

Le contrat d'apprentissage

Sources : www.alternance.emploi.gouv.fr/

Objectif du contrat :

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou un titre à finalité professionnelle.

Bénéficiaires :

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus, français, ressortissants de l'Union européenne et étrangers hors Union européenne sous certaines conditions.
- Des dérogations à la limite d'âge peuvent être possibles (personne reconnue travailleur handicapé, personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise,...)
- Toute entreprise du secteur privé, les entreprises du secteur public non-industriel et non-commercial (Etat, Régions, Départements, Communes, Collectivités territoriales, Etablissements publics, Hospitaliers...), les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L.1251-45 du code du travail

Caractéristiques :

Nature et durée du contrat de travail

Contrat à durée déterminée (de 1 à 3 ans) ou indéterminée en fonction du niveau de formation.

Statut du bénéficiaire

L'apprenti est un salarié à part entière que son employeur envoie en formation. 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,...). La durée du travail inclut le temps passé en formation.

Tutorat

L'apprenti est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage (ou par une équipe tutorale), soit l'employeur, soit un salarié de l'entreprise. Il devra justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé.

Conditions liées à la formation :

Le temps de formation est compris entre 25% et 50% de la durée totale du contrat. Il ne peut être inférieur à 240 heures.

Le contrat d'apprentissage peut être signé de 3 mois avant à 3 mois après la date de début de formation.

Rémunération minimale :

Elle est calculée en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable (exonération totale des cotisations salariales):

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti	
	18-20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	41%	53%
2 ^{ème} année	49%	61%
3 ^{ème} année	65%	78%

NB : la licence professionnelle est considérée comme une 2ème année d'exécution du contrat

Pour les contrats du secteur public les taux ci-dessus sont majorés de 20 points.

Contribution de l'employeur à la formation :

4580 € par apprenti et par année universitaire

Aides financières pour l'employeur :

Taxe d'apprentissage :

La contribution de l'employeur peut être versée via la taxe d'apprentissage.

Exonérations des cotisations sociales :

Exonération totale ou partielle des cotisations sociales selon la taille de l'entreprise.

Prime régionale à l'apprentissage:

Versée par la région de l'employeur et pour les entreprises de moins de 11 salariés. Le montant minimal pour chaque année du cycle de formation est fixé à 1000 €.

Dans la Région Hauts de France, la prime de 1000€ est versée la 1ère année de contrat pour les entreprises de moins de 250 salariés puis les années suivantes pour les entreprises de 11 à 20 salariés. (embauche d'un apprenti de plus de 18 ans)

Aide d'initiative régionale Hauts de France:

Versée depuis le 01 juin aux employeurs du secteur public ou privé selon les conditions :

- 3000 euros versés la 1ère année du contrat pour les entreprises de moins de 250 salariés
- 1000 euros versés pour les années suivantes pour les entreprises de 11 à 20 salariés

La prime régionale à l'apprentissage et l'aide d'initiative régionale ne sont pas cumulables la 1ère année de contrat

Crédit d'impôt :

Le crédit d'impôt est limité à la première année du cycle de formation des apprentis préparant un DUT. Il s'élève à 1600 € par apprenti (porté à 2200 € dans certains cas).

Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) :

Le CICE s'élève à 6% de la masse salariale à partir de 2014 (4% en 2013) pour les salariés rémunérés moins de 2,5 fois du smic.

Formalités :

Enregistrement du contrat d'apprentissage, visite médicale d'embauche, inscription de l'apprenti dans un centre de formation, pour les ressortissants étrangers, une photocopie du récépissé de la carte de travail ou titre de séjour autorisant un travail salarié.

A ces démarches s'ajoutent celles propres à l'embauche de tout salarié : déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF, inscription à la sécurité sociale.

Votre contact :

L'Université de Picardie Jules Verne est à votre disposition pour vous assister dans vos démarches : alternance@u-picardie.fr