



## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE INFOS PRATIQUES

Le contrat d'apprentissage (CERFA FA 13) est un **contrat de travail** écrit à durée limitée CDD ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA)

### PUBLICS / TYPES D'EMPLOYEUR

Jeunes de 16 à 29 ans révolus – des conditions dérogatoires existent

Employeurs privés ou publics

### DURÉE

La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

La date de début de la période de formation en CFA ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre 6 mois et 3 ans en fonction du titre ou du diplôme préparé.

### TEMPS DE TRAVAIL

La durée légale (35h/semaine) ou conventionnelle de travail s'applique aux jeunes en contrat d'apprentissage qu'ils soient dans l'entreprise ou en CFA.

Les congés et RTT sont à prendre uniquement sur les périodes de formation en entreprise.

### RÉMUNÉRATION – Décret n°2018-1347 du 28/12/2018 relatif à la rémunération des apprentis

Rémunération mensuelle minimale applicable – Base 35 heures : SMIC au 01/01/2019 = 1 521,22 €

Année	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC ou du SMC*	100 % du SMIC ou du SMC*
2 <sup>e</sup> année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC ou du SMC*	100 % du SMIC ou du SMC*
3 <sup>e</sup> année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC ou du SMC*	100 % du SMIC ou du SMC*

\*ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

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

Lorsqu'un apprenti conclut **un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur**, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut **un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent**, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une **majoration de 15 points** est appliquée à la rémunération.

« Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre. »

**Formation en 1 an, si le contrat est de + de 12 mois** : changement d'année de rémunération à partir du 13<sup>e</sup> mois du contrat d'apprentissage.

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le jour où l'apprenti-e atteint 18, 21 ou 26 ans.

**Spécificités pour les employeurs du secteur public :** une majoration de 20 points est prévue pour les formations BAC +2.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

L'apprenti a droit à [la prise en charge de ses frais de transport](#) pour se rendre de son domicile à son travail.

## MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Un maître d'apprentissage doit être désigné au sein de la structure pour encadrer l'apprenti-e durant sa formation. Le nombre maximal d'alternants par maître d'apprentissage est de deux apprentis et le cas échéant un apprenti dont la formation est prolongée pour cause d'échec à l'examen.

Conditions pour être maître d'apprentissage, sauf convention ou accord collectif de branche spécifique :

- être titulaire d'un diplôme, ou titre, du même domaine que celui visé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'une année d'exercice minimum dans l'activité visée.
- ou justifier de deux années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

## COÛT DE LA FORMATION

Pour les entreprises privées : le financement de la formation de votre apprenti-e est pris en charge par votre OPCO.

Pour les établissements publics : le financement est à votre charge. Nous consulter pour connaître le coût de la formation.

## EXONÉRATION POUR LES EMPLOYEURS PRIVÉS

Les rémunérations des apprentis bénéficient dorénavant de la réduction générale de cotisations renforcée dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 (ex-réduction Fillon).

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du Smic.

## EXONÉRATION POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS

Nous vous invitons à consulter le site internet de l'URSSAF :

[Exonérations contrat d'apprentissage dans un établissement public](#)

## STATUT DE L'APPRENTI-E

L'apprenti-e bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise (congés, etc...). Une **Déclaration Préalable d'Embauche** (DPAE) auprès de l'URSSAF est à établir.

Il est soumis à la **visite d'information et de prévention** obligatoire qui doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'embauche. Pour les **apprentis mineurs** elle doit être réalisée avant l'embauche.

En tant que salarié, l'apprenti-e bénéficie obligatoirement d'une couverture sociale et d'une complémentaire santé proposée par l'employeur. L'apprenti-e doit effectuer une « Demande de mutation » auprès de sa CPAM.

L'apprenti-e a droit pour la préparation de ses épreuves à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède (pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il est fractionné pour s'adapter au contrôle continu). Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés. Sous réserve que ces jours de révisions ne sont pas inclus dans le calendrier d'alternance.

## NATIONALITÉ DE L'APPRENTI-E

L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée.

## FORMALITÉS

Cf. Circuit d'inscription en apprentissage.

**Inscription possible dans la limite des places disponibles.**

**En cas de modification du contrat initial**, un avenant doit être établi dès que l'événement se produit (changement de maître d'apprentissage, modification de la situation juridique, changement de lieu d'exécution,...). La procédure est identique à celle du contrat d'apprentissage.

## NOUS CONTACTER

**FormaSup Isère Drôme Ardèche** – 3 avenue Marie Reynoard – 38100 GRENOBLE

☎ : 04.76.84.56.52 - @ : [info@formasup-ida.com](mailto:info@formasup-ida.com) – 🌐 : [www.formasup-ida.com](http://www.formasup-ida.com)

Modalités en vigueur au 20/06/2019, sous réserve de modification