

FICHE PRATIQUE À L'USAGE DES APPRENTIS

CFA FORMASUP PARIS

4, rue Blaise Desgoffe

75006 PARIS

Tél : 01 53 63 53 50

Fax : 01 42 84 44 76

E-Mail : contact@formasup-paris.com

Site Internet : www.formasup-paris.com



POURQUOI SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

- ▶ Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail spécifique qui permet au jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme technique ou professionnel.
- ▶ L'apprentissage est une formation en alternance, dispensée à la fois par un organisme de formation et par une entreprise ou un établissement du secteur public.
- ▶ L'apprenti étant salarié de l'entreprise, il bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés.

QUI PEUT CONCLURE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

- ▶ Le contrat d'apprentissage peut être conclu par une personne admise à suivre une formation ouverte en apprentissage et ayant moins de 26 ans.
- ▶ Néanmoins, des dérogations à cette limite d'âge supérieure sont possibles :
 - lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
 - ou lorsqu'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.Dans ces deux cas, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à trente ans et le contrat d'apprentissage doit être signé dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.
- ▶ Deux autres dérogations sont prévues sans limite d'âge supérieure :
 - lorsque le contrat est conclu par une personne qui est reconnue comme travailleur handicapé ;
 - lorsque le contrat 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.
- ▶ Un contrat à durée indéterminée peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur ; la durée de la suspension est alors égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.
- ▶ Pour les jeunes à la recherche d'un employeur susceptible de les recruter en qualité d'apprenti, il est possible que leur soit délivré le statut de stagiaire de la formation professionnelle pour une durée qui ne peut excéder deux mois ; leur protection sociale est alors financée par l'Etat. Ils doivent néanmoins avoir débuté leur formation avant le 31 octobre 2010.

LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR

- ▶ L'apprenti doit s'inscrire personnellement à l'université ou dans l'établissement d'enseignement supérieur qui délivre le diplôme.
- ▶ Le contrat doit être signé entre l'employeur et l'apprenti et transmis pour visa au CFA, ce qui vaut attestation d'inscription ; le CFA le transmet ensuite, en fonction du lieu d'exécution du contrat, soit à la Chambre de commerce et d'industrie, soit à la Chambre de métiers et de l'artisanat, soit à la Chambre d'agriculture, à des fins d'enregistrement.
- ▶ Le contrat peut être signé dans une période allant de trois mois avant ou trois mois après le début du cycle de formation.
- ▶ Après la signature du contrat, l'entreprise doit immatriculer et affilier l'apprenti au régime général de la Sécurité sociale.
- ▶ Le CFA lui délivre, pour l'année de formation, une carte d'apprenti qui lui offre de nombreux avantages.

LE DÉROULEMENT DE L'APPRENTISSAGE

LA PÉRIODE D'ESSAI

- ▶ Les deux premiers mois constituent une période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des deux parties, sans préavis.

LES ENGAGEMENTS

- ▶ Le contrat de travail repose sur les engagements des partenaires.
- ▶ L'employeur assure à l'apprenti une formation professionnelle de qualité par le biais de la nomination d'un Maître d'apprentissage. Il s'engage à respecter la réglementation spécifique de l'apprentissage.
- ▶ L'apprenti, quant à lui, doit effectuer le travail pour lequel l'entreprise l'a embauché, respecter les règlements intérieurs du CFA et de l'entreprise, suivre les cours prévus et se présenter à l'examen.

LE TEMPS DE FORMATION

- ▶ Le temps de travail de l'apprenti dans l'entreprise est celui qui a été adopté par cette dernière pour l'ensemble de ses salariés.
- ▶ La durée de la formation en CFA est prise en compte dans le temps de travail.
- ▶ L'apprenti peut être temporairement accueilli dans une autre entreprise à la condition qu'une convention soit conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti. Dans le cas où l'entreprise d'accueil est située dans un autre état membre de l'Union européenne, la convention doit être conforme au modèle figurant en annexe de l'arrêté du 2 février 2009.

L'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE

- ▶ Les apprentis bénéficient du double tutorat du tuteur pédagogique et du Maître d'apprentissage.
- ▶ Le tuteur pédagogique est un enseignant désigné au sein de l'organisme de formation et chargé de suivre la formation de l'apprenti et d'assurer une liaison avec le Maître d'apprentissage.

- ▶ Le Maître d'apprentissage, représentant de l'entreprise, accueille l'apprenti dans le service et lui facilite son insertion en tant que salarié. Il organise et planifie son travail, identifie les objectifs à atteindre, évalue ses résultats et lui transmet le savoir-faire de son métier.

LES CONGÉS

- ▶ L'apprenti dispose de cinq semaines de congés payés qu'il peut négocier en accord avec l'entreprise de manière anticipée.
- ▶ L'apprenti bénéficie également, à sa demande, d'un congé rémunéré de cinq jours ouvrables pour la préparation des épreuves du diplôme ; si des enseignements ont été spécialement prévus à cet effet par l'établissement de formation, l'apprenti est tenu d'y assister.
- ▶ De même, les congés pour maternité ou événements familiaux s'appliquent selon le Code du travail.

LA RUPTURE DU CONTRAT

- ▶ Au-delà de la période d'essai, le contrat peut être rompu sur accord des deux parties (apprenti et employeur), ou par l'apprenti en cas d'obtention du diplôme (l'employeur doit être informé par écrit au moins deux mois avant la fin du contrat) ou par décision du Conseil des prud'hommes ou enfin en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.
- ▶ Une nouvelle période d'essai est applicable lorsque, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.
- ▶ Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu sans qu'ils ne soient à l'origine de cette rupture ; leur protection sociale est alors financée par l'Etat.

A L'ISSUE DU CONTRAT

- ▶ En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé d'un an au plus.
- ▶ A la fin du contrat, l'employeur doit délivrer à l'apprenti un certificat de travail.
- ▶ Si l'apprenti est engagé à durée indéterminée par le même employeur, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.
- ▶ L'apprenti bénéficie de l'allocation chômage pendant la période de recherche d'emploi.

LES MODALITÉS FINANCIÈRES

LES FRAIS DE FORMATION

- ▶ L'apprenti ne supporte pas lui-même le coût de sa formation, conformément à la réglementation de l'apprentissage. La formation est financée par les entreprises, notamment par le biais de la taxe d'apprentissage et par le Conseil régional d'Ile-de-France.
- ▶ Les frais de scolarité peuvent être pris en charge par l'établissement d'enseignement supérieur ; il appartient à l'apprenti de s'informer auprès de la scolarité de son établissement.

LE SALAIRE DE L'APPRENTI

- ▶ Salarié de l'entreprise, l'apprenti perçoit une rémunération dont le montant, déterminé en pourcentage du salaire

minimum de croissance et fixé par décret, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé. Ce salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage. Il est majoré de 20 points lorsque l'apprenti est employé dans le secteur public.

Année d'exécution du contrat	âge de l'apprenti : 18-20 ans	âge de l'apprenti : 21 ans et plus*
1ère année	41 % du SMIC	53 % du SMIC
2ème année	49 % du SMIC	61 % du SMIC
3ème année	65 % du SMIC	78 % du SMIC

*en pourcentage du salaire minimum conventionnel si son montant est plus favorable que le SMIC

- ▶ Le salaire de l'apprenti n'est pas soumis aux cotisations sociales salariales et il est exonéré de la CRDS et de la contribution sociale généralisée. Il est aussi exonéré de l'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC ; le montant annuel du SMIC de référence pour cette exonération est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1^{er} juillet de l'année d'imposition par 1820 heures (35 heures x 52).
- ▶ Lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.
- ▶ Lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.
- ▶ Selon la Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007, la rémunération d'un apprenti de licence professionnelle (L3) qui a ou non effectué l'année antérieure une année d'apprentissage doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage (soit 49% pour les 18-20 ans et 61% pour les plus de 21 ans). Cette règle s'applique également à tout apprenti inscrit en Master 2.

L'AIDE REGIONALE

- ▶ Pour les apprentis des niveaux 1, 2 et 3 cette aide forfaitaire annuelle s'élève à 75 € par année d'apprentissage et par apprenti. L'apprenti n'a aucune démarche à faire. L'aide lui est néanmoins attribuée à la condition d'avoir signé le contrat d'apprentissage avant le 15 janvier de l'année en cours, de ne pas avoir rompu son contrat avant la date du reversement de l'aide par le CFA (sauf en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage) ou de n'avoir pas fait preuve d'un absentéisme excessif.
- ▶ Un forfait supplémentaire de 30 € est accordé à l'apprenti si la distance qu'il parcourt pour aller de son domicile à l'école est supérieure à 50 km (cette distance sera évaluée par le CFA) ou si les transports empruntés par l'apprenti ne lui donnent pas droit à la carte Imagine R.

➤ POUR VOUS AIDER DANS VOS DÉMARCHES

Vous pouvez contacter l'Unité territoriale (ex-DDTEFP) de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu d'exécution du contrat, le CFA ou encore les Chambres de commerce et d'industrie.

CFA FORMASUP PARIS - 4, rue Blaise Desgoffe - 75006 PARIS Tél. : 01 53 63 53 50 - Fax. : 01 42 84 44 7
Email : contact@formasup-paris.com Site Internet: www.formasup-paris.com