

Le contrat d'apprentissage dans le secteur privé



A qui s'adresse-t-il ?

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage (équipement, techniques utilisées, conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage).

L'employeur nomme un maître d'apprentissage (le responsable de la structure, un ou plusieurs salariés formant une équipe tutorale) pour former l'apprenti.

Le maître d'apprentissage doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par les textes en vigueur. Il peut encadrer au maximum 2 apprentis plus un « redoublant » (*article R. 6223-6 du code du travail*). Dans certaines professions, des dérogations peuvent être acceptées (coiffeurs...). Le maître d'apprentissage acquiert des droits à la formation au titre du compte d'engagement citoyen (20 h de formation / an dans la limite de 60 h).



Quels sont les bénéficiaires ?

✓ Les jeunes âgés de 15 ans et 1 jour à l'entrée en formation ayant terminé la 3ème.

✓ Les publics âgés de 16 à 30 ans (29 ans révolus).

A compter du 1er janvier 2019.

Dans quels cas la limite d'âge de 30 ans n'est-elle pas applicable ?

- ✓ lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
- ✓ lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- ✓ lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- ✓ lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

A NOTER : l'apprenti bénéficie de la visite médicale d'embauche effectuée par un médecin du travail, ou par défaut, d'un médecin de ville, au mieux un mois avant le début d'exécution du contrat et au plus tard dans les deux mois qui suivent ce début d'exécution (article L.4624-1 du code du travail).

Quels sont la nature et la durée du contrat ?

Contrat de travail de type particulier à durée limitée ou contrat d'apprentissage dans le cadre d'un CDI, d'une durée de 6 mois à 3 ans selon le diplôme, ou titre et le niveau de qualification préparés (égale au cycle de formation, examen inclus). Il peut être prolongé une seule fois en cas d'échec à l'examen. La période probatoire est **de 45 jours consécutifs ou non en entreprise** (pas de période d'essai).

Passé le délai de 45 jours, le contrat d'apprentissage peut être rompu librement par l'employeur ou l'apprenti, par accord écrit des deux parties :

- ⇒ En cas de faute grave et d'inaptitude médicale.
- ⇒ D'exclusion définitive du CFA.
- ⇒ Par accord signé des deux parties.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage hors exclusion du CFA, le CFA doit permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique, pendant 6 mois et contribuer à lui trouver un autre employeur.

Certains travaux sont interdits pour les jeunes apprentis (- de 18 ans).

La rupture du contrat permet également intervenir à la demande de l'apprenti. Ce dernier devra au préalable solliciter le médiateur de l'apprentissage afin de rechercher une solution dans le litige qui l'oppose avec l'employeur.

Quel est le statut du bénéficiaire ?

L'apprenti(e) est salarié(e) non comptabilisé(e) dans l'effectif de l'entreprise pour l'application des seuils fiscaux sociaux, sauf accidents et maladies professionnelles. Les salaires versés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage bénéficient d'une exonération d'impôt lorsque leur montant est inférieur au SMIC annuel 2018 soit 17 981,64 €. En cas de dépassement, seule la partie supérieure à cette somme est imposable et doit être déclarée aux impôts.

A compter du 1er/01/2019, les employeurs d'apprenti(e)s bénéficient du régime de réduction générale de cotisations patronales (ancienne réduction Fillon).

Qu'en est-il de la formation de l'apprenti(e) ?

Elle se déroule alternativement dans l'entreprise et dans un centre de formation (CFA). La formation théorique est désormais fixée à 25 % de la durée contractuelle.

La formation en entreprise se déroule sous la responsabilité du maître d'apprentissage.

L'employeur doit dans tous les cas assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

Quelle rémunération pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 ?

Salaires minimum versé par l'employeur : % du SMIC* selon l'âge de l'apprenti(e) ou salaire minimum conventionnel s'il est supérieur, pour les jeunes âgés de + 21 ans.

Age	Année d'exécution du contrat		
	Première année	Deuxième année	Troisième année
Jeunes jusqu'à 17 ans	27 %	39 %	55 %
Jeunes de 18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
Jeunes de 21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %
Jeunes de 26 ans et +	100 % du SMIC ou 100 % salaire conventionnel		

Pour les périodes courant à compter du 1er janvier 2019, la rémunération des apprenti(e)s est exonérée de cotisations salariales mais cette exonération est limitée à 79 % du SMIC, soit 1 202 €.

Des règles particulières de rémunération sont prévues en cas de prolongation ou réduction de la durée de l'apprentissage, ou en cas de contrats successifs conclus chez un même employeur ou chez un autre employeur.

Possibilité de conclure un contrat d'apprentissage à temps partiel pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

* SMIC au 01/01/2019 pour 151,67 heures/mois (35 heures/semaine) : 1 521,22 € soit 10,03 € de l'heure

Quelles aides financières de l'Etat ?

• Pour l'apprenti(e) âgé(e) d'au moins 18 ans :

Aide au permis de conduire à hauteur de 500 € versée par le CFA (à l'apprenti(e) ou à l'auto école) et remboursée par l'ASP.

• Pour l'entreprise ayant moins de 250 salariés :

Aide dégressive de 7 325 € sur 3 ans pour toute embauche d'un jeune dont le niveau de formation ne dépasse pas le bac.



Rappel des objectifs du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage doit permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et doit ainsi contribuer à leur insertion professionnelle.