

Le contrat d'apprentissage

Les objectifs

Acquisition en alternance d'une formation théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et pratique en vue d'une qualification professionnelle reconnue, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Pour qui

Jeunes de 16 à 29 ans (jusqu'au jour du 30e anniversaire).

Quels sont les employeurs concernés ?

Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du secteur public, du milieu associatif et des professions libérales.

Le contrat de travail

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, dont la durée dépend du titre ou diplôme préparé. Sa durée est comprise entre 6 mois et 3 ans, et peut éventuellement être adaptée en fonction du niveau initial du salarié.

La durée du contrat, période d'essai et renouvellement éventuel

La date du début du contrat doit intervenir au plus tôt 3 mois avant le début des cours.

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat.

L'apprenti peut résilier de son propre chef le contrat d'apprentissage en cas d'obtention du diplôme ou du titre avant le terme prévu du contrat (au plus tôt le lendemain de l'affichage des résultats) en prévenant son employeur par écrit de son intention au moins 2 mois auparavant.

Période d'essai

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.

Chaque partie peut rompre le contrat, même sans l'accord de l'autre partie, sans avoir à en justifier le motif. La rupture doit être constatée par un écrit, signé de l'une ou l'autre des parties au contrat, sur papier libre.

Renouvellement du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être renouvelé une seule fois soit en cas d'échec à l'examen, soit pour parvenir à la fin du cycle de formation, en cas de suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti.

Statut du bénéficiaire et temps de travail

Le statut de l'apprenti est celui d'un salarié. A ce titre, il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise (horaires, durée de travail, congés payés, tickets restaurants...)

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en centre de formation d'apprentis. Le mode en temps partiel est exclu.

Congés - Examens

Pour la préparation directe des épreuves, tout apprenti a droit à un congé supplémentaire de **5 jours ouvrables** (congé obligatoire) même si le CFA n'organise pas de session de révision. Il donne droit au maintien du salaire et est situé dans le mois qui précède les épreuves.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans la formation dès lors que la convention de création du CFA en prévoit l'organisation.

La rémunération

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	18-20 ans	21 ans à 25 ans	+ de 26 ans
1 ^{ere} année	43%	55%	100%
2 ^{ème} année	51%	67%	100%
3 ^{ème} année	67%	78%	100%

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Charges sociales

- Exonération totale des cotisations patronales et salariales légales ou conventionnelles pour les entreprises de **moins de 11 salariés**.
- Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle pour les entreprises de **plus de 11 salariés**.

Fiscalité pour le bénéficiaire

Le salaire de l'apprenti n'est pas imposable, dans la limite du smic, y compris en cas de rattachement au foyer fiscal des parents.

Attention : les entreprises de plus de 250 salariés, dont le nombre d'alternants est inférieur à 4%, sont assujetties à une contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Encadrement

L'apprenti est obligatoirement guidé par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante.

Le maître d'apprentissage doit être présent dans l'entreprise ou l'établissement.

Il doit posséder :

- soit un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la formation préparée en apprentissage, d'un niveau au moins équivalent
- soit justifier de **3** années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la formation préparée en apprentissage **et** obtenir l'accord du recteur (acceptation tacite sous 1 mois)

Le maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis (+ le cas échéant 1 apprenti dont la formation est prolongée pour cause d'échec à l'examen).

Le détail de ces informations est disponible sur le site [le portail de l'alternance](#).