

Le contrat d'apprentissage :

Quelle est la forme du contrat d'apprentissage ?

- ▶ Il s'agit d'un Contrat de travail de type CDD d'une durée de 1 à 3 ans en fonction du type de formation et du niveau de qualification préparés.
- ▶ La durée du contrat doit au moins être égale à celle du cycle de formation.
- ▶ L'apprenti sera en période d'essai de 2 mois

Date de début et date de fin du contrat :

- La date de début du contrat ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation
- Le contrat se termine normalement, 2 mois maximum après l'achèvement de la formation ou la date de l'examen, sauf en période d'essai ou en cas de rupture en cours de contrat.

Les engagements mutuels employeur et apprenti(e)

Rémunération de l'apprenti

L'employeur s'engage à verser à l'apprenti un salaire correspondant aux minima légaux.

Ancienneté/Âge	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus
1e année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
2e année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC
3e année	53%du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC

Attention : un apprenti en licence professionnelle qui signe pour la 1ère fois un contrat d'apprentissage est réputé en 2ème année.

Pour calculer le salaire de votre apprenti, utilisez le [simulateur de calcul](#).

Les salaires versés aux apprentis sont exonérés d'impôt sur le revenu quel que soit le foyer de rattachement et de charges (salaire brut = salaire net).

L'apprenti s'engage à respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise, à travailler pour l'employeur et à effectuer les travaux liés au métier préparé.

Formation

L'employeur s'engage

- à assurer à l'apprenti(e) une formation professionnelle complète correspondant au métier choisi ;
- à désigner un Maître d'Apprentissage responsable de sa formation dans l'entreprise (deux apprentis maximum pour un maître d'apprentissage). Le maître d'apprentissage est majeur, offre toutes les garanties de moralité et est titulaire d'un diplôme ou titre équivalent à celui préparé par l'apprenti et possède au moins 3 ans d'expérience en relation avec la qualification visée ou bien il justifie d'une expérience professionnelle de 5 ans en relation avec le diplôme préparé et d'un niveau minimal de qualification.
- à permettre à l'apprenti de suivre la formation théorique

L'apprenti(e) s'engage à :

- Suivre la formation
- Se présenter à l'examen prévu au contrat.

Le CFA assure :

- Le suivi dans le cadre de la formation ;
- La coordination avec l'entreprise et l'information pédagogique de l'entreprise ;
- La formation générale et professionnelle.

Exonérations pour l'entreprise qui recrute des apprentis

1. L'entreprise bénéficie d'une exonération des cotisations patronales (sauf cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) et salariales :

- totale pour les entreprises de moins de 11 salariés
- partielle pour les entreprises de plus de 11 salariés : l'employeur doit s'acquitter des cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.

A noter : L'apprenti n'est pas pris en compte dans les effectifs de l'entreprise.

2. L'apprenti est exonéré des cotisations salariales (le salaire net est égal au salaire brut)

Aides financières pour l'entreprise d'accueil

1. Indemnité compensatrice forfaitaire Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'employeur par le Conseil Régional : prime de 1200 euros/an en cas de non rupture du contrat dans l'année de formation et d'assiduité au cours.

La prime est majorée si :

- Le maître d'apprentissage a suivi une action de formation ou d'information, ou a signé la **charte d'apprentissage** avec le centre de formation : + 400€ (avec la prime annuelle de 1ère année) ;
- L'apprenti se présente à l'examen : + 400€ (avec la prime annuelle de dernière année).

Quatre bonus de 400€, qui peuvent se cumuler, sont attribués une fois par contrat après les 6 premiers mois :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- en cas de difficultés d'insertion du jeune (demandeur d'emploi, contrat aidé, stagiaire de la formation professionnelle) ;
- en cas d'embauche d'une femme dans un métier dit "masculin" ou d'un homme dans un métier dit "féminin";
- pour un jeune de 21 ans et plus préparant un diplôme de niveau V, IV ou III.

2. Le crédit d'impôt apprentissage Les entreprises peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal au produit du montant de 1600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis qu'elles emploient (2200 € pour les apprentis handicapés ou bénéficiaire d'un accompagnement CIVIS).

En savoir plus : http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-d-apprentissage,13810.html#sommaire_1