

## **Le contrat d'apprentissage / Juin 2020**

Embaucher un apprenti, c'est former un professionnel et assurer l'avenir de l'entreprise en transmettant des savoir-faire. L'État apporte une aide financière.

### **QUI EST CONCERNÉ ?**

- Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.
- Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage dans les conditions précisées par les articles L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6272-2 du code du travail ; plus de précisions sur le site du ministère de la Fonction publique.
- Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.
- Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.
- Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3e) comme stagiaire de la formation professionnelle, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis et entrer en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans et un jour.

### **QUELLES OBLIGATIONS ?**

- Conclure avec l'apprenti un contrat de travail de type particulier (CDD de 06 mois à trois ans selon la durée du cycle de formation ou CDI) et lui verser une rémunération dont le montant minimum varie de 27 à 100% du SMIC (pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019) en fonction de son âge et de la progression du jeune dans l'apprentissage.
- Inscrire l'apprenti dans un CFA dispensant la formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur, ou un titre d'ingénieur, ou un titre répertorié.
- Veiller à son assiduité au CFA.
- Assurer la formation pratique dans l'entreprise (suivant la progression arrêtée avec le CFA).
- Inscrire l'apprenti à l'examen prévu et le faire participer aux épreuves.

### **QUELS AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ?**

- Une aide unique pour les employeurs d'apprentis ;
- Une réduction de charges sociales ;
- Des aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé. Consulter le site de l'Agefiph;
- Dans la fonction publique, le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Consulter le site du FIPHFP;
- Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature)

Pour en savoir plus, consulter le portail de l'Alternance.

## QUELLES DÉMARCHES ?

- Effectuer la déclaration légale lors de l'enregistrement du premier contrat d'apprentissage.

## QUELS INTERLOCUTEURS (pour les entreprises) ?

- Votre conseiller Pôle emploi vous aide à sélectionner les candidats et à conclure le contrat ;
- L'organisme consulaire (Chambres des métiers et de l'artisanat, Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres d'agriculture) dont relève l'entreprise enregistre le contrat et la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) valide cet enregistrement ;
- A compter du 1er janvier 2020, l'Opérateur de compétences (OPCO) assurera l'enregistrement du contrat.
- Le CFA organise la formation et en assure l'exécution et le suivi.

## QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti (Juin 2020)				
Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	27% du Smic, soit 415,64	43% du Smic, soit 661,95 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 815,89 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic  Salaire le + élevé entre le Smic (1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 <sup>ème</sup> année	39% du Smic, soit 600,37 €	51% du Smic, soit 785,10 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 939,04 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic  Salaire le + élevé entre le Smic(1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3 <sup>ème</sup> année	55% du Smic, soit 846,68 €	67% du Smic, soit 1 031,41 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 200,74 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic  Salaire le + élevé entre le Smic (1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage