

# CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## Objectifs

- Assurer une formation professionnelle méthodique et complète en alternant périodes de formation et mises en situation de travail.
- Permettre de préparer en même temps un diplôme et d'acquérir une qualification professionnelle.

## PubLic cONcernÉ

- Personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus ;
  - Personnes âgées de quinze ans s'ils sortent de 3<sup>ème</sup> ou s'ils atteignent seize ans avant la fin de l'année civile;
- Sans limite d'âge pour les travailleurs handicapés



Le dossier complet est à adresser aux Organismes consulaires au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent l'exécution du contrat.

## Mise en œUvRe

- Le contrat d'apprentissage est établi par écrit au moyen d'un formulaire CERFA qui fait office de contrat de travail.
- Il peut être **conclu de 12 à 36 mois** selon le métier, le niveau de diplôme et de compétences de l'apprenti.
- La durée minimale de l'action de **formation est 400 h de formation en Centre par année de contrat.**



Le contrat d'apprentissage peut débuter 3 mois avant la date de début de formation au CFA et jusqu'à 3 mois après.

**Rémunération minimale du salarié en 1<sup>ère</sup> année en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables** (calculé sur la base du SMIC) :

- 16-17 ans : 25 % du SMIC ;
- 18-20 ans : 41 % du SMIC ;
- 21 ans et plus : 53 % du SMIC.



**Rupture du contrat durant les deux premiers mois** : le contrat peut-être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties ;

**Passé ce délai**, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur un accord exprès et bilatéral des cosignataires, ou à défaut être prononcée par le Conseil des Prud'hommes ;

**En cas d'obtention du diplôme**, l'apprenti peut mettre fin unilatéralement à son contrat avant le terme fixé initialement (préavis de 2 mois).



**Pour un contrat conclu entre l'Apprenti et un nouvel employeur dans le but d'achever la formation commencée par le biais d'un précédent contrat qui a été rompu** : la période d'essai diffère suivant la durée du nouveau contrat et ne peut excéder un mois.

## fiNaNceMeNt

Les aides du Conseil Régional Champagne Ardenne bénéficient aux employeurs pour favoriser l'accès des jeunes à l'Apprentissage (ICF pouvant s'élever jusqu'à plus de 5 000 €).

## aides et exONÉratiONs

### Exonérations pour l'embauche :

- réduction dégressive des cotisations patronales (compensation des charges patronales) pour une durée de 12 mois selon le niveau de rémunération y ouvrant droit.

### Aides :

- aide zéro charges TPE (entreprise de plus de 10 salariés) pour une embauche d'un jeune de moins de 26 ans (sous certaines conditions et obligations et non cumulable)
- les entreprises de moins de 11 salariés bénéficient déjà d'une exonération des cotisations patronales
- aide versée par Pôle emploi pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans (alternant supplémentaire) pour toute entreprise de moins de 250 salariés jusqu'au 30 juin 2012
- aides spécifiques pour l'embauche d'un travailleur handicapé versées par l'AGEFIPH (sans limite d'âge).

*Pour en savoir plus sur les aides et exonérations 2012,*

*consultez le tableau détaillé en page 2 de cette fiche.*

### Sources

Articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail



