

Contrat d'apprentissage

Objectif

Permettre à un jeune d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, un titre homologué ou un titre d'ingénieur.

Public

- Jeunes de 16 à moins de 26 ans, voire 15 ans sous certaines conditions
- Possibilité de signer des contrats d'apprentissage au-delà de 25 ans pour des publics précis

Evolution envisagée à compter du début de l'année 2019

(loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)

- Âge d'entrée en apprentissage portée à 29 ans révolus
- Assouplissement concernant la durée du contrat, le profil du maître d'apprentissage
- Evolution des aides financières en faveur des entreprises
- Modalités de rupture du contrat rédefinies
- Modification de la rémunération de l'apprenti

Dès la publication des décrets d'application, nous mettrons à votre disposition une information plus complète.

Nature et durée du contrat

- Contrat de travail de type particulier, établi selon un modèle-type et soumis à enregistrement par les chambres consulaires.
- Pour les contrats conclus à compter du 19 août 2015, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti (le temps en CFA n'est plus pris en compte).
- De 1 à 3 ans selon le cycle de formation et selon le niveau initial du jeune.

Formation

- Dispensée obligatoirement au CFA en alternance avec l'entreprise
- Durée variable selon le diplôme ou le titre préparé et selon le niveau initial du jeune

Rémunération minimale

Calculé en pourcentage du SMIC ou du salaire conventionnel de l'emploi occupé

Age	1ère année	2ème année	3ème année
16-17 ans	25 %	37 %	53 %
18-20 ans	41 %	49 %	65 %
21-25 ans	53 %	61 %	78 %

Sauf dispositions plus favorables de la convention collective.

Exonérations

- Entreprises artisanales ou autres entreprises de moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat : exonérées des cotisations patronales de Sécurité Sociale, et celles d'origine légale ou conventionnelle, imposées par la loi.
- Entreprises de 11 salariés et plus non inscrites au Répertoire des Métiers : exonérées des cotisations patronales de Sécurité Sociale. Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.
- Apprenti : exonéré des cotisations salariales.

Attention : La cotisation patronale (accident du travail, maladies professionnelles) est exclue de ces exonérations.

Aides financières

- Aide régionale au premier apprenti destinée aux entreprises

- De moins de 11 salariés qui recrutent un premier apprenti majeur pour une formation de niveau IV ou V.
- Et aux entreprises de 11 à 249 salariés qui recrutent un premier apprenti quel que soit son âge pour une formation de niveau IV ou V.

D'un montant de 1000 euros par contrat d'apprentissage concerné, l'aide est versée à l'issue de la période d'essai après instruction par le Conseil Régional.

- **Prime Régionale aux employeurs d'apprentis.** Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de onze salariés ouvrent droit à une prime versée par la Région à l'employeur, d'un montant de 1000 euros à la fin de chaque année du cycle de formation. Cette prime est attribuée en fonction de l'assiduité de l'apprenti au CFA.

- **Aide Nationale au recrutement d'apprentis.** Les employeurs d'apprentis de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide de 1 000 euros, pour la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage, à condition de remplir l'une des conditions suivantes :

- embaucher un ou des apprentis pour la première fois ou
- embaucher un ou des apprentis supplémentaires

Cette nouvelle aide est versée par la Région qui en détermine les modalités de versement. Il s'agit d'une aide supplémentaire qui s'ajoute aux exonérations de cotisations et, le cas échéant, à la prime régionale et au crédit d'impôt apprentissage.

- **Aide régionale à la Professionnalisation des maîtres d'apprentissage,** d'un montant de 500 euros, versée par le Conseil Régional des Pays de la Loire, aux entreprises de moins de 250 salariés pour chaque maître d'apprentissage qui suit une formation de 2 jours ou qui a obtenu une qualification de titre (maître d'apprentissage confirmé).

[Pour en savoir plus sur les différentes aides pour recruter un apprenti\(e\)](#)

Source : Conseil Régional des Pays de la Loire

- **Aide «TPE jeunes apprentis»** destinée aux entreprises de moins de 11 salariés qui recrutent un apprenti mineur à la date de signature du contrat. C'est une aide forfaitaire de 4 400 euros pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. Elle est versée trimestriellement par l'Etat et est calculée au prorata des jours d'exécution en cas d'interruption du contrat. [Portail de l'alternance](#)

- **Crédit d'Impôt pour les entreprises embauchant des apprentis**

La loi de finances 2014 a modifié le dispositif du crédit d'impôt apprentissage :

- Il est limité aux entreprises qui embauchent un apprenti préparant un diplôme de niveau III au plus.
- Il est réservé à la première année de formation
- Il est égal au produit du montant de 1600 euros (voir 2200 euros) par le nombre moyen annuel d'apprentis n'ayant pas achevé la première année de leur cycle de formation dans l'entreprise et qui préparent un diplôme de niveau III au plus.

- **Crédit impôt compétitivité (CICE).** Ce crédit d'impôt est ouvert à l'ensemble des entreprises employant des salariés, imposées à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu d'après leur bénéfice réel. Tous les salariés de l'entreprise entrent dans le champ du CICE, y compris les apprentis.

Formalités d'entreprises

- Désigner un maître d'apprentissage suffisamment qualifié et expérimenté.
- Etablir le contrat avant l'entrée du jeune dans l'entreprise.
- Inscrire l'apprenti dans un CFA et transmettre à ce même CFA le contrat signé afin d'obtenir le visa du CFA qui vaut attestation d'inscription.
- Transmettre le contrat ainsi complété à la Chambre consulaire, avant le début de l'exécution du contrat ou au plus tard dans les 5 jours qui suivent celui-ci.
- La Chambre consulaire dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception du contrat pour déclarer ce dernier conforme (ou non-conforme), complet (ou incomplet). Dès que l'état du contrat le permet, elle procède à son enregistrement.
- Etablir la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF.
- Faire en sorte qu'une visite médicale d'embauche soit réalisée par la Médecine du Travail dans un délai de 2 mois à compter de l'embauche de l'apprenti ou avant l'embauche pour les apprentis mineurs ou apprentis reconnus handicapés ou apprentis affectés à des travaux dangereux.
- Faire une demande d'agrément auprès de la DIRECCTE si votre entreprise relève d'une activité de débit de boissons à consommer sur place (secteur de l'hôtellerie restauration, bar, tabac, presse....) pour l'embauche d'un apprenti de plus de 16 ans et moins de 18 ans. Aucun mineur ne peut débiter avant ses 16 ans révolus.

Informations communiquées sous réserve de l'évolution législative.

Pour plus de précisions, connectez-vous sur : www.maineetloire.cci.fr

Tél. : 02 41 20 49 00 / E-mail : info@maineetloire.cci.fr