

L'APPRENTISSAGE, c'est quoi ?

L'apprentissage associe une formation en entreprise et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

À QUI S'ADRESSE L'APPRENTISSAGE ?

Aux personnes de **16 à 29 ans** révolus

Aux jeunes de 15 ans à condition d'avoir suivi la totalité du 2nd cycle de l'enseignement secondaire (classe de 3^e)

Sous certaines conditions, il est possible de signer un contrat d'apprentissage **jusqu'à 30 ans révolus** (poursuite d'une formation de niveau supérieur, reprise d'une formation après résiliation pour raisons involontaires...) ou sans condition d'âge (personnes handicapées, projet de création ou reprise d'entreprise, sportifs de haut niveau...).

AVEC QUELLE ENTREPRISE ?

Toutes les entreprises privées ou publiques peuvent signer un contrat d'apprentissage dont la qualification est en rapport avec leur activité.

LE COÛT DE LA FORMATION ?

Le coût de la formation pour une entreprise privée est **pris en charge par l'opérateur de compétences (OPCO) de l'entreprise**. Il ne peut être demandé aucune participation à l'apprenti.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Tout diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles peut faire l'objet d'un contrat d'apprentissage.

La durée de l'enseignement en CFA représente au minimum 25 % de la durée totale du contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui peut être à durée déterminée variant de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée et du niveau initial des compétences et des compétences acquises ou à durée indéterminée (le contrat débute alors par une période d'apprentissage correspondant à la durée de la formation). Un apprenti peut conclure des contrats d'apprentissage successifs avec le même employeur ou avec un nouvel employeur pour préparer des diplômes ou titres différents.

En cas d'échec aux épreuves de la qualification préparée, un nouveau contrat d'apprentissage d'une durée maximale d'un an peut être signé avec le même employeur ou avec un nouvel employeur.

LES OBLIGATIONS RÉCIPROQUES

L'apprenti s'engage à travailler pour son employeur **pendant la durée du contrat** et à suivre la formation prévue.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, **à assurer à l'apprenti une formation professionnelle** complète.

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés (congrés payés, durée du travail, repos hebdomadaire...) dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles liées à son statut de jeune travailleur en formation.

LES AIDES AUX APPRENTIS

Une aide au permis de conduire d'un montant de **500 €** pour les apprentis de 18 ans et plus.

Une aide à l'hébergement-restauration et acquisition du **matériel professionnel** bénéficie à l'apprenti sous certaines conditions.

L'apprenti bénéficie de la carte d'Étudiant des métiers qui lui permet d'obtenir des réductions tarifaires identiques à celles obtenues par les étudiants de l'enseignement supérieur.

LE SALAIRE DE L'APPRENTI

	1 ^{re} ANNÉE	2 ^e ANNÉE	3 ^e ANNÉE	FORMATION COMPLÉMENTAIRE
Moins de 18 ans	27 % du SMIC	39 % du SMIC	55 % du SMIC	54 % du SMIC
De 18 à 20 ans	43 % du SMIC	51 % du SMIC	67 % du SMIC	66 % du SMIC
21 ans à 25 ans	53 % du SMIC	61 % du SMIC	78 % du SMIC	76 % du SMIC
26 ans et plus	100 %			

- Jusqu'à 20 ans le salaire est calculé en pourcentage du SMIC
- À partir de 21 ans, il est calculé sur le SMC (salaire minimum conventionnel) s'il est plus élevé que le SMIC
- Le calcul pour la formation complémentaire est établi pour une formation complémentaire de même niveau et en rapport direct avec celle précédemment obtenue, après un contrat initial de 2 ans

Certaines conventions collectives (notamment bâtiment, coiffure, prothèse dentaire...) accordent des salaires plus élevés.

QUI PEUT ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié. Il doit soit :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut suivre 2 apprentis simultanément (plus un apprenti ayant échoué à son examen pour le maître d'apprentissage salarié).

L'AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

Peuvent en bénéficier les **entreprises de moins de 250 salariés**, avec un engagement d'atteindre un quota d'alternants dans leurs effectifs pour les entreprises avec 250 salariés et plus.

- **6 000€** à l'embauche d'un apprenti, quelque soit son âge
- Pour un contrat conclu **au plus tard le 31 décembre 2024**
- Cette aide concerne la **première année d'exécution du contrat** et se substitue totalement à l'aide unique aux employeurs d'apprentis

LES EXONÉRATION DE COTISATION SOCIALES

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs, quels que soient leur effectif et leur chambre consulaire, bénéficient de la réduction générale de cotisations sociales patronales renforcée (dite loi Fillon). Calculée sur la totalité des salaires de l'apprenti, cette réduction s'applique aux cotisations patronales de sécurité sociale, de retraite complémentaire et d'assurance chômage. La rémunération de l'apprenti est exonérée de cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle jusqu'à 79% du SMIC. Au-delà de ce seuil, le salaire est soumis aux cotisations salariales à l'exception de la CSG et de la CRDS.