

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



www.formation-industrie.bzh

Un contrat de travail de type particulier

D'une durée* de 6 mois à 3 ans, le contrat d'apprentissage donne à l'apprenti le statut de **jeune salarié** et associe une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

*Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée indéterminée

Bon à savoir : période d'essai de 45 jours en entreprise

Une formation diplômante ou qualifiante

Le contrat d'apprentissage permet d'apprendre un métier tout en préparant un diplôme de l'Education Nationale (CAP, BAC PRO, BTS, LPRO, BACHELOR...) ou un titre professionnel.

Bénéficiaires : jeunes de 16 à 29 ans révolus

L'âge minimum peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3^{ème}.

Pas de limite d'âge lorsque le contrat est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé, apprenti préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, personne ayant un projet de création ou reprise d'entreprise, sportif de haut niveau.

L'apprenti | L'entreprise | Le CFA

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens.

En entreprise, l'apprenti s'engage à se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille et exécuter les missions qui lui sont confiées. L'apprenti a un statut identique à celui des autres salariés : congés payés, couverture sociale, ...

Au CFA, l'apprenti s'engage à se soumettre au règlement intérieur du CFA, suivre avec assiduité la formation et se présenter aux examens.

Maître d'apprentissage

Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un Maître d'apprentissage qui suivra l'apprenti. Il sera en lien avec le CFA (réunions maître d'apprentissage, visites, ...).

Fin du contrat

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit :

- au terme de la durée du contrat,
- par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai,
- par accord écrit des deux parties, au-delà de la période d'essai.

Formalités

- ▶ Le contrat d'apprentissage doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA 13 (et sa notice) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Le contrat précise le nom du maître d'apprentissage. L'employeur atteste des titres ou diplômes dont celui-ci est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

- ▶ **Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci**, l'employeur transmet à son opérateur de compétences (OPCO) :

- le contrat d'apprentissage,
- la convention de formation éditée par notre organisme de formation
- le cas échéant, la convention d'aménagement de durée.

Les transmissions peuvent se faire par voie dématérialisée.

- ▶ L'OPCO statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des pièces. *Le refus de prise en charge financière est notifié aux parties, par décision motivée ainsi qu'au centre de formation d'apprentis. La notification peut être faite par voie dématérialisée.*

- ▶ **Visite médicale** : vous avez 2 mois à partir de la signature du contrat pour prévoir une visite médicale pour l'apprenti. Pour les mineurs, la visite médicale doit être effectuée avant l'embauche.

- ▶ **Pour toute embauche** : l'employeur doit effectuer la déclaration préalable à l'embauche dès que le salarié commence (que ce soit en entreprise ou en formation).

- ▶ **Attention !** Le dépôt du contrat conditionne le versement de l'aide unique aux employeurs éligibles.

- ▶ Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent.

Apprenti mineur

Machines dangereuses

L'employeur adresse à l'Inspection du Travail une déclaration pour travaux réglementés. Elle précise l'activité de l'entreprise, la formation préparée, les différents lieux de formation, les travaux et les machines concernées et la personne compétente chargée de l'encadrement des apprentis lorsque ceux-ci seront affectés aux travaux et aux machines concernées. Cette déclaration est valable 3 ans (renouvelable).

Durée de travail

Celle-ci peut être augmentée dans certains secteurs d'activité (activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, travaux publics et espaces paysagers) jusqu'à 40 heures par semaine et 10 heures par jour sous certaines conditions de compensation.

Financement de la formation

Le coût de la formation dépend de l'IDCC (Identifiant Convention Collective) de l'entreprise. L'OPCO prend en charge tout ou partie selon les modalités et barèmes prévus par accord de branche.

Rémunération

Année d'exécution du contrat	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
de 16 à 17 ans	27% du Smic	39% du Smic	55% du Smic
de 18 à 20 ans	43% du Smic	51% du Smic	67% du Smic
de 21 à 25 ans	53% du Smic	61% du Smic	78% du Smic
26 ans et +	100% du Smic	100% du Smic	100% du Smic

Smic horaire brut au 1^{er} janvier 2025 : 11,88 €

Modalités d'application

- % du Smic ou du Salaire Minimum Conventionnel s'il est plus favorable.
- Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge sont applicables le 1^{er} jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti.
- Succession de contrat : la rémunération est au moins égale à la rémunération minimale légale à laquelle l'apprenti pouvait prétendre lors de la dernière année du contrat précédent, sous réserve d'avoir obtenu le diplôme ou titre préparé.
- Redoublement : la rémunération est maintenue au niveau de la dernière année.
- Réduction du cycle de formation : durée du contrat réduite d'1 an (ex. BAC en 2 ans, BTS en 1 an), l'apprenti perçoit, selon ses pré-requis, une rémunération de 2^{ème} année / durée du contrat réduite de 2 ans (ex. BAC en 1 an), l'apprenti perçoit, selon ses pré-requis, une rémunération de 3^{ème} année.
- Licence professionnelle en 1 an : la rémunération correspond à une 2^{ème} année.
- Pour tout diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu s'il est en rapport direct avec le diplôme ou titre précédent et pour un contrat d'une durée égale ou inférieure à 1 an : la rémunération est majorée de 15%.

Entreprises de la Métallurgie :

Depuis le 1^{er} janvier 2012, une majoration de salaire est appliquée pour tout apprenti embauché dans une entreprise de la Métallurgie. La rémunération minimale mensuelle est la suivante :

Année d'exécution du contrat	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
- de 18 ans	35% du Smic	45% du Smic	55% du Smic
18 à 25 ans	55% du Smic	65% du Smic	80% du Smic

Nous contacter

22 ► PLÉRIN | SAINT-BRIEUC

7 rue du Bignon • La Prunelle • BP 221 • 22192 PLERIN CEDEX
02 96 74 71 59 • Anne BOURGET • Marie-Julie JUGUET

29 ► BREST

ZI de Kergonan • 8 bis rue F. de Lesseps • BP 73 • 29802 BREST CEDEX 09
02 98 02 03 30 • Anne GUERER • Elodie MERRER • Céline MONNIER

QUIMPER | ERGUÉ-GABÉRIC

Rue Albert Einstein • ZI de Kerourvois 2 • 29500 ERGUÉ GABÉRIC
02 98 74 94 98 • Mélissa HADDADI • Karine PELLE

35 ► BRUZ | RENNES

Campus de Ker Lann • Rue Henri Moissan • BP 67429 • 35174 BRUZ CEDEX
02 99 52 54 54 • Louise CARO • Sonia AGAËSSE • Isabelle ROBE • Benoît LEBRAS • Clémence LANCELIN

REDON

25 rue Tabago • 44460 SAINT NICOLAS DE REDON
02 23 10 04 69 • Sonia AGAËSSE

VITRÉ

10 rue Pierre et Marie Curie • 35500 VITRÉ
02 99 74 23 66 • Aurélie GITTON • Gwennan GREFFIER • Benoît LEBRAS

56 ► LORIENT

12 Rue de la Cardonnière • 56100 LORIENT
02 97 76 04 07 • Emmanuelle BOUCHET • Sophie APARICI • Martine HUIBAN

ESM ► BRUZ | RENNES

Campus de Ker Lann • 6 Rue Maryse Bastié • 35174 BRUZ
02 99 52 54 54 • Isabelle ROBE • Clémence LANCELIN

ESNA ► RENNES | LORIENT

Campus de Ker Lann • 6 Rue Maryse Bastié • 35174 BRUZ
Rue de la Cardonnière • 56100 LORIENT
02 99 52 54 41 • Patrick JOUANNY • Aurélie LE PEN

www.formation-industrie.bzh

Exonérations de charges

- Les rémunérations des apprentis bénéficient de la **réduction générale de cotisations renforcée**.
- L'apprenti reste **exonéré de charges salariales jusqu'à un salaire de 79% du SMIC**, l'excédent étant soumis à cotisations.

Aide aux employeurs qui recrutent en alternance

L'aide exceptionnelle aux entreprises recourant à l'apprentissage est reconduite en janvier 2025, avec les montants suivants :

► Montant attribué

- Pour un apprenti, quel que soit son âge, pour la 1^{ère} année du contrat seulement
- **5000 €** pour les entreprises de moins de 250 salariés
- **2000 €** pour les entreprises de 250 salariés et plus
À noter : 6000 € si l'apprenti est en situation de handicap, cumulables avec les autres aides spécifiques

► Pour quelles certifications ?

- L'aide concernera chaque contrat d'apprentissage conclu dès le lendemain de la publication du décret (courant janvier 2025) préparant à un diplôme jusqu'au master (Bac +5 - Niv 7 du RNCP)

► Pour quels employeurs ?

- Entreprises de moins de 250 salariés, sans condition.
- Entreprises de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif au 31 décembre N+1.

► Modalités

- La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'ASP (Agence de Services et de Paiement). Elle est versée automatiquement.
- En cas de rupture de contrat, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant.

PORTAIL DE L'ALTERNANCE

Pour tout connaître sur les contrats en alternance (apprentissage ou professionnalisation), connectez-vous sur le site du Ministère du Travail dédié à l'alternance :

- Aides et modalités,
- Simulateur d'aides et de rémunération,
- Publication de vos offres.

www.alternance.emploi.gouv.fr