



FICHE TECHNIQUE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

C'est un contrat de travail de type particulier, associant période en entreprise et période de formation en CFA. Ce contrat a pour objet l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre certifié (titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles). L'apprenti(e) est salarié(e) de l'entreprise, employé(e) à temps plein, y compris les heures passées en formation.

PERSONNES CONCERNEES

Employeurs :

- Entreprises industrielles, commerciales, artisanales, agricoles, libérales
- Etablissements publics
- Associations

Jeunes :

- Agés de 16 à moins de 26 ans
- 15 ans s'il a un certificat de fin de scolarité
- Au-delà de 26 ans dans certaines conditions (cf art L6222-2 et D6222-1 CT)

LE CONTRAT

- Contrat à durée déterminée de 1 à 3 ans. Possibilité de réduire la durée à 6 mois dans certains cas*
- Période d'essai de 2 mois
- Pas d'indemnité de fin de contrat
- Statut du jeune : salarié
- Non comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise

LA FORMATION

- Préparation d'un titre certifié ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (durée minimum de 400 heures/an)
- Formation générale assurée par le Centre de Formation d'Apprentis (CFA)
- Formation pratique assurée par le maître d'apprentissage en entreprise

LA REMUNERATION

(SMIC ou SMC)	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	25 %	37 %	53 %
18-20 ans	41 %	49 %	65 %
21 ans et +	53 %	61 %	78 %

Certaines conventions collectives prévoient des salaires supérieurs en %.
L'apprenti(e) ne peut percevoir un salaire inférieur à celui auquel il(elle) pouvait prétendre légalement lors de son précédent

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE DOIT :

- Avoir 2 ans d'expérience cumulée dans le métier **ET** être titulaire d'un diplôme de même niveau et dans le même domaine, ou un titre équivalent à celui préparé par l'apprenti(e),
OU avoir au minimum 3 ans d'expérience cumulée dans le métier si le maître d'apprentissage n'a pas le diplôme requis.
Pour cela il devra recueillir l'avis favorable du recteur (ou de l'autorité pédagogique de référence) ou disposer d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.
- Calculer son expérience après la date d'obtention du diplôme le plus élevé (car s'il a suivi sa propre formation en apprentissage ou par alternance, il ne faut pas prendre en compte cette durée dans l'expérience totale).
- Le poste de travail occupé dans l'entreprise par l'apprenti(e), doit être en relation directe avec la formation qu'il(elle) suit en CFA.

Possibilités de cumul d'accueil de jeunes

Attention : avant la signature d'un nouveau contrat, il faut vérifier les cumuls éventuels avec les jeunes déjà suivis par le maître d'apprentissage dans le cadre de contrats déjà signés et encore en cours.

Accueil de jeunes en contrat d'apprentissage et de professionnalisation

Employeur	2 apprentis ou 2 jeunes en contrat de professionnalisation, ou 1 de chaque
Salarié	2 apprentis et 1 jeune en contrat de professionnalisation ou 1 apprenti(e) et 2 jeunes en contrat de professionnalisation

Attention, il existe des cas particuliers pour certaines branches professionnelles*

Peut s'y ajouter 1 apprenti(e) dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

* nous consulter

EXONERATIONS

L'apprenti(e) ne paie aucune cotisation sociale, quelle que soit la durée de son contrat et l'entreprise qui l'emploie (article L242-7 du code de la sécurité sociale).

Tous les employeurs inscrits au répertoire des métiers et les employeurs de moins de 11 salariés inscrits au registre du commerce sont exonérés de toutes les charges sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle (art. L6243-2 CT), sauf la cotisation patronale d'accidents du travail et maladies professionnelles depuis le 01/01/07.

Toutes les autres entreprises sont exonérées de la totalité des cotisations patronales de Sécurité Sociale. Les autres cotisations sont calculées sur une base forfaitaire, égale à la rémunération minimale de l'apprenti(e), minorée d'une fraction égale à 11 % du SMIC, quel que soit le salaire perçu par l'apprenti(e). Le SMIC pris en considération, est celui en vigueur au 1er janvier de l'année civile en cours (art. L6243-2 CT).

Les autres cotisations sociales ne correspondant pas à une obligation légale (ex. : régime de prévoyance et retraite supplémentaire) et les cotisations supplémentaires d'accident du travail (pénalités) restent à verser pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

PRIME A L'APPRENTISSAGE (nouveau régime pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2014)

Aide annuelle d'un montant de 1 000 € uniquement si l'entreprise emploie moins de 21 salariés. En complément est instauré un bonus annuel de 500 € si l'apprenti(e) est majeur(e) ET s'il(elle) prépare un diplôme ou titre de niveau IV ou V. Cette aide est octroyée à tout employeur d'apprenti(e) implanté en région Nord-Pas-de-Calais, du secteur public ou privé. Elle est versée à l'issue de chaque année de formation, en fonction de l'assiduité de l'apprenti(e) en CFA, dès lors que le contrat a été confirmé à l'issue de la période d'essai.

Après enregistrement des contrats, les services régionaux prendront directement contact avec l'entreprise. Pour toute information : Conseil régional Nord-Pas de Calais

Aides aux employeurs d'apprentis - N° vert : 0 800 01 59 62

NOUVELLE AIDE AUX PME

A partir du 1^{er} juillet 2014, aide de 1000 € versée par le Conseil Régional, réservée aux entreprises de moins de 250 salariés ayant conclu un nouveau contrat d'apprentissage, à condition de remplir l'une des conditions suivantes :

- A la date de conclusion du contrat, justifier de ne pas avoir employé d'apprentis depuis le 1er janvier de l'année précédente dans le même établissement.
- Justifier d'une augmentation du nombre d'apprentis dans l'établissement. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement, après le recrutement de ce nouvel apprenti, doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1^{er} janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

A compter du 1^{er} juillet 2015, pour bénéficier de cette aide, l'entreprise devra également être couverte par un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance.

INCITATIONS FISCALES (code général des impôts art. 49 septies YO annexe III) imprimé fiscal N2079 - A - SD

Les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt de 1600 € par apprenti(e) uniquement pour la 1^{ère} année du contrat, à condition que le diplôme préparé soit de niveau inférieur ou égal à Bac+2. Le montant est de 2200 € et couvre toute la durée du contrat pour l'embauche d'un(e) apprenti(e) qui remplit certaines conditions :

- Relever de l'*accompagnement personnalisé* des jeunes en difficulté
- Etre reconnu travailleur handicapé
- Etre une entreprise portant le label « entreprise du patrimoine vivant »
- Contrat d'apprentissage signé à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion

Le crédit d'impôt s'impute, au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a employé des apprentis, sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt des sociétés. Il est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis.

POSSIBILITE POUR L'APPRENTI(E) A L'ISSUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Contrat à durée déterminée ou indéterminée
- Autre contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour l'ancienneté
- L'inscription comme demandeur d'emploi donne lieu à l'ouverture des droits (indemnisation chômage).

LA CCI GRAND LILLE, VOTRE INTERLOCUTEUR APPRENTISSAGE

La CCI Grand Lille enregistre les contrats d'apprentissage des entreprises commerciales, industrielles et libérales ainsi que des associations de la circonscription. Les entreprises inscrites au registre des métiers dépendent de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.

Notre mission :

- Vous fournir le dossier complet (contrat, attestation, notices explicatives), pouvant être saisi en ligne sur www.grand-lille.cci.fr
- Enregistrer votre contrat
- Retourner les contrats enregistrés à l'employeur, l'apprenti(e), le CFA, l'URSSAF et à la caisse de retraite.

CCI Grand Lille

POINT A

Place du Théâtre - CS 60359

59020 LILLE Cedex

T. 03 20 63 77 77 - F. 03 20 63 78 10

www.lille-apprentissage.com

pointa@grand-lille.cci.fr