

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

AGENCE DE
LA DORDOGNE
Périgueux

AGENCES DE
LA GIRONDE
Bordeaux - Eysines
Lormont - Talence

AGENCE
DES LANDES
Dax

AGENCE DU
LOT-ET-GARONNE
Marmande

AGENCES DES
PYRÉNÉES ATLANTIQUES
Anglet - Pau

- Un contrat d'apprentissage concerne les jeunes âgés entre 16 et 29 ans révolus, sans limite d'âge pour :
 - ✓ les travailleurs handicapés
 - ✓ les créateurs ou repreneurs d'entreprise nécessitant l'obtention du diplôme
 - ✓ les sportifs de haut niveau figurant sur la liste ministérielle
 - ✓ les apprentis qui font suite à un précédent ontrat contrat qui a été rompu (pour raisons indépendantes de leur volonté ou inaptitude physique tempenroraire) ou qui vise un diplôme supérieur à celui qui a été rompu (limite d'âge à 35 ans).
- Quand il n'exerce pas des fonctions au sein de votre entreprise, le jeune concerné suit des cours théoriques dans un centre de formation d'apprentis.
- Sa formation doit représenter au minimum 25% de la durée de son contrat.
- En entreprise, le jeune bénéficie des mêmes droits que les autres salariés et est exempté du travail de nuit, le week-end et les jours fériés.

DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

Deux cas de figure sont possibles pour les durées de contrat d'apprentissage :

- Durée indéterminée : le contrat d'apprentissage peut être conclu dans le cadre d'un CDI.
- Durée déterminée : le contrat d'apprentissage peut être conclu dans le cadre d'un CDD. En fonction du métier et de la qualification préparée, cette durée équivaut à la durée du cycle de formation.
- La durée du contrat peut varier de 6 mois à 3 ans. La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ou sportif de haut niveau. La formation et le contrat peuvent également être prolongés d'un an en cas d'échec à l'examen.
- Une entreprise peut conclure un contrat de moins de 6 mois uniquement lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage
- La durée de la formation en CFA ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat. En cas de signature d'un nouveau contrat d'apprentissage, cette durée minimum de formation ne s'applique pas.
- Le début de l'apprentissage au sein d'une entreprise doit avoir lieu au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après le début du cycle de l'organisme de formation auquel l'apprenti est inscrit. L'usage veut que le contrat se termine dans les 2 mois qui suivent la date de fin de la formation.



L'OPCO est responsable du dépôt du contrat d'apprentissage, il vérifie certains critères (éligibilité, âge apprenti, tuteur, application du salaire minimal légal...). En tant qu'employeur, vous êtes responsable des données indiquées sur le CERFA et en particulier des salaires versés à votre collaborateur ; votre branche a pu décider par accord de fixer un salaire supérieur au salaire légal.

SALAIRES DES APPRENTIS (CADRE LEGAL) :

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, la rémunération minimale (en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel pour les jeunes âgés de 21 ans et plus) est calculée en fonction de l'âge de l'apprenti et de son évolution dans le cycle de formation :

	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
Année d'apprentissage	Salaire % du SMIC	Salaire % du SMIC	Salaire % du SMIC* ou du minimum conventionnel	Salaire % du SMIC* ou du minimum conventionnel
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

* % du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable SMIC au 1er janvier 2021 : 1 554,58 € bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires



Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée. Merci de consulter votre convention collective.

CAS PARTICULIERS :

EN CAS DE SUCCESSIONS DE CONTRATS (D6222-29) :

Avec le même employeur : la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du diplôme ou titre préparé, sauf lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables.

Avec un employeur différent, lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables.

MAJORATION DE 15 POINTS :

Une majoration de 15 points sur la rémunération réglementaire s'applique lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu (3 conditions cumulatives) :

- pour une durée inférieure ou égale à un an
- pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu,
- lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.

REDUCTION DU CYCLE DE FORMATION :

Bac professionnel : le cycle de formation est de 3 ans, si l'apprenti effectue sa formation en 2 ans (1ère et terminale), sa rémunération sera celle d'une 2ème et 3ème année d'exécution.

Licence professionnelle : La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la 2ème année d'exécution du contrat.

MAITRE D'APPRENTISSAGE :

Salarié ou chef d'entreprise, avec un diplôme au moins équivalent à celui de l'apprenti ou au moins 3 ans d'expérience

AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE :

- Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif des entreprises pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires soumises à une condition d'effectif minimum excepté celles relatives à la tarification des accidents du travail.
- Une réduction générale des cotisations patronales : valable pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 Smic par an.
- Toutes les informations actualisées sur le site de l'URSSAF :
<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-ou-aides-liees-a-la/le-contrat-dapprentissage.html>
- Une aide spécifique pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés. Un dossier doit être adressé auprès de l'Agefiph.

AIDE UNIQUE :

Conditions	Entreprises de moins de 250 salariés Diplôme inférieur ou égal au Bac
Montant	4 125 € la 1ère année 2 000 € la 2ème année 1 200 € la 3ème année

AIDE EXCEPTIONNELLE :



A titre exceptionnel, pour la première année de l'exécution des contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021, une aide exceptionnelle en faveur des entreprises qui embauchent un apprenti de 5 000 € pour un apprenti mineur à 8 000€ pour un apprenti majeur a été versée sans conditions aux entreprises de moins de 250 salariés. Les autres devront respecter leur objectif de 5% d'alternants dans leur effectif, sous peine d'avoir à rembourser cette aide exceptionnelle. Cette aide se substitue à l'aide unique la première année du contrat.

Toutes les informations actualisées sur le site [service-public.fr](https://www.service-public.fr), le site officiel de l'administration française

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

Vos contacts	
Nathalie DESTrac – Conseillère en Formation Continue	nathalie.destrac@greta-cfa-aquitaine.fr 05.59.52.25.25
Jean-Marc DESTrac – Conseiller Apprentissage	jean-marc.destrac@greta-cfa-aquitaine.fr 05.59.58.06.59

GRETA CFA AQUITAINE – Agence du Pays Basque
www.greta-cfa-aquitaine.fr