



## Contrat d'Apprentissage

### Objectif

Permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par :

- ➔ un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du 2<sup>e</sup> degré ou de l'enseignement supérieur
- ➔ ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles

### Employeur concerné

Toute entreprise, sous réserve qu'elle soit déclarée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

L'entreprise choisit un Maître d'Apprentissage (soit le dirigeant, soit un salarié à temps plein) pour former l'apprenti, qui doit :

- ➔ soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du même domaine professionnel et de même niveau que celui préparé par l'apprenti ET justifier de 3 années d'exercice dans ce domaine ;
- ➔ soit justifier de 5 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut encadrer 2 apprentis maximum.

### Public visé

Jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans (sauf exceptions), 15 ans par dérogation

### Statut du bénéficiaire

Salarié, non comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux (sauf accidents du travail et maladies professionnelles)

### Nature et durée du contrat

Contrat de travail à durée déterminée de type particulier, d'une durée de 1 à 3 ans selon le diplôme ou titre et le niveau de qualification préparés. Il peut être prolongé en cas d'échec à l'examen. La période d'essai est de 2 mois.

### Formation

- ➔ Elle se déroule alternativement dans l'entreprise et dans un centre de formation :
  - 400 heures minimum par an pour un CAP,
  - 675 heures minimum par an pour un BAC PRO ou un BTS
- ➔ La formation en entreprise se déroule sous la responsabilité du maître d'apprentissage.

### Rémunération

Salaires minimum versés par l'entreprise : de 25 à 78 % du SMIC\* selon l'âge du jeune et l'ancienneté du contrat.

Le salaire peut être supérieur aux taux de base indiqués ci-dessus, en vertu d'un accord conventionnel ou contractuel. 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.

Age	Année d'exécution du contrat		
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
jusqu'à 17 ans	25% du SMIC	37% du SMIC	53% du SMIC
de 18 à 20 ans	41% du SMIC	49% du SMIC	65% du SMIC
21 ans et plus	53% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel** de l'emploi occupé s'il est plus favorable	61% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel** de l'emploi occupé s'il est plus favorable	78% du SMIC ou du salaire minimum conventionnel** de l'emploi occupé s'il est plus favorable

\* SMIC au 01/01/2010 pour 151,67 heures/mois (35 heures par semaine) : 1 343,76 €

\*\*minimum conventionnel = minimum fixé par la convention collective à laquelle est rattachée l'entreprise

## Aides financières à l'employeur

L'aide financière se compose de :

- ➔ une indemnité compensatrice forfaitaire, versée par le Conseil Régional du Centre à l'employeur.
- ➔ une exonération de cotisations sociales
- ➔ un crédit d'impôt apprentissage
- Nouveauté** ➔ une prime exceptionnelle de 1 800 € pour toute embauche d'apprenti supplémentaire réalisée entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 dans une entreprise de moins de 50 salariés.

## Engagements de l'entreprise et du maître d'apprentissage

- ➔ Assurer à l'apprenti la formation pratique en lui confiant des tâches en relation directe avec la formation prévue au contrat, et en progression constante.
- ➔ Faire suivre à l'apprenti tous les cours et activités pédagogiques organisés par le CFA.
- ➔ Rester en liaison avec le formateur "réfèrent" du CFA chargé de suivre l'apprenti.
- ➔ Verser à l'apprenti son salaire chaque mois accompagné d'une fiche de paie.

L'entreprise doit établir la Déclaration Unique d'Embauche dans les huit jours qui précèdent l'embauche, et prendre contact avec la Médecine du Travail pour la visite médicale d'embauche.

## Engagements de l'apprenti

- ➔ Travailler pour l'employeur pendant toute la durée du contrat, et respecter la législation du travail, en particulier le règlement intérieur de l'entreprise.
- ➔ Suivre la formation assurée par le CFA et informer l'employeur de toute absence, justificatif à l'appui : les heures d'absence aux cours non justifiées seront déduites sur la feuille de paie.
- ➔ Se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat.

## Rôle du Point A de la CCI du Cher

- ➔ Information des entreprises sur les conditions d'accès à l'apprentissage (métiers, diplômes, CFA...).
- ➔ Enregistrement du contrat, après vérification du dossier, et transmission à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour validation.
- ➔ Relations avec les institutions concernées (DDTEFP, URSSAF, Caisses de retraite...).