



**Chambres de Métiers
et de l'Artisanat**

Région Auvergne-Rhône-Alpes

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Mise à jour : janvier 2019

BENEFICIAIRES

- Jeunes de **16 à 29 ans** révolus (25 ans pour les contrats signés avant le 1^{er} janvier 2019), sauf dérogations dans certaines hypothèses (nous consulter)
- Jeunes de 15 ans sortant de 3^{ème} ou atteignant 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
- 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.

DUREE 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 ;

REMUNERATION

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

→ **Pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018 :**

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

→ **Pour les contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2019 :**

Age de l'apprenti(e)	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} 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 1^{er} jour du mois suivant le changement de tranche d'âge.

Attention : Ce salaire peut être supérieur en vertu d'un accord conventionnel ou contractuel. Par ailleurs, 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...).

L'APPUI 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 !

C.F.A. - FORMATION

- Formation en alternance entre l'entreprise et le CFA, qui assure au moins 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.

CONDITIONS DE DESIGNATION DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

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

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

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

FORMALITES

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

- La rédaction du contrat d'apprentissage signé par les différentes parties ;
- L'envoi du contrat au Centre de Formation d'Apprentis 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**. L'employeur est également tenu lors de l'embauche d'un **apprenti mineur** :

- de réaliser une **déclaration préalable auprès des services de la DIRECCTE** compétente, en cas de **travaux dits dangereux**.
- d'obtenir un **agrément préalable** auprès de la DIRECCTE (cf. [lien suivant](#)), en cas d'affectation au service du bar dans un « débit de boissons » (l'apprenti doit avoir au moins 16 ans).

RUPTURE DU CONTRAT

- **Durant les 45 premiers jours consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectués par l'apprenti** (à l'exclusion donc du temps de formation en CFA) le contrat peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties (si le contrat est conclu, **jusqu'au 31 décembre 2018**, pour achever la formation commencée auprès d'un autre employeur, la durée de cette période est fonction de celle du nouveau contrat, et ne peut excéder un mois, en incluant alors les jours de formation au CFA).

→ **Passé ce délai :**

La résiliation du contrat peut intervenir sur un **accord exprès et bilatéral** des cosignataires, ou, pour ceux **signés à compter du 1^{er} janvier 2019*** :

- aux termes d'une procédure de licenciement, en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.
- par la démission de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret.

* **Pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018, seule la résiliation judiciaire pour faute, ou inaptitude de l'apprenti, et la démission motivée par l'obtention du diplôme sont possibles.**

AVANTAGES FINANCIERS

- Voir détail au dos de la fiche



AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

❖ **Pour les contrats d'apprentissage signés jusqu'au 31 décembre 2018** : les aides auxquels les entreprises étaient éligibles continueront à être versées, selon les memes modalités qu'antérieurement, jusqu'à leur terme, à savoir :

- Aide TPE jeunes apprentis (cf. [lien suivant](#)),
- Prime régionale à l'apprentissage (cf. [lien suivant](#)),
- Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire (cf. [lien suivant](#)),
- Autres bonifications régionales à la formation Maître d'apprentissage, au contrat précoce etc. (cf. [lien suivant](#))

❖ **Pour les contrats d'apprentissage signés à compter du 1^{er} janvier 2019**, l'employeur peut prétendre au bénéfice d'une [aide unique](#).

→ **Conditions pour le versement de l'aide unique** :

- moins de 250 salariés ;
- contrat signé à compter du 1er janvier 2019 ;
- diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (niveau VI à niveau IV).

→ **Montant de l'aide unique par année d'exécution du contrat** :

Année d'exécution du contrat	Montant maximum de l'aide
1ère année	4125 €
2e année	2000 €
3e année	1200 €
4e année*	1200 €

**En cas d'allongement ou de prolongation de la durée du contrat au-delà de 3 ans dans les hypothèses suivantes :*

- *situation de handicap,*
- *sportifs de haut niveau,*
- *redoublement.*

A noter : la gestion de l'aide unique est confiée à l'Agence de services et de paiement.

→ **Modalités de versement** :

L'aide est versée mensuellement conformément aux données mentionnées dans la DSN effectuée par l'employeur*.

L'aide n'est pas due :

- en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, à compter du mois suivant la date de fin du contrat ;
- en cas de suspension du contrat d'apprentissage conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, pour chaque mois considéré.

Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement.

**A défaut de transmission des données via la DSN, le mois suivant, l'aide est suspendue.*

❖ **Pour tous les contrats d'apprentissage, indépendamment de leur date de signature** :

→ **Le Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage**, de même que **le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)** sont supprimés, pour les périodes d'imposition et exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2019.

→ **L'exonération de charges patronales**, applicable jusqu'au 31 décembre 2018, se voit également substituer, pour les employeurs du secteur privé, le dispositif dit de [réduction générale](#) à compter du 1^{er} janvier 2019.

NB : l'apprenti demeure, en revanche, exonéré des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle 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 peut également être allouée à l'employeur, à raison de :

- 500 € par période de 6 mois dans la limite de 3000€ ;
- 3000 € en cas d'embauche en CDI apprentissage.

Pour connaître le détail de ces aides : cf. [lien suivant](#).