

Le contrat d'apprentissage

Objectif

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mise en application des savoir-faire.

Public

- > Les jeunes âgés de 16 à 25 ans.
- > Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé).
- > Avant 16 ans, les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (en fin de 3^è) peuvent entrer en apprentissage.
- > Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du secteur public, du milieu associatif et des professions libérales.

Type de contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, dont la durée dépend du titre ou diplôme préparé. Sa durée est comprise entre 1 et 3 ans, et peut éventuellement être adaptée en fonction du niveau initial du salarié.

Durée du travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en centre de formation d'apprentis. Le mode en temps partiel est exclu.



Rémunération

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Comment est organisée l'alternance ?

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

↳ L'apprenti est obligatoirement guidé par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes.

Les aides à l'embauche mobilisables pour l'employeur

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- > Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.
- > Une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région. Le montant minimal est fixé à 1 000 euros par an.
- > Un crédit d'impôt de 1 600 euros par apprenti, porté à 2 200 euros dans certains cas.
- > Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.

↳ **Pour une embauche du 1^{er} mars au 31 décembre 2011**, une compensation des charges patronales pendant un an pour l'embauche supplémentaire d'un alternant de moins de 26 ans.

Des avantages pour les apprentis

- > Obtenir un diplôme dans une situation de travail et en étant rémunéré.
- > Avoir la possibilité d'enchaîner plusieurs contrats afin de préparer plusieurs diplômes successifs ou complémentaires.
- > Être accompagné par un maître d'apprentissage qui facilite l'insertion dans l'entreprise.
- > Le salaire de l'apprenti n'est pas soumis à cotisations salariales (salaire net égal au salaire brut)
- > Le salaire de l'apprenti n'est pas imposable, dans la limite du smic, y compris en cas de rattachement au foyer fiscal des parents.

Des avantages pour les entreprises

- > Recruter un salarié motivé en bénéficiant de conditions avantageuses.
- > Assurer une transmission des savoir-faire et un accompagnement grâce aux maîtres d'apprentissage.

Procédure

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat d'apprentissage visé par le CFA à la chambre consulaire dont il dépend (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers, chambre d'agriculture). Celle-ci dispose de 15 jours pour enregistrer le contrat. Elle l'adresse ensuite à l'Unité territoriale (ex-DDTEFP) de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) qui dispose également de 15 jours pour valider l'enregistrement.

Pour les employeurs publics du secteur non industriel et commercial, l'enregistrement est réalisé par l'Unité territoriale de la DIRECCTE.

Trouver son contrat d'apprentissage

C'est une phase importante, parfois délicate, nécessitant une anticipation importante : il faut rechercher un employeur plusieurs mois avant la rentrée en CFA.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui nécessite une recherche d'emploi intensive, ciblée, méthodique respectant plusieurs étapes : le recueil d'informations, l'orientation, la recherche d'un employeur, la recherche d'un centre de formation.

S'informer :

- La nature du contrat
 - L'offre d'emploi
- L'offre de formation
 - Les démarches

S'orienter

- Quelle qualification pour quel métier ?
 - en fonction de ses aspirations
 - en fonction de ses aptitudes
 - en fonction du marché du travail

Trouver un employeur

- Organiser sa campagne de recherche
 - Consulter les offres d'emploi
- Rédiger un CV, une lettre de motivation
 - Préparer les entretiens
 - Contacter les entreprises

Être accompagné dans sa démarche

Les agences Pôle emploi et les missions locales pour l'emploi des jeunes seront consultées en priorité. Outre la consultation des offres, y sont proposées des prestations d'aide à l'orientation et à la recherche d'emploi : évaluation, bilan de compétences, ateliers, suivi individualisé...

Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture peuvent mettre en relation les futurs apprentis avec les employeurs, et participer au montage du contrat dans le cadre de leur mission de développement de l'apprentissage.

Peuvent également apporter une aide :

- Conseils régionaux
- Centres d'information et de documentation pour la jeunesse (CIDJ)
- Cités des métiers
- Centres de formation d'apprentis
- Divers salons (alternance – l'étudiant – la formation professionnelle...)

Pour en savoir plus

www.pole-emploi.fr • www.emploi.gouv.fr • www.fse.gouv.fr • www.orientation-formation.fr • www.centre-info.fr
www.contrats-alternance.gouv.fr • www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Pour aller plus loin

Articles du code du travail : L. 6221-1 à L. 6225-8 et D. 6222-1 à R. 6226-10.

Le code du travail est consultable gratuitement sur www.legifrance.gouv.fr