Le Contrat d'apprentissage

Chambre de Métiers et de l'Artisanat HAUTE-GARONNE

Document mis à jour au 25 octobre 2022

Définition

CDD de type particulier de 6 mois à 3 ans signé par l'apprenti, l'employeur (et le représentant légal si l'apprenti est mineur) **ou**
CDI avec une première période d'apprentissage suivie d'une relation contractuelle type CDI « classique ».

Le contrat d'apprentissage donne à l'apprenti un **statut de salarié**, il associe une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) pour la partie théorique et technologique, et dans une entreprise pour la partie pratique. On parle d'**alternance**.

Objectifs

Acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme (allant du CAP au diplôme d'ingénieur).

Bénéficiaires

Tout jeune âgé de 16 à 29 ans révolus. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles dans certaines conditions.

Employeurs

Toutes les entreprises sous réserve que le maître d'apprentissage puisse exercer sa fonction.
Les règles d'habilitation sont définies par les conventions collectives. A défaut de règles conventionnelles, les règles de droit commun s'appliquent : le maître d'apprentissage doit posséder un diplôme relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent + 1 année d'expérience en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ou à défaut 2 années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Formation

Formation générale, technologique et pratique dispensée par le Centre de Formation d'Apprentis. Formation comprise dans l'horaire de travail.
Formation pratique en entreprise sous la responsabilité du maître d'apprentissage. Au travers du maître d'apprentissage, l'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs de formation et à dégager à l'apprenti le temps nécessaire pour se rendre au CFA et aux examens.

Devoirs de l'apprenti

L'apprenti s'engage à :

- Travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat et exécuter les missions qui lui sont confiées
- Suivre la formation au CFA
- Se présenter aux épreuves du diplôme prévu dans le contrat
- Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise et du CFA

Droits de l'apprenti

En contrepartie, il a droit à :

- Un salaire versé par l'employeur
- Aux mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise (congés, protection maladie)
- Une carte d'étudiant des métiers offrant des avantages similaires à la carte d'étudiant.

Rémunération

En pourcentage du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel), elle varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Le barème peut être différent selon la convention collective qui régit le contrat et en fonction des accords de branches professionnelles (par exemple : bâtiment ou coiffure).
Depuis le 1er janvier 2022 le montant du SMIC horaire brut est de **11.07 €** et le SMIC mensuel brut de **1678.95 €**.

Grille générale de rémunération :

	1ère ANNEE	2ème ANNEE	3ème ANNEE
- de 18 ANS	**27%** du SMIC 453 €	**39%** du SMIC 654 €	**55%** du SMIC 923 €
18 / 20 ANS	**43%** du SMIC 721 €	**51%** du SMIC 856 €	**67%** du SMIC 1124 €
21 / 25 ANS	**53%** du SMIC 890 € **ou du SMC si plus favorable**	**61%** du SMIC 1024 € **ou du SMC si plus favorable**	**78%** du SMIC 1309 € **ou du SMC si plus favorable**
26 ANS et +	**100%** du SMIC **ou du SMC si plus favorable**	**100%** du SMIC **ou du SMC si plus favorable**	**100%** du SMIC **ou du SMC si plus favorable**

Avantages pour l'employeur

Aide unique aux employeurs d'apprentis à partir de juillet 2022 :

Aide financière de l'Etat pour les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un apprenti préparant un diplôme inférieur ou égal au BAC.

4125 € maximum pour la première année
2000 € maximum pour la deuxième année
1200 € maximum pour la troisième année

Une aide exceptionnelle aux employeurs jusqu'au 30 juin 2022 :

5 000 € pour un apprenti mineur
8 000 € pour un apprenti majeur

Cette aide est non cumulable avec l'aide unique et est versée uniquement sur les 12 premiers mois.

La taxe d'apprentissage :

L'exonération de la taxe d'apprentissage concerne les entreprises qui ont employé un apprenti sous contrat au cours de l'année et dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le SMIC annuel.

Cotisations sociales patronales et salariales :

- Exonération des cotisations salariales au profit du salarié pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC.
- Les cotisations patronales pourront donner lieu à l'application de la réduction générale de cotisations, à déclarer selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés.

Fin de contrat

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit :

- au terme de la durée fixée initialement
- par la volonté unilatérale de l'une des 2 parties pendant les 45 premiers jours du jeune en formation pratique en entreprise (consécutifs ou non) à compter de la date d'embauche « période d'essai »
- par accord écrit des 2 parties au-delà des 45 premiers jours du jeune en formation pratique en entreprise.
- Par volonté de l'apprenti sous certaines conditions après la « période d'essai ».
- la rupture peut prendre la forme d'un licenciement prononcé selon les règles de droit commun en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin de travail, ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage. Dans ces cas, plus besoin pour l'employeur de passer par le conseil des prud'hommes.

CMA 31 – CAD – Avril 2021

HAUTE-GARONNE
Chambre de métiers et de l'artisanat de Haute-Garonne
18 bis boulevard Lascrosses – BP 91030 – 31010 Toulouse Cedex 6
Téléphone : 05 61 10 47 47
www.cm-toulouse.fr