

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Objectif

• Donner à des jeunes une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, dans le cadre d'un contrat associant l'exercice d'une activité professionnelle en entreprise et des enseignements dans un Centre de Formation d'Apprentis (C.F.A.) ou dans une

Section d'apprentissage (SA). Consultez l'offre régionale des formations en apprentissage sur le site Horizon : www.horizon-info.org

Cette fiche concerne les contrats conclus par les entreprises de droit privé et les établissements publics à caractère industriel et commercial. Dans le secteur public : voir fiche n° A 1.4.

Bénéficiaires

- Les jeunes de 16 à moins de 26 ans.
- Les jeunes de 15 ans s'ils ont effectué la scolarité du 1er cycle secondaire. Une dispense à l'obligation scolaire est requise pour les jeunes qui n'ont pas 16 ans avant le 31 décembre de l'année de signature du contrat.
- Les personnes en situation de handicap et les créateurs/repreneurs d'entreprise, sans condition d'âge.

- Peuvent aussi signer un contrat, jusque 30 ans :
 - les personnes qui souhaitent continuer un apprentissage après un premier contrat pour préparer un diplôme de niveau supérieur*,
 - les apprentis dont le contrat a été rompu pour une raison indépendante de leur volonté*.

* dans l'année qui suit la fin du premier contrat

Procédures

• Au moment de l'enregistrement du premier contrat d'apprentissage, l'employeur doit transmettre à sa chambre consulaire **une déclaration** précisant l'effectif de l'entreprise, les titres et diplômes préparés et son engagement à prendre toutes les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. Il garantit :

- l'équipement de l'entreprise et les techniques utilisées,
- les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité,
- les compétences professionnelles et pédagogiques,
- la moralité des personnes responsables de la formation.

La validité de cette déclaration est **permanente** sauf si l'entreprise ne conclut pas de contrat d'apprentissage

dans les 5 ans ou si l'entreprise se voit notifier l'opposition de l'Etat après un contrôle a posteriori.

En cas de non respect de ses obligations, l'employeur peut être mis en demeure de régulariser sa situation. Une décision d'opposition à la conclusion du contrat d'apprentissage peut être prise par le Préfet.

• **Le contrat** et le visa du directeur du CFA d'inscription de l'apprenti (ou de l'établissement où est créée la section d'apprentissage) doivent être **transmis à la chambre consulaire** au plus tard dans les 5 jours suivant le début d'exécution du contrat. La chambre en assure l'enregistrement dans les 15 jours, sans préjudice du contrôle de validité de l'administration.

Caractéristiques du contrat

- **Durée : de 1 à 3 ans** (en général 2 ans) selon la profession et le niveau de qualification préparé. La durée du contrat peut être prolongée (notamment après un échec à l'examen) ou réduite pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti (sur autorisation et évaluation).
- Possibilité de signer un contrat de **6 à 12 mois** pour préparer un diplôme (ou titre) :
 - de même niveau et en rapport avec un premier diplôme obtenu en apprentissage,
 - de niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu,
 - dont une partie a été obtenu par la VAE,
 - déjà commencé sous un autre statut.

• La durée du contrat peut être portée à **4 ans** pour les apprentis reconnus handicapés.

• **Début du contrat** entre le 3ème mois précédant le début de la formation au CFA (ou en SA) et le 3ème mois qui le suit.

• **Des contrats successifs** peuvent être signés pour obtenir des qualifications différentes, sans condition de délai.

• Possibilité de suspendre un CDI pour faire un contrat d'apprentissage chez le même employeur.

Rémunération minimum

Une grille fixe en % du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable pour les 21 ans et plus), les taux de rémunération minimum selon l'âge du jeune et l'année du contrat :

AGE	ANNÉE DU CONTRAT		
	1ère	2ème	3ème
16-17	25 %	37 %	53 %
18-20	41 %	49 %	65 %
21 et +	53 %	61 %	78 %

NB : S'il s'agit d'un nouveau contrat avec un employeur différent, la rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale due pour la dernière année du précédent contrat.

• Lorsque la durée du contrat est réduite pour préparer une **formation complémentaire** de même niveau que la qualification acquise (ex : CAP Connexe) on applique une majoration de 15 points aux pourcentages de la dernière année précédente.

• Redoublement :

La rémunération de la dernière année précédent l'échec à l'examen.

• Les bénéficiaires sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du Smic.

Avantages pour l'employeur

• **Exonération des charges sociales patronales et salariales** (sauf accidents du travail) pour les entreprises artisanales et celles qui employaient moins de 11 salariés le 31/12 précédant l'embauche. Les autres entreprises sont exonérées des cotisations patronales versées à l'URSSAF (ou MSA) et restent redevables des cotisations Unédic, FNAL, FNGS, Retraite complémentaire, et le cas échéant Transports sur une base forfaitaire égale à 169 fois le SMIC applicable au 1er janvier. Ces cotisations ne sont dues que sur la partie du salaire excédant 11 % du SMIC. Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent demander à Pôle emploi une aide de l'Etat qui compense sur un an ces cotisations pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans permettant d'accroître l'effectif moyen annuel de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. L'embauche doit être effectuée du 01/03 au 31/12/11.

• **Exonération des charges fiscales** pour les entreprises de moins de 11 salariés : taxes sur les salaires et d'apprentissage, participations Formation professionnelle et Construction.

• **Aide à l'embauche de jeunes de 21 ans et plus sans qualification** : 500 euros versés par la Région.

• Aide pour la qualité de l'apprentissage en entreprise :

La Région Poitou-Charentes verse aux employeurs de Poitou-Charentes une aide annuelle, sous réserve qu'ils dispensent une formation de qualité et qu'ils adhèrent à une charte régionale pour la qualité de l'apprentissage : 1 400 €/an ou 1 700 €/an si la durée

de la formation est supérieure à 600h annuelles (montants applicables aux contrats conclus à compter du 01/06/10). L'aide est versée à l'issue de chaque année de formation sur attestation de l'assiduité de l'apprenti (moins de 10 % d'absences injustifiées au CFA).

La 1ère année du contrat, une **avance forfaitaire** de 500 € est versée à la signature du contrat, dès la réception des pièces nécessaires (contrat, RIB et charte d'engagement qualité). L'aide est calculée au prorata de la réalisation du contrat si sa durée est inférieure à un an ou en cas de rupture en cours d'année (sauf du fait de l'employeur). Elle n'est pas versée si le contrat est rompu avant le début de la formation au CFA.

Une aide complémentaire "**coup de pouce**" de 500 € est accordée aux employeurs qui recrutent leurs apprentis en CDI dans le mois qui suivra la fin de leur apprentissage, sous réserve que le CDI ne soit pas rompu au cours de la période d'essai.

• **Crédit d'impôt** : 1600 € par apprenti (nbre moyen annuel) ou 2200 € pour les jeunes non qualifiés bénéficiaires d'un CIVIS, les personnes en situation de handicap, les "entreprises du patrimoine vivant" et les contrats conclus à l'issue du dispositif Défense 2ème chance.

• Aides de l'Agefiph pour l'embauche de personnes en situation de handicap.

• Non prise en compte des apprentis dans les effectifs de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux.

Formation

• **Au moins 400 h** par an (ou 1350 h sur 2 ans pour préparer un BTS ou 1850 h pour un Bac pro en 3 ans) dans un CFA ou une section d'apprentissage, en moyenne sur la durée du contrat (240 h pour une année de redoublement). Pour les contrats de moins d'un an, la durée de formation est réduite au prorata.

• Le reste du temps en entreprise, sous la responsabilité du maître d'apprentissage. Celui-ci confie au jeune des tâches ou des postes permettant d'effectuer des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord avec le CFA.

• Hors temps de travail, et en accord avec le CFA, l'apprenti peut suivre des modules de formation complémentaires.

• Le CFA doit organiser dans les 2 premiers mois un entretien d'évaluation avec l'employeur, le jeune, le tuteur et un formateur pour adapter si nécessaire la formation.

• Les apprentis dont le contrat a été rompu (sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture), peuvent poursuivre leur formation au CFA pendant une durée maximale de 3 mois sous statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré (protection sociale assurée). Ils sont alors accompagnés dans leur recherche d'employeur.

NB : Ce dispositif est aussi expérimenté pour permettre aux jeunes à la recherche d'un 1er contrat d'apprentissage de débiter leur formation dans un CFA volontaire (Formation entamée avant le 31/10/10).

Le maître d'apprentissage

• Directement responsable de la formation de l'apprenti, il assure la fonction de tuteur. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti et dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification visée, en liaison avec le CFA.

Il doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et remplir l'une des conditions suivantes de compétence professionnelle :

- être titulaire d'un titre ou diplôme dans le domaine professionnel correspondant à la finalité de la qualification préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'au moins 3 ans d'exercice dans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le jeune ;

- justifier d'au moins 5 ans d'exercice dans une activité professionnelle correspondant à la qualification visée par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification (demande étudiée au cas par cas).

• La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés coordonnés par un maître d'apprentissage référent.

• **Nombre maximal d'apprentis** ou d'élèves de CPA pouvant être simultanément accueillis par l'entreprise :

- deux pour chaque maître d'apprentissage autre que l'employeur ;

- plus un apprenti ayant prolongé son contrat après un échec à son examen.

Des dérogations à ces plafonds peuvent être délivrées. Des plafonds différents peuvent être fixés par arrêté ministériel dans certaines branches professionnelles.