre, même s'il n'a pas été recruté par un employeur, une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle dans la limite d'un an et des places conventionnées par le Conseil régional en CFA ou section d'apprentissage. Sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, il ne perçoit pas de rémunération mais peut suivre des stages professionnalisants (un seul dans la même entreprise) et signer, à tout moment, un contrat d'apprentissage. Sa durée sera réduite d'autant.</p> <p>. <b>Carte d'étudiant des métiers</b> : elle est délivrée par l'organisme de formation au jeune de moins de 26 ans visant une certification enregistrée au Rncp dans le cadre d'une formation d'au moins un an.</p>
<b>FORMATION</b>	<p>. <b>Formation générale, technologique et pratique, dispensée dans un CFA d'une durée minimale de 400 heures par an en moyenne</b> (240 heures si redoublement). Le temps consacré à la formation est compris dans l'horaire de travail.</p> <p>. <b>Formation en entreprise</b> : elle se réalise sous la responsabilité du <b>maître d'apprentissage</b> (ou d'une équipe tutorale), nommé par l'employeur, parmi les salariés justifiant d'une expérience de 2 ans en rapport avec la certification visée (hors périodes de stages et formations en milieu professionnel) et ayant un titre ou diplôme de niveau équivalent à celui préparé par l'apprenti.</p>

(suite au verso)

## &gt;&gt;&gt; Contrat d'apprentissage

**FORMATION  
(suite)**

A défaut, les salariés justifiant d'un niveau minimal de qualification déterminé par le Comité départemental de l'emploi ou ayant recueilli l'avis favorable du Recteur (ou de l'autorité pédagogique de référence) peuvent être maître d'apprentissage s'ils justifient de 3 ans d'expérience professionnelle.

Le maître d'apprentissage peut suivre **au maximum deux apprentis**.

**A noter : l'apprenti peut suivre une partie de la formation pratique dans une autre entreprise**, dans la limite de 2 entreprises par contrat d'apprentissage et de la moitié du temps de formation en entreprise. Une convention tripartite signée entre l'apprenti et les deux entreprises prévoit les modalités de partage entre celles-ci des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti.

. **Congé de préparation d'épreuves** : l'apprenti bénéficie d'un congé spécial de **5 jours** ouvrables.

. **Passerelle du Bac pro vers le CAP** : au terme de la 1<sup>ère</sup> année du contrat, à la demande de l'apprenti ou de son employeur, le jeune en Bac pro peut poursuivre sa formation en CAP. Si les 2 titres appartiennent au même domaine professionnel, la durée du contrat est réduite d'un an par avenant.

**AVANTAGES  
POUR  
L'EMPLOYEUR**

. **Indemnité compensatrice forfaitaire** : **1 000 € minimum par an**, déterminée et versée par la **Région** dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail.

Cette indemnité n'est versée à l'employeur que si l'embauche est confirmée à l'issue des 2 premiers mois d'apprentissage ; son versement cesse lorsque l'apprenti n'est plus salarié dans l'entreprise.

**Pour en savoir plus** : [www.midipyrenees.fr](http://www.midipyrenees.fr) > Aides de la Région

. **Exonération des charges sociales salariales et patronales** (sauf charges relatives aux Accidents de travail - Maladies professionnelles) **jusqu'en fin de contrat** :

- **entreprises artisanales ou moins de 11 salariés** : exonération des charges fiscales et sociales (cette exonération perdure 2 ans après dépassement du seuil d'effectif de 11 salariés en 2009 ou 2010).

- **entreprises de plus de 10 salariés** : exonération totale des cotisations d'assurances sociales et allocations familiales et de la part salariale des cotisations chômage et retraite complémentaire.

. **Crédit d'impôt apprentissage** : **1 600 €** par nombre moyen annuel d'apprentis en contrat depuis au moins un mois, pour les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées (**2 200 €** si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, issu du Dima, bénéficiaire du Contrat d'insertion dans la vie sociale, employé par une « entreprise du patrimoine vivant » ou issu d'un Contrat de volontariat pour l'insertion).

**A noter** : le **Dima** ouvre droit à un crédit d'impôt de 100 € par élève accueilli et par semaine de présence dans l'entreprise, dans la limite annuelle de 26 semaines.

. **Pas d'indemnité de fin de CDD ni de prise en compte dans les effectifs.**

**REMUNERATION**

. **La rémunération minimale** varie selon l'âge et l'ancienneté du jeune dans l'entreprise :

Age	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
16-17 ans	25 %*	37 %*	53 %*
18-21 ans	41 %*	49 %*	65 %*
21- x ans	53 %**	61 %**	78 %**

\* % du Smic

\*\* % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

Si l'apprenti prépare une formation complémentaire pour acquérir une qualification de même niveau dans un domaine connexe à la certification déjà obtenue, sa rémunération est majorée de 15 points.

. Les revenus perçus sont **exonérés de charges sociales et non imposables** dans la limite du Smic.

. **Aide financière exceptionnelle aux jeunes de moins de 26 ans** : dans le 1<sup>er</sup> mois du contrat, Pole emploi peut leur verser, sous certaines conditions, une aide aux frais de restauration et/ou à l'achat de matériel ou d'une tenue vestimentaire lié à l'emploi et/ou aux frais de diverses natures liés à la reprise de l'emploi (véhicule, présentation et santé, mobilité).

. **Aides de la Région Midi-Pyrénées** : la Région Midi-Pyrénées peut attribuer à l'apprenti, sous certaines conditions, diverses aides.

**Pour en savoir plus** : [www.midipyrenees.fr](http://www.midipyrenees.fr) > Aides de la Région

**PROCEDURES**

. L'employeur transmet le contrat à sa **Chambre consulaire** sous **5 jours**.

**Pour tout savoir sur l'alternance et saisir en ligne le contrat** : [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)

**Pour avoir accès aux offres d'emploi en apprentissage** :

- **Région Midi-Pyrénées** : [www.midipyrenees.fr](http://www.midipyrenees.fr) > Education-Formation > Apprentissage

- **Chambres de Commerce et d'Industrie** : [www.bourse-apprentissage.com](http://www.bourse-apprentissage.com)

- **Pôle emploi** : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)