

## A qui s'adresse-t-il ?

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage (équipement, techniques utilisées, conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage).

L'employeur nomme un maître d'apprentissage (le responsable de la structure, un ou plusieurs salariés formant une équipe tutorale) pour former l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être un conjoint collaborateur également (ordonnance du 21 août 2019).

Le maître d'apprentissage doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par les textes en vigueur. Il peut encadrer au maximum 2 apprentis plus un « redoublant » (*article R. 6223-6 du code du travail*). Dans certaines professions, des dérogations peuvent être acceptées (coiffeurs...). Le maître d'apprentissage acquiert des droits à la formation au titre du compte d'engagement citoyen (20 h de formation / an dans la limite de 60 h).



## Quels sont les bénéficiaires ?

- ✓ Les jeunes âgés de 15 ans et 1 jour à l'entrée en formation ayant terminé la 3ème.
- ✓ Les publics âgés de 16 à 30 ans (29 ans révolus).

## Dans quels cas la limite d'âge de 30 ans n'est-elle pas applicable ?

- ◆ lorsqu'il ne s'écoule pas plus d'1 an entre les 2 contrats :
- ✓ si le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent (âge limite 35 ans) ;
- ✓ s'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci (âge limite 35 ans) ;
- ◆ autres cas de limite d'âge :
- ✓ lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- ✓ lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ou un sportif de haut niveau.

**A NOTER** : l'apprenti bénéficie de la visite médicale d'embauche effectuée par un médecin de prévention ou le médecin de ville, au mieux un mois avant le début d'exécution du contrat et au plus tard dans les deux mois qui suivent ce début d'exécution (article R 6222-40-1 du code du travail).

## Quels sont la nature et la durée du contrat ?

Contrat de travail de type particulier à durée limitée de droit privé ou contrat d'apprentissage dans le cadre d'un CDI, d'une durée de 6 mois à 3 ans selon le diplôme, ou titre et le niveau de qualification préparés (égale au cycle de formation, examen inclus). Il peut être prolongé une seule fois en cas d'échec à l'examen. La période probatoire est de **45 jours consécutifs ou non en entreprise** (pas de période d'essai).

Contrat conclu en deux exemplaires (employeur + salarié) avec convention de formation annexée au contrat, copie transmise à l'opérateur de compétence (OPCO) de la branche professionnelle pour dépôt.

A titre dérogatoire, la durée du contrat peut être supérieure au cycle de formation (mobilité à l'étranger, service civique, SNU, etc...).

Passé le délai de 45 jours, le contrat d'apprentissage peut être rompu librement par l'employeur ou l'apprenti :

- ⇒ En cas de faute grave et d'inaptitude médicale.
- ⇒ D'exclusion définitive du CFA.
- ⇒ Par accord signé des deux parties.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage hors exclusion du CFA, le CFA doit permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique, pendant 6 mois et contribuer à lui trouver un autre employeur. (Statut : stagiaire de la formation professionnelle).

## Quel est le statut du bénéficiaire ?

L'apprenti-e est salarié-e non comptabilisé-e dans l'effectif de l'entreprise pour l'application des seuils fiscaux sociaux, sauf accidents et maladies professionnelles. Les salaires versés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage bénéficient d'une exonération d'impôt lorsque leur montant est inférieur au SMIC annuel soit 18 255 €. En cas de dépassement, seule la partie supérieure à cette somme est imposable et doit être déclarée aux impôts.

A compter du 1er/01/2020, les employeurs d'apprenti-es bénéficient du régime de réduction générale de cotisations patronales (ancienne réduction Fillon).

## Qu'en est-il de la formation de l'apprenti-e ?

Elle se déroule alternativement dans l'entreprise et dans un centre de formation (CFA). La formation théorique est désormais fixée à 25 % de la durée contractuelle.

La formation en entreprise se déroule sous la responsabilité du maître d'apprentissage.

L'employeur doit dans tous les cas assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

Aménagement de la formation à distance pour les personnes en situation de handicap.

## Quelle rémunération pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2020 ?

Salaires minimum versé par l'employeur : % du SMIC\* selon l'âge de l'apprenti(e) ou salaire minimum conventionnel s'il est supérieur, pour les jeunes âgés de + 21 ans.

Age	Année d'exécution du contrat					
	Première année		Deuxième année		Troisième année	
Jeunes jusqu'à 17 ans	27 %	415,64 €	39 %	600,37 €	55 %	846,68 €
Jeunes de 18 à 20 ans	43 %	661,95 €	51 %	785,10 €	67 %	1 031,41 €
Jeunes de 21 à 25 ans	53 %	815,89 €	61 %	939,04 €	78 %	1 200,74 €
Jeunes de 26 ans et +	100 % du SMIC ou 100 % salaire conventionnel					

Pour les périodes courant à compter du 1er janvier 2020, la rémunération des apprenti(e)s est exonérée de cotisations salariales mais cette exonération est limitée à 79 % du SMIC, soit 1 216 €.

Des règles particulières de rémunération sont prévues en cas de prolongation ou réduction de la durée de l'apprentissage, ou en cas de contrats successifs conclus chez un même employeur ou chez un autre employeur.

Possibilité de conclure un contrat d'apprentissage à temps partiel pour les personnes reconnues travailleurs handicapés et de prolonger d'un an sa durée avec majoration salariale de 15 points la dernière année.

\* SMIC au 01/01/2020 pour 151,67 heures/mois (35 heures/semaine) : 1 539,42 € soit 10,15 € de l'heure

## Quelles aides financières de l'Etat ?

### • Pour l'apprenti-e âgé-e d'au moins 18 ans :

- \* Aide au permis de conduire à hauteur de 500 € versée par le CFA (à l'apprenti-e ou à l'auto école) et remboursée par l'ASP.
- \* Aide au premier équipement pour tout apprenti-e (achat de matériel numérique par le CFA).
- \* **Pour l'entreprise :**
- \* Une aide financière exceptionnelle pour tout contrat préparant à un diplôme au niveau "Master" (niveau 7), conclu avec une **entreprise\*** entre le 1er juillet 2020 et jusqu'au 28 février 2021 :

1er année :	2ème et 3ème année
<ul style="list-style-type: none"><li>• 5 000 € pour un-e apprenti-e mineur-e</li><li>• 8 000 € pour un-e apprenti-e majeur-e</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2 000 € pour la 2ème année</li><li>• 1 200 € pour la 3ème année</li></ul>

Cette aide se déclenche automatiquement lors du dépôt du contrat auprès de l'OPCO.

\*Entreprise éligible : - 250 salariés sans conditions et + 250 salariés si atteinte de l'obligation d'emploi d'alternant en 2021.

## Rappel des objectifs du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage doit permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et doit ainsi contribuer à leur insertion professionnelle.