Chambre de Métiers et de l'Artisanat
CENTRE-VAL DE LOIRE

INFORMATION SUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Direction Régionale Accueil, Relations Clients

BÉNÉFICIAIRES

- Jeunes de 16 à 29 ans révolus, sauf dérogations dans certaines hypothèses (nous consulter).
- Jeunes de 15 ans ayant fini leur classe de 3ème.
- 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.
- Respecter le règlement de l'entreprise.
- Suivre la formation en CFA.

** Ce travail devant rester en lien avec la formation poursuivie.*

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.

DURÉE DU CONTRAT

- La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est en principe de deux ans, mais peut varier de 6 mois 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)*
- 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 centre de formation (article L. 6222-7-1 du code du travail).*

RÉMUNERATION

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

Age de l'apprenti(e)	1ère année	2ème année	3ème 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 plus*	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.

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 (diplômes connexes...).

CFA - FORMATION

- Formation en alternance entre l'entreprise et le CFA, qui assure au moins 400 h 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 DÉSIGNATION DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Pour les contrats signés à compter du 1er janvier 2019, seul le chef d'entreprise, un salarié volontaire, et le conjoint collaborateur*, peuvent être désignés s'ils justifient :

- Soit d'un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti et de 1 an de pratique professionnelle.
- Soit de 2 ans de pratique professionnelle en relation avec la formation envisagée par l'apprenti.

Sous réserve que la convention collective de branche applicable ne fixe pas des conditions de compétence particulière.

FORMALITÉS

La Chambre de Métiers et de l'Artisanat Centre-Val de Loire vous accompagne, sous certaines conditions :

- Etablissement du contrat d'apprentissage (entre 50 et 65 €uros selon la prestation d'assistance choisie).

Attention, si l'apprenti(e) se forme au Campus des Métiers et de l'Artisanat de la CMA Centre-Val de Loire, cette prestation est offerte. Vous devez contacter directement l'un de nos sites de formation du Campus des Métiers et de l'Artisanat.

- Accompagnement juridique durant toute la durée du contrat.
- Possibilité de médiation en cas de difficulté
  NB : pour le BTP, aller directement au BTP CFA.

L'entreprise se charge d'établir, puis transmettre à l'URSSAF ou à la MSA, la Déclaration Préalable À l'Embauche (DPAE) -sauf prestation CMA-, de lui faire passer sa visite médicale et de vérifier si l'apprenti(e) est de nationalité étrangère sa capacité à travailler en France.

L'employeur est également tenu lors de l'embauche d'un apprenti mineur :

■ De réaliser une déclaration préalable auprès des services de la DREETS (Directions départementales 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

Dans les 5 jours ouvrables suivants le début d'exécution, le contrat d'apprentissage doit être déposé auprès de l'OPCO compétent, assorti de la convention de formation et, le cas échéant, de la convention tripartite relative à l'aménagement de durée, afin de permettre la prise en charge des frais de formation et l'attribution de l'aide unique aux employeurs.

AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTI(S)

Aide unique pour les employeurs d'apprenti(s)

À partir de 2023, une nouvelle aide est instaurée. Son montant est égal à 6 000 €.

■ 3 conditions doivent être remplies par tous :

- le contrat doit être un contrat d'apprentissage,
- le contrat doit être conclu en 2023,
- L'apprenti(e) doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...).

En tant qu'employeur, vous devez envoyer le contrat d'apprentissage (ou de CQP ou de professionnalisation) à votre opérateur de compétences (OPCO).

■ **Le versement de l'aide est automatique, mensuel, avant le paiement du salaire.**

Une fois l'enregistrement du contrat et l'envoi de la DSN mensuelle faits, vous devez signaler la présence ou non du salarié concerné sur la plateforme SYLAé.
(cf. information)

En cas de rupture du contrat avant sa date d'échéance, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat. Pour les mois qui suivent la fin de la rélation contractuelle, les sommes indûment perçues doivent être remboursées à l'Agence de services et de de Paiement (ASP).

Réduction de charges sociales :

■ Pour les employeurs, le dispositif dit 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 d'un montant maximum de 4 000 €uros peut également être allouée à l'employeur. L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.

Pour connaître le détail de ces aides, contactez votre Agefiph.

RUPTURE DU CONTRAT

■ Durant les 45 premiers jours consécutifs ou non, effectués par l'apprenti en entreprise (à l'exclusion donc du temps de formation en CFA) le contrat peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties.

■ Au-delà de cette période, le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti.
- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires : correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés. 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 un mois à l'avance.
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure : Événement exceptionnel, imprévisible et irrésistible justifiant de s'exonérer d'une obligation, d'un engagement ou d'une responsabilité (par exemple : catastrophe naturelle pour un contrat d'assurance, décès du salarié pour un contrat de travail...) et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel.

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA.
Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle et conserve ses droits sociaux.

MAJ - 6/07/2023 - V1