



Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage ne donne pas accès :

- Au CIF CDD (sauf pour les moins de 26 ans)
- Au DIF (a priori remplacé au 1er janvier 2015 par le CPF : compte personnel de formation)
- Au Congé bilan de compétences
- Au Congé VAE

Les apprentis devraient avoir accès au compte personnel de formation.



Quel public ?

Jeunes de 16 ans au moins et de 25 ans au plus au début de l'apprentissage.

Dérogations à la limite d'âge

Plus de 25 ans (mais pas plus de 30 ans) si, à la suite d'un précédent contrat d'apprentissage, le jeune signe un nouveau contrat :

- Si ce nouveau contrat conduit à un niveau de diplôme supérieur. Le contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'1 an après expiration du précédent contrat.
- Si le précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité...) ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire. Le contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'1 an après expiration du précédent contrat.

• Plus de 25 ans (sans limite d'âge supérieure) :

- Si l'apprenti a besoin de ce diplôme pour faire aboutir un projet de création ou reprise d'entreprise.
- **Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé.**

Contrat d'apprentissage à 15 ans

Les jeunes d'au moins 15 ans révolus ayant terminé la scolarité du collège (3ème) peuvent souscrire un contrat d'apprentissage.

Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour commencer leur formation dans des conditions qui sont fixées par décret (décret n°2014-1031 du 10/09/14 en vigueur depuis le 13/09/14).

Quel employeur ?

- Les entreprises relevant du secteur privé (artisanal, commercial, industriel, associatif ou profession libérale).
- L'employeur peut être un ascendant (père, mère, grands parents).
- Les entreprises de travail temporaire et le secteur des activités saisonnières peuvent conclure des contrats d'apprentissage sous certaines conditions.

Quel type de contrat ?

- L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique dans un centre de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé un contrat.
- Le contrat (contrat à durée déterminée) doit être conclu par écrit par l'apprenti (et son représentant légal s'il est mineur) et un employeur (voir rubrique « Comment faire ? »).
- Le contrat doit être signé au plus tôt 3 mois avant le début de la formation et au plus tard 3 mois après. En général, les cours en centre de formation débutent seulement à partir de sept/octobre. Les deux premiers mois du contrat constituent la période d'essai.

Nouveau

Dans des conditions qui seront précisées par décret, le contrat d'apprentissage pourra désormais être conclu pour une durée indéterminée. Dans ce cas, il débutera par la période d'apprentissage (disposition issue de la Loi du 05/03/14).

Possibilité de suspendre un CDI, après accord du salarié et de l'employeur, pour faire un apprentissage chez ce même employeur.



Quelle durée de contrat ?

1 à 3 ans selon la formation suivie (jusqu'à 4 ans si l'apprenti est reconnu **travailleur handicapé**).

Cas particuliers possibles

- Contrat de 6 mois à 1 an lorsque la formation a pour but l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :
 - De même niveau et en rapport avec un 1er diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage.
 - De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu.
 - Dont une partie a été obtenue par la VAE (validation des acquis de l'expérience).
 - Dont la préparation a été commencée sous un autre statut.
- Contrat de 2 ans (au lieu de 3) pour la préparation d'un Bac Pro si l'apprenti est titulaire d'un diplôme de niveau V (CAP/BEP) en rapport avec le domaine du Bac Pro.
- Contrat de 4 ans si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé.
- Contrat prolongé si l'apprenti a échoué à son examen ou si son contrat a été suspendu pour des raisons indépendantes de sa volonté (maladie, accident...).

Quelle durée en centre de formation ?

400h minimum par an de formation en centre. Ce temps de formation peut être inférieur (pour un contrat de 8 mois par exemple ou pour un apprenti ayant échoué à l'examen) ou supérieur (par exemple pour un Bac Pro ou un diplôme de niveau supérieur).

Quelles conditions de travail en entreprise ?

- L'apprenti est soumis aux mêmes lois, règlements et convention collective que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie aussi de la même protection sociale, des mêmes primes et indemnités.
- Le temps de travail est identique à celui des autres salariés. Les apprentis de moins de 18 ans bénéficient de dispositions particulières.
- L'apprenti est encadré et suivi par un « maître d'apprentissage » : le chef d'entreprise ou 1 ou plusieurs salariés (2 apprentis maximum par maître d'apprentissage). Pour remplir ces fonctions, il faut posséder :
 - Un titre ou diplôme correspondant à celui préparé par l'apprenti + 2 ans d'expérience en rapport avec le diplôme
 - OU, sous certaines conditions, 3 ans d'expérience en rapport avec le diplôme

Comment faire ?

- L'employeur doit contacter la chambre consulaire pour obtenir le contrat type : le Cerfa FA 13. Ce Cerfa vaut également déclaration d'apprenti.
- Le document est établi et signé en 3 exemplaires (pour l'employeur, pour l'apprenti et pour la chambre consulaire), puis renvoyé à la Chambre consulaire.



Quel salaire ?

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le salaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC (qui varie selon l'âge de l'apprenti et sa progression dans le cycle de formation).

Salaire brut mensuel au 01/01/16 (hors repas et accords convention collective) :

Ancienneté dans le contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1ère année	25% du SMIC (366, 65€)	41% du SMIC (601, 31€)	53% du SMIC (777, 31€)
2ème année	37% du SMIC (542, 65€)	49% du SMIC (718, 64€)	61% du SMIC (894, 64€)
3ème année	53% du SMIC (777, 31€)	65% du SMIC (953, 30€)	78% du SMIC (1 143, 96€)

Le salaire net perçu par l'apprenti est quasiment équivalent au montant du salaire brut (exonération des charges salariales, sauf retraite, accident du travail voire, parfois, mutuelle obligatoire).

Un simulateur de calcul du salaire des apprentis est disponible sur : <http://www.alternance.emploi.gouv.fr> (rubrique « Simulation des revenus en alternance »).

Quelles aides pour l'employeur ?

- **Gratuité de la formation**
- **Absence de prise en compte dans le calcul des effectifs**
- **Exonérations des charges sociales**

Les exonérations varient selon l'employeur (artisan ou non) et l'effectif.

Employeur	Exonération
Cas n°1 <ul style="list-style-type: none"> • Employeurs inscrits au répertoire des métiers (entreprises artisanales) • Employeurs inscrits au registre des entreprises en Alsace et Moselle • Employeurs inscrits au registre du commerce ET ayant MOINS DE 11 salariés (non compris les apprentis) 	Exonération de l'intégralité des cotisations et contributions patronales et salariales de sécurité sociale (à l'exception de la cotisation patronale accident du travail/maladie professionnelle et du forfait social).
Cas n°2 <ul style="list-style-type: none"> • Employeurs non artisans ET ayant AU MOINS 11 salariés 	Exonération de certaines cotisations : <ul style="list-style-type: none"> • Cotisations exonérées : <ul style="list-style-type: none"> - Cotisations patronales et salariales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse). - Cotisations patronales d'allocations familiales. - CRDS/CSG. - Cotisations salariales d'assurance chômage. • Cotisations restant dues : <ul style="list-style-type: none"> - Cotisation patronale accident du travail/maladie professionnelle. - Contribution de solidarité autonomie. - FNAL. - Cotisations patronales d'assurance chômage. - Contribution à l'AGS (assurance garantie des salaires). - Le cas échéant le versement transport et le forfait social.

En cas d'embauche de l'apprenti à l'issue de son contrat :

- Pas de période d'essai possible (sauf dispositions conventionnelles) en cas d'embauche dans la même entreprise en CDI, CDD ou contrat de travail temporaire.
- Reprise de la durée du contrat pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.



Exemple :

- Entreprise non artisanale employant 12 salariés dont 2 apprentis => exonération totale (cas n°1).
- Entreprise non artisanale employant 13 salariés dont 1 apprenti => exonération de certaines charges (cas n°2).



(Suite des aides pour le contrat d'apprentissage)

● Crédit d'impôt

Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées d'impôt (entreprise nouvelle, jeune entreprise innovante...) peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt de 1 600 à 2 200€ (sous certaines conditions).

Attention ! Depuis le 1er janvier 2014, le bénéfice du crédit d'impôt est limité à la 1ère année du cycle de formation et aux seuls apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à Bac+2.

Les apprentis peuvent posséder une carte « Etudiant des métiers » qui permet de bénéficier des mêmes avantages (réductions et prestations) que les étudiants.

● Autres aides

- Aide de la DRJSCS (direction régionale jeunesse et sport) versée aux employeurs du secteur sportif (attention, pas pour le secteur de l'animation). Son montant varie en fonction de l'âge de l'apprenti et du diplôme préparé.
- Pour les apprentis : une aide au transport, à l'hébergement et aux repas peut être versée sous certaines conditions.

Nouveau

● Aide du Conseil Régional

- Suppression du dispositif d'indemnité compensatrice forfaitaire pour les contrats d'apprentissage signés à partir du 01/01/14. Cette mesure a été remplacée par une « prime à l'apprentissage ».
- Cette aide ne concerne que les **entreprises de moins de 11 salariés**. Elle est versée par la région à l'employeur. Le montant de cette prime (qui ne peut être inférieur à 1 000€/an) est fixé par la région.
- **En Bourgogne** : 1 000€ par année de formation (en deux versements : 600€ au début et 400€ en fin d'année de formation, sous réserve de l'assiduité de l'apprenti).

▶ Aide de 500€ pour la formation des maîtres d'apprentissage (versée la 1ère année du contrat).

▶ Nouveau site du Conseil Régional : apprentissage.region-bourgogne.fr
Service apprentissage (pour les employeurs uniquement) du Conseil Régional : 03.80.44.41.90. (tous les matins) pour connaître les possibilités d'accès aux aides.

Aide au recrutement (à compter du 01/07/15) : prime de 1 000€ (cumulable avec celles de la Région) pour les entreprises de moins de 250 salariés :

- ▶ • Cas n°1 « cas de l'apprenti nouveau » : l'entreprise n'a pas eu de contrat d'apprentissage depuis le 01/01/14.
- ▶ • OU Cas n°2 « cas de l'apprenti supplémentaire » : l'entreprise a déjà un/des contrats d'apprentissage en cours dont la période d'essai est échue ET, avec la signature de ce nouveau contrat, elle a plus de contrat d'apprentissage qu'au 1er janvier.

Les apprentis peuvent bénéficier d'une aide pour prendre en charge une partie de leur loyer.

Pour plus d'information, www.logehab.fr ou :

- ▶ • Auxerre : 03.86.72.09.40.
- Chalon : 03.85.42.18.88.
- Dijon : 03.80.27.02.71.
- Mâcon : 03.85.21.13.60.
- Nevers : 03.86.59.71.00.
- Sens : 03.86.83.05.87.



● Les aides spécifiques pour un contrat d'apprentissage signé avec un travailleur handicapé (contrat d'apprentissage aménagé)

Ces aides viennent en plus de celles prévues pour tout contrat d'apprentissage.

Aides à la signature du contrat d'apprentissage

- Prime de l'Etat pour l'employeur : aide de 520 fois le SMIC horaire brut applicable au 1er jour du mois de juillet compris dans la 1ère année d'apprentissage (aide versée en 2 fois, à l'issue de la 1ère et de la 2ème année d'apprentissage).
- Aides de l'AGEFIPH pour l'employeur :
 - 1 500€ pour un contrat d'apprentissage de 6 à 11 mois.
 - 3 000€ pour un contrat d'apprentissage égal à 12 mois.
 - 4 500€ pour un contrat d'apprentissage supérieur à 12 mois et inférieur ou égal à 18 mois.
 - 6 000€ pour un contrat d'apprentissage supérieur à 18 mois et inférieur ou égal à 24 mois.
 - 7 500€ pour un contrat d'apprentissage supérieur à 24 mois et inférieur ou égal à 30 mois.
 - 9 000€ pour un contrat d'apprentissage supérieur à 30 mois et inférieur ou égal à 36 mois.
- Aides de l'AGEFIPH pour la personne handicapée :
 - 1 500€ pour un contrat d'apprentissage de 6 à 11 mois. Le montant est doublé (3 000€) si le salarié est âgé de 45 ans et plus.
 - 3 000€ pour un contrat d'apprentissage de 12 mois et plus. Le montant est doublé (6 000€) si le salarié est âgé de 45 ans et plus.

Aide à la pérennisation suite au contrat d'apprentissage (aide AGEFIPH)

Cette aide a pour but d'inciter les entreprises à conserver un salarié suite à son contrat d'apprentissage.

- Pour l'employeur :
 - 4 000€ pour un CDI à temps plein.
 - 2 000€ pour un CDI à temps partiel supérieur ou égal à 16h hebdomadaire.
 - 2 000€ pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps plein.
 - 1 000€ pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps partiel supérieur ou égal à 16h hebdomadaire.
- Pour le salarié : pas d'aide.

● Découvrir l'alternance

- Action courte préparatoire à l'apprentissage (financée et rémunérée ASP ou AREF) :
 - Pour les moins de 26 ans ayant suivi un parcours de formation de niveau IV, validé ou non.
 - Définition de projet, accueil en CFA, mise en relation avec des établissements.
 - 350h maximum
- DIMA (dispositif d'initiation aux métiers en alternance) :
 - Pour les jeunes de 15 ans qui souhaitent découvrir des métiers et univers professionnels en alternant périodes de stages en entreprise et en centre de formation.
 - Pour plus de renseignements, contacter le CFA de l'Education Nationale au 03.85.43.87.67.
- Le PAVA (prestation d'accompagnement vers l'apprentissage) :
 - Pour les jeunes partir de 16 ans, en situation de handicap, désirant être accompagné vers l'apprentissage.
 - Contact : Chambre de Métiers et de l'Artisanat, région Bourgogne. 4 référents territoriaux :
 - * Côte d'Or : Sophie CARRE scarre@artisanat-bourgogne.fr
 - * Nièvre : Elisabeth GHEERAERT egheeraert@artisanat-bourgogne.fr
 - * Saône-et-Loire : Nadège GUERIN nguerin@artisanat-bourgogne.fr
 - * Yonne : Emmanuelle VALES evales@artisanat-bourgogne.fr



C ontrat d'apprentissage public

● Public visé

Le public est le même que dans le privé.



Les employeurs de droit public ne peuvent pas signer des contrats de professionnalisation.

● Employeur

Sont concernées les personnes morales du secteur public dont le personnel ne relève pas du droit privé :

- L'Etat (administration centrale et services déconcentrés)
- Les régions, départements, communes, établissements publics de coopération
- Les établissements publics nationaux administratifs (EPA, EPST, EPSCP...)
- Les établissements publics relevant des collectivités territoriales
- Les établissements publics locaux d'enseignement
- Les établissements publics de santé
- Les établissements publics sociaux et médico-sociaux
- Les établissements publics de type administratif (à caractère culturel, scientifique et technique, culturel et professionnel, scientifique et technologique, sanitaire et social)
- Les offices publics d'HLM
- Les établissements publics industriels et commerciaux dotés de personnel fonctionnaires (ONF...)
- Les chambres consulaires



Le contrat d'apprentissage ne vaut pas embauche.

● Type de contrat

- Contrat de travail de droit privé.
- Sa durée est de 1 à 3 ans en fonction de la durée de formation nécessaire pour la préparation du diplôme (elle est en général de 2 ans).
- 3 contrats successifs maximum peuvent être signés avec le même apprenti (aucun délai exigé entre 2 contrats).



L'ancien apprenti ne dispose d'aucun avantage par rapport à une personne n'ayant jamais travaillé dans la Fonction Publique pour l'accès aux concours (il doit passer les concours externes).

● Marche à suivre

Le contrat d'apprentissage du secteur public fait l'objet d'un imprimé type enregistré au Cerfa FA13.

Le contrat, signé par l'employeur et l'apprenti, est adressé pour enregistrement au représentant de l'Etat dans le département (unité territoriale de la DIRECCTE ou service départemental de l'inspection du travail).



● Rémunération

Le montant de la rémunération correspond à un pourcentage du SMIC.

Le tableau des rémunérations est identique à celui du secteur privé.

Salaires brut mensuel au 01/01/16 (hors repas et accords convention collective) :

Ancienneté dans le contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1ère année	25% du SMIC (366, 65€)	41% du SMIC (601, 31€)	53% du SMIC (777, 31€)
2ème année	37% du SMIC (542, 65€)	49% du SMIC (718, 64€)	61% du SMIC (894, 64€)
3ème année	53% du SMIC (777, 31€)	65% du SMIC (953, 30€)	78% du SMIC (1 143, 96€)

Le salaire net perçu par l'apprenti est quasiment équivalent au montant du salaire brut (exonération des charges salariales, sauf retraite, accident du travail voire, parfois, mutuelle obligatoire).

Pourcentages majorés :

- De 10 points pour la préparation d'un titre ou diplôme de niveau IV (Bac)
- De 20 points pour la préparation d'un titre ou diplôme de niveau III (Bac+2)
- Rien n'est prévu pour les titres et diplômes supérieurs au niveau III.

Un simulateur de calcul du salaire des apprentis est disponible sur : <http://www.alternance.emploi.gouv.fr> (rubrique « Simulation des revenus en alternance »).

● Aides pour l'employeur

- Exonération des cotisations sociales : l'Etat prend en charge, sur une base forfaitaire, la totalité :
 - Des cotisations patronales des assurances sociales et des allocations familiales
 - Des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires
 - Des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage

L'Etat verse directement les cotisations qu'il prend en charge aux organismes concernés, l'employeur public n'a pas à en faire l'avance.

● Ce qui reste à la charge de l'employeur

- L'employeur doit cependant prendre en charge :
 - La cotisation accident du travail et maladie professionnelle
 - La cotisation patronale de retraite complémentaire calculée sur la base forfaitaire
 - La contribution au fonds national d'aide au logement et, le cas échéant, le versement de la taxe de transport
- Concernant le financement de la formation : les employeurs publics ne payent pas la taxe d'apprentissage. Ils doivent donc prendre en charge les coûts de la formation (sauf pour les CFA à recrutement national : ces coûts peuvent être pris en charge, en totalité ou en partie).

● Les avantages pour l'apprenti

- Il bénéficie du régime général de sécurité sociale.
- Il bénéficie du régime de retraite des agents non titulaires de la fonction publique.
- Il bénéficie de la prise en compte des droits à l'assurance vieillesse.
- Il peut prétendre aux allocations chômage.

Pas de prime à l'apprentissage dans le public.

Les apprentis peuvent bénéficier d'une aide pour prendre en charge une partie de leur loyer.

Pour plus d'information, www.logehab.fr ou :

- Auxerre : 03.86.72.09.40.
- Chalon : 03.85.42.18.88.
- Dijon : 03.80.27.02.71.
- Mâcon : 03.85.21.13.60.
- Nevers : 03.86.59.71.00.
- Sens : 03.86.83.05.87.

