

Le Contrat d'apprentissage



Document mis à jour au 21/03/2023

Définition

CDD de type particulier de 6 mois à 3 ans signé par l'apprenti, l'employeur (et le représentant légal si l'apprenti est mineur) **ou**

CDI avec une première période d'apprentissage suivie d'une relation contractuelle type CDI « classique ».

Le contrat d'apprentissage donne à l'apprenti un **statut de salarié**, il associe une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) pour la partie théorique et technologique, et dans une entreprise pour la partie pratique. On parle d'**alternance**.

Objectifs

Acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme (allant du CAP au diplôme d'ingénieur).

Bénéficiaires

Tout jeune âgé de 16 à 29 ans révolus. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles dans certaines conditions.

Employeurs

Toutes les entreprises sous réserve que le maître d'apprentissage puisse exercer sa fonction.

Les règles d'habilitation sont définies par les conventions collectives. A défaut de règles conventionnelles, les règles de droit commun s'appliquent : le maître d'apprentissage doit posséder un diplôme relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent + 1 année d'expérience en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ou à défaut 2 années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Formation

Formation générale, technologique et pratique dispensée par le Centre de Formation d'Apprentis. Formation comprise dans l'horaire de travail.

Formation pratique en entreprise sous la responsabilité du maître d'apprentissage. Au travers du maître d'apprentissage, l'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs de formation et à dégager à l'apprenti le temps nécessaire pour se rendre au CFA et aux examens.

Devoirs de l'apprenti

L'apprenti s'engage à :

- Travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat et exécuter les missions qui lui sont confiées
- Suivre la formation au CFA
- Se présenter aux épreuves du diplôme prévu dans le contrat
- Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise et du CFA

Droits de l'apprenti

En contrepartie, il a droit à :

- Un salaire versé par l'employeur
- Aux mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise (congrés, protection maladie)
- Une carte d'étudiant des métiers offrant des avantages similaires à la carte d'étudiant.

Rémunération

En pourcentage du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel), elle varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Le barème peut être différent selon la convention collective qui régit le contrat et en fonction des accords de branches professionnelles (par exemple : bâtiment ou coiffure).

Depuis le 1er janvier 2022 le montant du SMIC horaire brut est de **11.27 €** et le SMIC mensuel brut de **1709.28 €**.

Grille générale de rémunération :

	1 ^{ère} ANNEE	2 ^{ème} ANNEE	3 ^{ème} ANNEE
- de 18 ANS	27% du SMIC 461.52€	39% du SMIC 666.64 €	55% du SMIC 940.13 €
18 / 20 ANS	43% du SMIC 735.01 €	51% du SMIC 871.75 €	67% du SMIC 1145.25 €
21 / 25 ANS	53% du SMIC 905.94 € ou du SMC si plus favorable	61% du SMIC 1042.69 € ou du SMC si plus favorable	78% du SMIC 1333.27€ ou du SMC si plus favorable
26 ANS et +	100% du SMIC ou du SMC si plus favorable	100% du SMIC ou du SMC si plus favorable	100% du SMIC ou du SMC si plus favorable

Avantages pour l'employeur

L'Aide 2023 à partir du 01 janvier 2023 :

Dans la continuité du soutien du Gouvernement au déploiement de l'alternance :

Une aide d'un montant de 6 000€ est versée, pour les contrats conclus à compter du 01 janvier 2023 avec un alternant, mineur comme majeur, pour la première année d'exécution du contrat.

Les employeurs concernés sont :

- Entreprises de **moins de 250 salariés, sans condition.**
- Entreprise de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif au 31 décembre de l'année de référence.

L'aide unique qui prenait le relais de l'aide exceptionnelle pour les 2^e et 3^e années de contrat pour les employeurs éligibles (entreprises de moins de 250 salariés / diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au bac, bac+2 en outre-mer) disparaît pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2023.

La taxe d'apprentissage :

L'exonération de la taxe d'apprentissage concerne les entreprises qui ont employé un apprenti sous contrat au cours de l'année et dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le SMIC annuel.

Cotisations sociales patronales et salariales :

- Exonération des cotisations salariales au profit du salarié pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC.
- Les cotisations patronales pourront donner lieu à l'application de la réduction générale de cotisations, à déclarer selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés.

Fin de contrat

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit :

- au terme de la durée fixée initialement
- par la volonté unilatérale de l'une des 2 parties pendant les 45 premiers jours du jeune en formation pratique en entreprise (consécutifs ou non) à compter de la date d'embauche « période d'essai »
- par accord écrit des 2 parties au-delà des 45 premiers jours du jeune en formation pratique en entreprise.
- Par volonté de l'apprenti sous certaines conditions après la « période d'essai ».
- la rupture peut prendre la forme d'un licenciement prononcé selon les règles de droit commun en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin de travail, ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage. Dans ces cas, plus besoin pour l'employeur de passer par le conseil des prud'hommes.

