



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

5 juillet 2022

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui prévoit une présence en alternance à la fois en entreprise et en centre de formation d'apprentis. Sa durée est en général de 2 ans, mais peut être fixée de 6 mois à 3 ans selon le diplôme concerné et/ou le niveau initial de l'apprenti. Il permet d'acquérir une qualification professionnelle et un titre ou diplôme reconnu, tout en bénéficiant d'une expérience en entreprise et d'un accès facilité à l'emploi à l'issue de la formation.

Public visé

Les jeunes de **16 à 29 ans révolus** (au-delà de 29 ans pour les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise, les sportifs de haut niveau ou en cas de succession de contrats d'apprentissage pour préparer un niveau supérieur au précédent – nous contacter pour vérifier les conditions dérogatoires).

* Pour les élèves ayant achevé la classe de 3^{ème} du collège, il est possible d'entrer en apprentissage à **15 ans révolus** ou dans l'attente de la date anniversaire des 15 ans de s'inscrire sous statut scolaire dans un lycée professionnel avec alternance (nous contacter).

Statut : salarié sous contrat de travail à durée déterminée de type particulier. A noter que l'apprenti n'entre pas dans l'effectif de l'entreprise.

Montant du salaire minimum

L'apprenti est rémunéré **en fonction de son âge**. Sa rémunération **progressive chaque nouvelle année d'exécution de son contrat**. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un **pourcentage du SMIC** ou pour les plus de 21 ans, **au SMC** (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé)

Année d'exécution du contrat	avant 16 ans jusqu'à moins de 18 ans	de 18 à moins de 21 ans	21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 % = 444,32 €	43 % = 707,62 €	53 % = 872,18 €	100 % = 1645,62 €
2 ^{ème} année	39 % = 641,79 €	51 % = 839,27 €	61 % = 1003,83 €	100 % = 1645,62 €
3 ^{ème} année	55 % = 905,09 €	67 % = 1102,57 €	78 % = 1283,58 €	100 % = 1645,62 €

NB : Les entreprises se reporteront, pour le calcul du montant du salaire de l'apprenti, à leur accord de RTT et à leur convention collective qui peut fixer des taux supérieurs à ceux-ci-dessus

Montant mensuel du SMIC au 01/05/2022 = 1645,62 € pour 151,67 heures soit 35 h hebdomadaires (obligatoire pour les apprentis mineurs)

Montant horaire du SMIC au 01/05/2022 = 10,85 €

Période d'essai

Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal) sans motif.

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant cette période ou la résiliation convenue d'un commun accord (hors période d'essai) doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'opérateur de compétences (OPCO).

En cas de difficultés, contacter le médiateur de l'apprentissage de la CCI ou de la CMA.

Avantages pour les apprentis

- Exonération de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé à 79% du SMIC
Si un apprenti perçoit une rémunération supérieure à 79% du SMIC, seule la partie au-delà de 79% sera soumise à cotisations. En revanche, le salaire des apprentis reste exonéré de CSG/CRDS en totalité
- Salaire non imposable dans la limite du SMIC annuel
- Bénéfice de la carte d'étudiant en apprentissage
- Aide financière de 500 € pour la préparation du permis de conduire (cat.B) sous conditions
- Prise en compte des années d'apprentissage pour le calcul de la retraite
- Maintien des allocations familiales si les conditions d'obtention sont remplies

Cotisations patronales

Les entreprises bénéficient de la réduction générale des cotisations sociales (dispositif Fillon sur les bas salaires) pour l'embauche d'un apprenti.

Base forfaitaire : les cotisations restant dues sur la rémunération des apprentis sont calculées sur la rémunération réelle

Aide financière pour les entreprises (soumises à conditions)

L'aide exceptionnelle pour les employeurs d'apprentis :

Création d'une aide exceptionnelle par contrat, pour le recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises, compte-tenu de la crise sanitaire :

- 5 000 euros pour l'embauche d'un apprenti de moins de 18 ans
- 8 000 euros pour un apprenti majeur

pour les contrats signés à compter du 1^{er} juillet 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022.

Cette aide sera versée :

- aux entreprises de moins de 250 salariés sans condition ;
- et aux entreprises de plus de 250 salariés à la condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation dans leur effectif en 2021, selon des modalités définies par décret (faute de quoi il faudra rembourser les sommes perçues.)

À **noter** : à l'issue de la première année d'exécution du contrat, les entreprises éligibles à l'**aide unique** (entreprises de moins de 250 salariés préparant à un diplôme de niveau inférieur ou égal au Bac : CAP, BP, BAC PRO) pourront bénéficier de cette aide jusqu'à la fin du contrat (2 000 € maximum pour la 2^{ème} année d'exécution du contrat ; 1 200 € maximum pour la 3^{ème} année d'exécution).

Comment l'aide unique est-elle versée à l'employeur ?

L'aide unique est versée mensuellement par anticipation de la rémunération par l'Agence de services et de paiement (ASP). Pour pouvoir en bénéficier, l'employeur doit avant le démarrage du contrat d'apprentissage ou, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent, adresser le contrat pour enregistrement à l'OPCO dont il dépend.

Tous les échanges entre l'ASP et l'employeur se font par voie électronique. Les informations sont disponibles dans l'espace employeur du [portail Sylae](https://sylae.asp-public.fr) (portail internet pour toutes les aides versées par l'ASP) pendant toute la durée du contrat. Aide en ligne disponible sur <https://sylae.asp-public.fr>

Tous les mois, l'employeur doit faire une déclaration sociale nominative obligatoire (DSN) pour chacun de ses salariés (y compris pour les apprentis). Cette DSN de l'apprenti est utilisée par l'ASP pour attester que le contrat continue à s'exécuter en vérifiant qu'une rémunération est versée à l'apprenti. **Si le contrat est rompu**, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat ; les sommes perçues indûment doivent être remboursées.

Aide de l'Agefiph pour apprenti(e) handicapé(e) : www.agefiph.fr

L'Agefiph vous soutient également financièrement en cas d'embauche d'apprenti(e) reconnu(e) travailleur/euse handicapé(e).

Déduction fiscale pour les entreprises de 250 salariés et plus dont le nombre d'alternants dépasse le seuil

réglementaire de 5% de l'effectif annuel moyen : Déduction sur la taxe d'apprentissage de 400 € multipliée par le nombre d'alternants (ETP) constaté au-delà du seuil des 5% (dans la limite de 7%) de l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente.