



L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** d'un type particulier qui permet à un apprenti de préparer un diplôme et d'acquérir une qualification en suivant une formation rémunérée dispensée dans l'entreprise et par le Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Conditions

Pour pouvoir conclure un contrat d'apprentissage, l'entreprise doit s'engager à **assurer la formation de l'apprenti dans son entreprise tout en lui permettant de suivre la formation organisée par le CFA. L'entreprise doit désigner un maître d'apprentissage (la mission proposée à l'apprenti doit être en adéquation avec le diplôme préparé).**

L'apprenti doit être **âgé de moins de 26 ans au début du contrat (dérogation possible notamment dans le cadre de poursuite d'études commencées en apprentissage)** et être **admissible** dans la filière de formation choisie.

Après avoir été validé par le CFA, le contrat d'apprentissage doit être enregistré par la **Chambre de Commerce et d'Industrie** compétente (ou la Chambre de Métiers).

Durée

La **durée de l'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation** (1 à 3 ans selon le diplôme préparé).

Par ailleurs, il est possible de commencer un contrat dans les 3 mois qui précèdent la rentrée.

Lorsqu'un délai de **+ de 3 mois** s'est écoulé, entre le début de la formation et la date prévue pour la signature du contrat, il faut impérativement demander, par l'intermédiaire du CFA, une **dérogation** avant de signer le contrat d'apprentissage.

Engagements

Pendant la **période d'essai des 2 premiers mois** du contrat, l'employeur et l'apprenti ont chacun la liberté de mettre fin à leurs engagements, sans préavis et sans indemnité.

L'employeur s'engage à assurer à l'apprenti une **formation pratique, méthodique et complète** et à lui faire suivre les cours prévus au CFA.

L'apprenti s'engage à effectuer le travail qui lui est confié en vue de sa formation, à **suivre les cours** avec assiduité et à **se présenter aux examens**.

Au-delà de ces particularités, l'apprenti est **un salarié à temps complet bénéficiant des mêmes droits et est astreint aux mêmes obligations** que les autres salariés de l'entreprise.

L'apprenti bénéficie tout à la fois des **congés habituels** dûs aux autres salariés (2 jours ½ ouvrables de repos par mois de travail effectif) et d'un congé spécifique précédant les épreuves de l'examen préparé (5 jours ouvrables, congé rémunéré pris dans le mois précédant les épreuves finales).

Aspects financiers de l'apprentissage

L'apprenti est un salarié à temps plein, il perçoit donc une rémunération dès la début de son contrat d'apprentissage, pour toutes les heures passées tant dans l'entreprise que dans le CFA.

Le salaire minimum de l'apprenti s'exprime en pourcentage du **SMIC** ou du salaire minimum conventionnel (**SMC**) s'il est plus favorable et si l'apprenti est âgé de plus de 21 ans.

Année d'exécution du contrat/âge	% à appliquer au SMIC ou SMC	
	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1^{ère} année	41% du SMIC	53% du SMIC ou du SMC
2^{ème} année	49% du SMIC	61% du SMIC ou du SMC
3^{ème} année	65% du SMIC	78% du SMIC ou du SMC

La rémunération des apprentis dans l'enseignement supérieur

Dans le cadre de la réforme LMD (licence, master, doctorat) le salaire de l'apprenti est fixé en fonction de son âge mais également en fonction de sa progression dans le cycle de formation

- **Ainsi, la licence** constitue le 1^{er} cycle de formation de l'enseignement supérieur, d'une durée de 3 ans. La **licence professionnelle** se prépare en 1 an après 2 ans d'enseignement supérieur, les apprentis entrent donc en licence professionnelle pour achever leur cycle de formation de licence.
Aussi, les **apprentis préparant une licence professionnelle, en 1 an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une 2^{ème} année d'apprentissage.**
- **Le master** constitue le 2^{ème} cycle de formation de l'enseignement supérieur d'une durée de 2 ans (M 1 puis M 2). La licence et le master étant 2 cycles de formation distincts, la rémunération d'un apprenti en M 1 correspond à la rémunération d'une 1^{ère} année d'apprentissage.
Par contre, **si un apprenti prépare un M 2 en apprentissage, après avoir accompli le M 1** sous statut d'étudiant, il est considéré comme ayant effectué une 1^{ère} année d'apprentissage et **sa rémunération doit être au moins égale à une 2^{ème} année d'apprentissage.**

Le salaire de l'apprenti augmente, le cas échéant, le mois suivant la date de son anniversaire.

En cas d'augmentation du SMIC celle-ci s'applique dès le mois suivant.

Des conditions spécifiques s'appliquent lorsque l'apprenti qui conclut un contrat d'apprentissage était déjà apprenti auparavant (décret N° 2005-1117 article 5 du 06/09/05).

Au titre de sa progression dans les cycles de formation, l'apprenti bénéficie alors d'une rémunération au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution de son précédent contrat.

Les charges sociales et fiscales sur salaires

Les cotisations sociales SALARIALES sont totalement prises en charge par l'Etat.

L'entreprise est exonérée totalement ou partiellement (selon son effectif) du paiement des cotisations sociales PATRONALES jusqu'à la fin du contrat d'apprentissage :

Attention : depuis le 1^{er} janvier 2007 la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles n'est plus exonérée, elle est due pour tous les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2007 quelque soit la taille de l'entreprise.

Concernant les autres cotisations :

- jusqu'à 10 salariés : l'entreprise est totalement exonérée
- au-delà de 10 salariés : exonération partielle (sécurité sociale) (*)voir en bas de page

A la fin de chaque année de formation, l'entreprise peut bénéficier d'une aide régionale au soutien à l'effort de formation d'un montant minimal de 1 200 € pour chaque apprenti (montant pour les entreprises franciliennes). Cette aide est attribuée si l'apprenti a été régulièrement présent aux cours en CFA.

Crédit d'impôt apprentissage la loi de programmation pour la cohésion sociale N° 2005-32 du 18 janvier 2005 a instauré un crédit d'impôt au profit des entreprises, imposées au régime d'imposition du réel, employant des apprentis. Le crédit d'impôt est égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprenti employé. Il est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de l'accueil de ces apprentis par l'entreprise (les modalités d'application de cette mesure sont précisées par les décrets N° 2005-304 du 31/03/05 et 2005-1745 du 30/12/05 et par le bulletin officiel des impôts N° 81 du 10/05/05).

Financement de l'apprentissage le surcoût de l'apprentissage validé par le Conseil Régional d'Ile-de-France est publié annuellement par le Préfet de Région. L'entreprise qui recrute un apprenti doit verser au CFA UNION lors de la collecte de la taxe d'apprentissage, via les organismes collecteurs, une partie du montant de son quota. Le CFA UNION est également habilité à recevoir du barème (catégories B et C).

Rappel : la taxe d'apprentissage est calculée sur le montant des salaires versés par l'entreprise.

30 % de cette taxe appartenant au « quota » doit nécessairement être affecté à un ou plusieurs CFA.

Formalités administratives du contrat d'apprentissage

Le CFA UNION adresse, par voie électronique, à l'employeur qui recrute un apprenti, le formulaire de contrat d'apprentissage.

Dès la signature du contrat d'apprentissage, l'employeur doit retourner les documents complétés et signés (par lui-même et l'apprenti) au CFA UNION qui les transmet ensuite au service compétent pour enregistrement. L'entreprise doit également effectuer une déclaration préalable à l'embauche de l'apprenti et prévoir la visite médicale d'embauche.

Le CFA UNION est à votre disposition pour vous aider dans ces formalités.

(*) Restent dues les cotisations pour le fonds national d'aide au logement, le transport, la contribution de solidarité pour l'autonomie, le chômage et la retraite complémentaire. Ces cotisations sont calculées sur une base forfaitaire égale au salaire minimum en pourcentage du SMIC correspondant à l'âge de l'apprenti et à l'année d'exécution du contrat, diminuée de 11 points, indépendamment de la rémunération réelle versée à l'apprenti.