

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Pour tout contrat signé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019

[www.formation-industrie.bzh](http://www.formation-industrie.bzh)

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une **durée\* de 1 à 3 ans** (avec une période d'essai de 45 jours en entreprise) qui donne à l'apprenti le statut de jeune salarié et qui associe une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

*L'alternance pratiquée au sein de notre établissement est généralement de 15 jours en entreprise, 15 jours en CFA.*

*\* Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée indéterminée.*

## Formalités

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, vous devez transmettre les exemplaires du contrat d'apprentissage complet (CERFA FA 13a), accompagné du visa du directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti, à votre **Chambre de Commerce et d'Industrie ou votre Chambre des Métiers**. Les employeurs du secteur public adressent le contrat à la DIRECCTE.

La chambre consulaire dispose d'un délai de 15 jours pour enregistrer le contrat. Son silence dans le délai imparti vaut acceptation.

Vous avez 2 mois à partir de la signature du contrat pour prévoir une **visite médicale** pour l'apprenti.

**Attention !** L'enregistrement du contrat dans les délais sus-mentionnés, conditionne le versement de la nouvelle aide unique aux employeurs éligibles.

**A NOTER :** à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les entreprises déposeront le contrat auprès de leur opérateur de compétences (OPCO).

### Mineurs sur machines dangereuses :

Depuis le 2 mai 2015, l'employeur adresse à l'Inspection du Travail une **déclaration** pour travaux réglementés. Elle précise l'activité de l'entreprise, la formation préparée, les différents lieux de formation, les travaux et les machines concernées et la personne compétente chargée de l'encadrement des apprentis lorsque ceux-ci seront affectés aux travaux et aux machines concernées. Cette déclaration est valable 3 ans (renouvelable).

## Pour toute embauche

Vous devez effectuer la **déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence** (que ce soit en entreprise ou en CFA).

## Bénéficiaires

### Jeunes de 16 à 29 ans révolus

Les jeunes ayant achevé leur 3<sup>ème</sup> peuvent être inscrits en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

*Pas de limite d'âge lorsque le contrat est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé, apprenti préparant un diplôme ou titre supérieur à ce lui obtenu, personne ayant un projet de création ou reprise d'entreprise, sportif de haut niveau.*

## Droits et devoirs de l'apprenti

### Devoirs de l'apprenti :

- Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées.
- Se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

### Droits de l'apprenti :

Statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale...

**NOUVEAU :** la durée de travail de l'apprenti mineur est augmentée dans certains secteurs d'activité (activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, travaux publics et espaces paysagers) jusqu'à 40 heures par semaine et 10 heures par jour sous certaines conditions de compensation.

## L'apprenti dans l'entreprise

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens.

### Le Maître d'apprentissage :

Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un Maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites, ...).

## Fin du contrat

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit :

- au terme de la durée du contrat,
- par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant les deux premiers mois du contrat,
- par accord écrit des deux parties, au-delà de la période d'essai.

# Rémunération

	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
de 16 à 17 ans	27% du Smic	39% du Smic	55% du Smic
de 18 à 20 ans	43% du Smic	51% du Smic	67% du Smic
de 21 ans à 25 ans	53% du Smic*	61% du Smic*	78% du Smic*
de 26 ans et +	100% du Smic*	100% du Smic*	100% du Smic*

**Smic horaire brut au 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 10,03 €**

## Modalités d'application :

\* % du Smic ou du Salaire Minimum Conventionnel s'il est plus favorable.  
Les relèvements du Smic ont une incidence immédiate.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge sont applicables le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, la rémunération est au moins égale à la rémunération minimale légale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année du contrat précédent, sous réserve d'avoir obtenu le diplôme ou titre préparé.

Redoublement : La rémunération est celle de la dernière année de l'échec à l'examen.

Lorsque la durée du contrat est réduite d'un an (BAC en 2 ans, BTS en 1 an), l'apprenti perçoit une rémunération correspondante à une 2<sup>ème</sup> année.

Lorsque la durée du contrat est réduite de deux ans (BAC en 1 an), l'apprenti perçoit une rémunération correspondante à une 3<sup>ème</sup> année.

Pour la mention complémentaire (ou tout diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu s'il est en rapport direct avec le diplôme ou titre précédent et pour un contrat d'une durée égale ou inférieure à 1 an) : La rémunération est celle de la dernière année majorée de 15%.

## Entreprises de la Métallurgie :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, une majoration de salaire est appliquée pour tout apprenti embauché dans une entreprise de la Métallurgie. La rémunération minimale mensuelle est la suivante :

	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
moins de 18 ans	35% du Smic*	45% du Smic*	55% du Smic*
18 à 25 ans	55% du Smic*	65% du Smic*	80% du Smic*

NB – pour les entreprises du Bâtiment & TP, la rémunération est de 65% pour les moins de 18 ans, 75% pour les apprentis de 18 à 20 ans, 80% pour les plus de 21 ans.

# Nous contacter

## PLÉRIN / SAINT-BRIEUC

7 rue du Bignon - La Prunelle - BP 221  
22192 PLÉRIN CEDEX  
02 96 74 71 59  
Hélène LAPLANCHE  
helene.laplanche@formation-industrie.bzh

## BREST

ZI de Kergonan - 8 bis rue F. de Lesseps - BP 73  
29802 BREST CEDEX 09  
02 98 02 03 30  
Hélène ROLLAND / Élodie MERRER  
helene.rolland@formation-industrie.bzh  
elodie.merrer@formation-industrie.bzh

## QUIMPER

12 rue Etienne Perche - ZAC de Cuzon  
Moulin du Loch - 29000 QUIMPER  
02 98 74 94 98  
Franck GLOANNEC  
franck.gloannec@formation-industrie.bzh

## LORIENT

12 Rue de la Cardonnière  
56100 LORIENT  
02 97 76 04 07  
Valérie SEDANTON  
valerie.sedanton@formation-industrie.bzh

## BRUZ / RENNES

Campus de Ker Lann - Rue Henri Moissan  
BP 67429 - 35174 BRUZ CEDEX  
02 99 52 54 54  
Louise CARO / Joëlle DANIEL  
louise.caro@formation-industrie.bzh  
joelle.daniel@formation-industrie.bzh

## REDON

25 rue Tabago  
44460 SAINT NICOLAS DE REDON  
02 23 10 04 69  
Sonia AGAESSE  
sonia.agaesse@formation-industrie.bzh

## VITRÉ

10 rue Pierre et Marie Curie  
35500 VITRÉ  
02 99 74 23 66  
Pierre JAUPITRE / Jennifer THOUÉLIN  
pierre.jaupitre@formation-industrie.bzh  
jennifer.thouelin@formation-industrie.bzh

[www.formation-industrie.bzh](http://www.formation-industrie.bzh)

# Exonérations de charges

Pour tout contrat conclu à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la réduction générale de cotisations patronales (ou réduction Fillon) devient plus avantageuse :

- L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage du secteur privé est supprimée.
- Les rémunérations des apprentis bénéficient dorénavant de la **réduction générale de cotisations renforcée**.
- L'apprenti reste **exonéré de charges salariales jusqu'à un salaire de 79% du SMIC** (soit 1202 €).

## Aide unique aux employeurs d'apprenti-e-s

L'**aide unique à l'apprentissage** remplace les aides versées par les régions, le crédit d'impôt, la prime à l'embauche d'apprentis handicapé et l'aide à l'embauche de jeunes apprentis dans les TPE.

### ■ Conditions d'attribution (cumulatives)

- Pour les entreprises de moins de 250 salariés\*
- Pour la préparation d'un diplôme ou titre professionnel de niveau inférieur ou égal au BAC

\* l'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus.

### ■ Montant attribué

- **4125 €** pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat
- **2000 €** pour la 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat
- **1200 €** pour la 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat
- Possibilité de 1200 € la 4<sup>ème</sup> année (par ex. si redoublement)

### ■ Modalités

- Aide versée par l'ASP (Agence de Services et de Paiement), **mensuellement**, à condition que vous ayez correctement rempli (chaque mois) la Déclaration Sociale Nominative (DSN).
- En cas de rupture de contrat, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant.

Tout se passe sur le portail dédié Sylaé. Si vous n'avez pas de compte d'accès à Sylaé, ni jamais renseigné vos coordonnées bancaires (RIB) pour percevoir une aide publique, l'ASP vous indiquera la démarche à suivre.

## Portail de l'alternance

Pour tout connaître sur le contrat d'apprentissage, connectez-vous sur le site du Ministère du Travail dédié à l'alternance :

- **Aides et modalités** du contrat d'apprentissage,
- **Simulateur** d'aides et de rémunération,
- Publication de vos **offres**,
- Rédaction du **contrat en ligne**.

[www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)