

Contrat d'apprentissage

Renouvellement du soutien du Gouvernement à l'alternance pour 2023

A compter du 1er janvier 2023, le montant de l'aide accordée à l'employeur qui embauche un apprenti est uniformisée.

Mise en place d'une aide financière de 6 000 € pour l'embauche d'un apprenti, quel que soit son âge, en faveur de toutes entreprises, dès lors que le contrat d'apprentissage conclu entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 vise un diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7.

Public

- Jeunes de 16 à 29 ans révolus, voire 15 ans sous certaines conditions
- Possibilité de signer des contrats d'apprentissage au-delà de 29 ans pour des publics précis.

Durée du contrat

- La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans.
- Elle varie également en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés, ainsi que du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises.
- 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 pas pris en compte).

Formation

- La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat
- La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

Rémunération minimale

Calculée en pourcentage du SMIC ou du salaire conventionnel (SMC) de l'emploi occupé.

Âge	1ère année	2è année	3è année
16-17 ans	27 %	39 %	55 %
18-20 ans	43 %	51%	67 %
21-25 ans	53 %	61 %	78 %
Jusqu'à 29 ans	100% du SMIC ou SMC pendant la durée d'exécution du contrat		

La convention collective appliquée par l'employeur peut prévoir des dispositions plus favorables en terme de rémunération.

Exonérations

Nouvelles modalités d'exonération des cotisations sociales :

- Pour les employeurs d'apprentis : le régime d'exonération spécifique de charges patronales est remplacé par l'application de la réduction Fillon, dès le 1er janvier 2019, et ce quels que soient l'activité et l'effectif de l'employeur
- Pour les apprentis : exonération totale des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle mais uniquement pour la part de rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC.

Aide financière en faveur des employeurs d'apprentis, à compter du 1er janvier 2023

Le décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022, modifie le montant et les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et instaure une aide exceptionnelle pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2023 aux employeurs d'apprentis n'entrant pas dans le champ d'application de l'aide unique.

- L'aide unique est versée uniquement pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage et s'élève à 6 000 € maximum. Cette aide unique concerne les entreprises de moins de 250 salariés qui concluent des contrats visant une qualification ou un titre à finalité professionnelle au plus au baccalauréat.
- L'aide exceptionnelle est destinée aux entreprises de moins de 250 salariés, dès lors que le contrat conduit à une qualification de niveau au moins au Bac+2 et au plus au Bac + 5 ainsi qu'aux entreprises de 250 salariés et plus qui embauchent un apprenti dont la qualification visée est au plus d'un niveau Bac + 5. Cette nouvelle aide exceptionnelle voit son montant aligné sur celui de l'aide unique, soit 6 000 € maximum.

L'aide unique comme l'aide exceptionnelle sont versées mensuellement et sont cumulables avec les aides spécifiques pour les apprentis en situation de handicap
Concernant les entreprises de 250 salariés et plus, elles doivent s'engager à respecter un seuil d'embauche d'alternants fixé par le décret du 29/12/2022

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
- Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet ce contrat, accompagné de la convention de formation signée avec le CFA et le cas échéant la convention tripartite (entre l'entreprise, le CFA et l'apprenti) portant réduction ou allongement de la durée du contrat, à l'opérateur de compétences- OPCO .
A réception du contrat, l'OPCO se prononce sur la prise en charge financière et vérifie l'éligibilité de la formation à l'apprentissage, l'âge du jeune, les conditions relatives au maître d'apprentissage et à la rémunération.
- Etablir la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF

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