

Septembre 2011

Le contrat d'apprentissage

Objectif du contrat d'apprentissage

Acquérir une formation générale à la fois théorique et pratique, reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire des certifications professionnelles.

Bénéficiaires

► Les jeunes de 16 à 25 ans

Les jeunes âgés d'au moins 15 ans au cours de l'année civile justifiant (par certificat de scolarité) :

- avoir accompli leur scolarité jusqu'en 3^{ème}
- ou avoir suivi un cursus DIMA (dispositif d'initiation aux métiers en alternance)

L'âge limite de 25 ans est porté à 30 ans dans les cas suivants : succession de contrats d'apprentissage dans un délai d'un an maximum pour obtenir un diplôme de niveau supérieur et contrat d'apprentissage rompu pour des raisons indépendantes de la volonté du jeune ou pour inaptitude physique et temporaire.

Deux autres dérogations sont prévues sans limite d'âge : pour les contrats conclus dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie et pour les contrats d'apprentissage conclus par une personne reconnue travailleur handicapé (suppression de l'âge limite de 30 ans par la loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008)

Une carte « étudiant des métiers » leur sera délivrée par le CFA permettant d'offrir des avantages tarifaires comparables aux étudiants, sur l'ensemble du territoire (texte réglementaire en attente).

► Toute entreprise du secteur artisanal, commercial, industriel, libéral et associatif et les établissements publics industriels et commerciaux.

De même, depuis la loi du 28 juillet 2011, les entreprises de travail temporaire peuvent désormais conclure des contrats d'apprentissage. Le jeune sera formé pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en CFA. La fonction tutorale est assurée à la fois par l'entreprise d'accueil et par l'entreprise de travail temporaire.

La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de 6 mois.

D'autre part, à titre dérogatoire et dans le cas d'activités saisonnières, il est possible pour deux employeurs de conclure conjointement un contrat d'apprentissage. Ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles. Une convention tripartite devra être signée par les deux employeurs et le jeune définissant les modalités d'exécution (calendrier, nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise, tutorat, conditions de rupture du contrat..)

Septembre 2011

Caractéristiques du contrat

▶ La durée du contrat

Contrat à durée déterminée conclu pour une durée qui peut varier de 1 à 3 ans, en fonction de la durée de la formation. La durée du contrat peut être de 6 à 12 mois dans les cas suivants: préparation d'un diplôme de niveau égal ou inférieur, diplôme déjà acquis partiellement par la VAE, diplôme commencé sous un autre statut. La durée peut être portée à 4 ans pour les apprentis en situation d'handicap.

▶ La durée du travail

35 heures hebdomadaires ou durée conventionnelle appliquée dans l'entreprise. Pour les mineurs : 8 heures par jour maximum, dans la limite de 35 heures par semaine. Le contrat est conclu sur la base d'un plein temps sachant que la durée du travail inclut le temps passé au Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Le travail le dimanche, les jours fériés et de nuit par les apprentis mineurs est soumis à des conditions particulières.

▶ Dates de signature du contrat

Peut être signé au plus tôt 3 mois avant le début des cours et jusqu'à 3 mois après. Au-delà, une dérogation doit être demandée au Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA) via le CFA, et une évaluation des compétences du jeune est obligatoire.

Par exception toutefois, un jeune âgé de 16 à 25 ans, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli sa scolarité jusqu'en 3ème, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en CFA ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre ou de la section.

Le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le CFA ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages professionnalisant en entreprise. Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an. A tout moment, le bénéficiaire de cette disposition peut signer un contrat d'apprentissage d'une durée comprise entre 1 et 3 ans et réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

▶ Renouvellement du contrat

Plusieurs fois pour préparer des diplômes ou titres de même niveau ou non, sanctionnant des qualifications différentes. Aucune condition de délai n'est exigée entre les différents contrats.

▶ Période d'essai

Durée de 2 mois, non renouvelable.

▶ Rupture du contrat

Le contrat ne peut être rompu avant son terme sauf dans les cas suivants :

- sur décision d'une des parties pendant la période d'essai,
- d'un commun accord des parties (écrit obligatoire),
- sur décision de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme avant le terme prévu au contrat, moyennant un préavis de 2 mois
- par une décision du Conseil des Prud'hommes pour :
 - faute grave,
 - manquements répétés de l'une des parties à ses obligations,
 - inaptitude de l'apprenti.

▶ Suspension d'un CDI pour signer un contrat d'apprentissage avec le même employeur

La durée de la suspension est égale à la durée de la formation visée par le diplôme. Un accord entre l'employeur et le salarié est nécessaire.

Septembre 2011

► Les suites du contrat

- aucune indemnité de précarité n'est due en fin de contrat,
- le contrat d'apprentissage peut être suivi dans la même entreprise, d'un contrat à durée déterminée de droit commun si les dispositions légales sur la succession des CDD sont respectées, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat de travail temporaire ou d'un CDI.
- Sauf dispositions conventionnelles contraires, aucune période d'essai n'est due.
- La durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.
- accomplir les formalités classiques de fin contrat (certificat de travail, attestation ASSEDIC).

Rémunération de l'apprenti

La rémunération est déterminée en % du SMIC selon l'âge de l'apprenti et l'année de contrat

Année de contrat	Moins de 18 ans	18/20 ans	21 ans et plus*
1ère	25 %	41 %	53 %
2ème	37 %	49 %	61 %
3ème	53 %	65 %	78 %

En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage chez le même employeur ou chez un nouvel employeur, la rémunération est au moins égale à celle de la dernière année du précédent contrat en application du barème du code du travail (sauf à appliquer un % supérieur en raison de l'âge de l'apprenti).

** ou du minimum conventionnel correspondant au poste occupé s'il est supérieur*

Le salaire de l'apprenti est non imposable dans la limite du montant annuel du SMIC.

Les aides financières pour l'entreprise

► Indemnité compensatrice forfaitaire (attribuée par le Conseil Régional d'Ile de France) :

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'employeur par la région dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

Pour les contrats signés à compter du 1^{er} juin 2011, le montant minimal de l'indemnité compensatrice forfaitaire est, pour chaque année du cycle de formation, fixé à **1000 €**. Hors le cas prévu à l'article L. 6222-19 du Code du travail (rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti suite à l'obtention du diplôme ou du titre préparé), ce montant est fonction de la durée effective du contrat.

A cette prime de base peuvent s'ajouter plusieurs majorations cumulatives :

- 500 euros pour les entreprises de 10 salariés et moins
- 500 euros si l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV ou V
- 500 euros pour les collectivités de moins de 5000 habitants

Septembre 2011

L'indemnité compensatrice forfaitaire n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser, dans les cas de :

1. Rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur, en application du second alinéa de l'article L. 6222-18 du Code du travail (faute grave ou manquements répétés de l'employeur à ses obligations) ;
2. Rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage en application de l'article L. 6222-18 du Code du travail (voir « Période d'essai » ci-dessus) ;
3. Non-respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L. 6223-2 (inscription dans un CFA), L. 6223-3 et L. 6223-4 (assurer, dans l'entreprise, la formation pratique de l'apprenti ; lui faire suivre la formation dispensée dans le CFA, ...) du Code du travail ;
4. Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise par l'autorité administrative en application de l'article L. 6225-1 du Code du travail ; Rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l'article L. 6225-5 du Code du travail (refus, par l'autorité administrative, d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage à la suite d'une suspension du contrat due à des risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti)
5. Rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l'article L. 6225-5 du Code du travail (refus, par l'autorité administrative, d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage à la suite d'une suspension du contrat due à des risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti)

▶ Exonération des cotisations sociales:

- **Entreprises de moins de 11 salariés** et celles inscrites au répertoire des métiers quel que soit leur effectif : exonération, quelle que soit la rémunération versée au jeune, de toutes charges sociales sauf les cotisations supplémentaires d'accident du travail et les cotisations supplémentaires de retraite complémentaire.
- **Entreprises de 11 salariés et plus** non inscrites au répertoire des métiers: exonération des seules cotisations patronales de sécurité sociale, les cotisations restantes étant calculées sur une base forfaitaire soit le % du SMIC applicable (valeur au 01/01) moins 11%.

▶ Nouvelle aide de l'état pour les employeurs de moins de 250 salariés :

Une nouvelle aide a été instaurée par le décret n°2011-523 du 16 mai 2011 pour les employeurs de moins de 250 salariés pour toute embauche d'un jeune sous contrat d'apprentissage supplémentaire. Pour ouvrir droit à l'aide, la date du début de l'exécution du contrat doit être comprise entre le 1er mars 2011 et le 31 décembre 2011. Ne sont pas concernés les employeurs de moins de 11 salariés qui bénéficient déjà d'une exonération totale des cotisations patronales.

- Les conditions à remplir :

- L'embauche a pour effet d'augmenter l'effectif annuel moyen des salariés en alternance (voir précisions sur http://www.emploi.gouv.fr/pdf/Alternant_supplementaire.pdf) ;
- L'employeur n'a pas procédé, dans les 6 mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail sur le poste pourvu par le recrutement ;
- Le titulaire du contrat n'a pas appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 mois précédant la date de l'embauche,
- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

Le montant de l'aide accordée pour une durée de 12 mois varie en fonction du niveau de rémunération des contrats (apprentissage ou professionnalisation) et est au moins égal à 300€ et au plus égal à 1800€. Le montant ainsi calculé correspond à une compensation quasi-totale des charges patronales pour l'embauche de chaque jeune supplémentaire en alternance. Le montant de l'aide est arrondi à l'euro supérieur.

L'aide est versée en 2 fois :

- la moitié au cours du 3e mois suivant le début d'exécution du contrat ou, pour les embauches antérieures au 17 mai 2011 (date de publication du décret instituant ce dispositif), dans les 3 mois suivant cette date de publication ;
- l'autre moitié au cours du 10e mois suivant le début d'exécution du contrat.

Septembre 2011

Si le contrat est arrivé à échéance ou a été interrompu à l'issue du premier versement, le second versement n'est pas dû.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application des articles L. 6222-18 (rupture par l'une ou l'autre des parties durant les 2 premiers mois), L. 6225-3 (rupture du contrat d'apprentissage dans le cadre de la procédure d'opposition à l'engagement d'apprentis) ou L. 6225-5 (rupture du contrat d'apprentissage en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) du code du travail, l'aide est reversée par l'employeur au Trésor public, dans son intégralité si cette rupture intervient dans les 6 premiers mois d'exécution du contrat, ou à due proportion du nombre de mois de présence du salarié dans l'entreprise si cette rupture intervient dans les 6 mois suivants.

Pour bénéficier de cette aide : contactez Pôle Emploi pour recevoir un formulaire de demande d'aide à envoyer dans les 2 mois suivant le début d'exécution du contrat accompagné de la photocopie du contrat de travail et de la décision d'enregistrement du contrat (ou de la preuve de dépôt du contrat).

<http://www.pole-emploi.fr/file/mmlelement/pj/e0/1f/4a/04/formulaireref22demandecontratalternancepmejuillet5233591986940320025.pdf>

Non prise en compte du jeune dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des seuils sociaux et fiscaux, sauf pour la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

- ▶ **Un Crédit d'impôt**, versé dans la limite des dépenses réelles liées à l'emploi de l'apprenti (salaires et charges sociales minorés des aides reçues par l'employeur)
 - Montant de base : de 1 600 € par apprenti
 - Montant majoré : 2 200 € dans les cas suivants :
 - apprenti en situation d'handicap
 - jeune de 16 à 25 ans sans qualification bénéficiant de l'accompagnement personnalisé par les missions locales ou les PAIO prévu par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005)
 - contrat d'apprentissage suivant un CIVIS (contrat de volontariat pour l'insertion)
 - lorsque l'apprenti est employé par une entreprise portant le label « entreprise du patrimoine vivant »
 - lorsque l'apprenti a signé son contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation d'apprenti «junior »

Les conditions liées à la formation

La durée de la formation : minimum 400 heures par an

Le lieu : un CFA

Le maître d'apprentissage : il doit :

- soit, être titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, dans le même domaine professionnel et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé;
- soit, avoir cinq ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

Remarque : Un décret en attente de publication devrait ramener la durée d'expérience du maître d'apprentissage de 3 à 2 ans s'il est titulaire du diplôme ou d'un titre d'un niveau équivalent à celui préparé par l'apprenti et de 5 ans à 3 ans pour les non titulaires d'un diplôme ou titre.

NB: le maître d'apprentissage, qu'il soit un salarié de l'entreprise ou le chef d'entreprise, peut former au maximum deux apprentis et pré-apprentis, plus un redoublant.

Attention ! Si le maître d'apprentissage salarié est désigné par ailleurs tuteur dans le cadre de contrats de professionnalisation, il ne peut encadrer plus de trois personnes à la fois (deux personnes si le maître

Septembre 2011

d'apprentissage est le chef d'entreprise). Il est également possible de créer une équipe tutorale avec désignation d'un maître d'apprentissage référent.

L'entretien d'évaluation : le CFA doit organiser un entretien d'évaluation dans les 2 mois du début du contrat, en présence de l'entreprise, et, si besoin, des parents ou du représentant légal de l'apprenti mineur.

Formalités

L'entreprise doit adresser le contrat au Service apprentissage de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris

Délégation Formation & Compétences

163 bis avenue de Clichy

CS10040 – 75849 Paris Cedex 17

Tél : 01 55 65 66 23 - Fax : 01 55 65 66 25

Formalités en ligne : www.e-apprentissage.ccip.fr

Mail : apprentissagedfc@ccip.fr www.dfc.ccip.fr

Comment conclure un contrat d'apprentissage

<http://www.campus.ccip.fr/7-l-apprentissage.html>