

L'apprentissage

L'accord de Branche d'Unifaf étant en cours d'agrément, la fiche présente uniquement les dispositions légales et réglementaires des dispositifs issues de la Loi du 5 mars 2014. Dès agrément de l'accord, les fiches seront complétées en fonction des nouvelles dispositions conventionnelles applicables. N'hésitez pas à vous connecter régulièrement.

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale qui repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez un employeur. Il a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes en leur donnant une formation générale, théorique et pratique validée par un diplôme et une connaissance approfondie du métier.

Pour l'employeur, l'apprentissage est une solution pour faire face au déficit de recrutement et aux besoins en personnels qualifiés. Ce type de contrat favorise l'immersion dans la culture professionnelle de l'établissement et la formation d'un futur professionnel qui sera immédiatement opérationnel dès le diplôme obtenu. Ce dispositif est ouvert aux associations du secteur bien qu'elles ne soient pas soumises à la taxe d'apprentissage.

1 Recruter des jeunes

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Il existe toutefois des dérogations à ces limites d'âge. **La limite inférieure peut être avancée à 15 ans :**

- Lorsque le jeune âgé d'au moins 15 ans a achevé sa scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire (fin du collège) ;
- Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter leur formation.

La limite supérieure peut être portée à 30 ans :

- Lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage ou une période d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent.
- Lorsqu'il y a rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'entreprise, faute ou manquements de l'employeur...) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti.

Dans ces deux cas, le nouveau contrat d'apprentissage doit être conclu dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

Aucune limite d'âge n'est prévue :

- 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 souscrit pour une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie.

2 Qualifier des jeunes

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

SOMMAIRE

- ➊ Recruter des jeunes
- ➋ Qualifier des jeunes
- ➌ Choisir un maître d'apprentissage
- ➍ Conclure un contrat d'apprentissage
- ➎ Connaître le statut de l'apprenti
- ➏ Financer le contrat d'apprentissage
- ➐ Accomplir les formalités

3 Choisir un maître d'apprentissage

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage. L'employeur le choisit parmi les salariés de l'établissement sur la base du volontariat. Un bénévole ne peut pas être maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit posséder un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti, ainsi qu'une expérience professionnelle de 2 ans en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre.

(selon l'article R6223-24 du Code du travail, le maître d'apprentissage doit justifier d'un diplôme + 2 ans d'expérience professionnelle ou de 3 ans d'expérience et d'un niveau minimal de qualification définie par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ou d'une autorisation délivrée par l'Administration)

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA. À cette fin, l'employeur doit lui permettre de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Il ne peut exercer ses fonctions de tuteur ou de maître d'apprentissage auprès de plus de 2 salariés simultanément.

4 Conclure un contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre l'employeur et l'apprenti ou, s'il est incapable, son représentant légal, conformément au contrat-type CERFA FA13. Le CERFA FA14 constitue la notice explicative.

Ces formulaires sont notamment disponibles via le portail www.alternance.emploi.gouv.fr

Le contrat peut être à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) : la durée du contrat peut alors varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti. La durée du contrat d'apprentissage peut également varier entre six mois et un an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- ➔ de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage,
- ➔ de niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu,
- ➔ dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- ➔ dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

A noter

Lorsque le contrat d'apprentissage est à durée indéterminée (CDI), il débute par une « période d'apprentissage ». Les dispositions spécifiques à l'apprentissage s'appliquent pendant cette période. À l'issue de celle-ci, la relation de travail se poursuit dans les conditions de droit commun.

5 Connaître le statut de l'apprenti

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective ou l'accord de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions que pour les autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les enseignements professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail.

Il est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu au contrat d'apprentissage.

L'apprenti bénéficie d'une carte « Etudiant des métiers » délivrée par son CFA lui permettant d'accéder à des réductions au même titre que les détenteurs de la carte « d'Etudiant » de l'enseignement supérieur.

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) variant en fonction de son âge et de sa progression dans les cycles de formation (selon l'année d'exécution du contrat).

Pour les établissements de la Branche, la rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit :

ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT	AGE DE L'APPRENTI		
	DE 16 A 17 ANS	DE 18 A 21 ANS	21 ANS ET PLUS
1ère année	30 % du SMIC	50 % du SMIC	65 % du minimum conventionnel de l'emploi occupé*

À SAVOIR

Le nom du maître d'apprentissage, les titres et diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience personnelle dans l'activité avec la qualification recherchée sont mentionnés dans le contrat d'apprentissage.

À NOTER

Dans la branche, les formations sont mises en œuvre par des centres de formation d'apprentis (CFA) labellisés par la CPNE-FP. Elles ne sont pas toujours proposées dans toutes les régions : renseignez-vous auprès de votre service régional.



2ème année	45 % duSMIC	60 % du SMIC	75 % du minimum conventionnel de l'emploi occupé*
3ème année	–	70 % duSMIC	85 % du minimum conventionnel de l'emploi occupé*

*Sans être inférieur à 65 %, 75 % ou 85 % du SMIC

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis (il est cependant interdit de faire effectuer des heures supplémentaires aux apprentis de moins de 18 ans). Les salaires versés aux apprentis sont exonérés d'impôt sur les revenus dans la limite du montant annuel du SMIC.

En cas d'embauche à l'issue du contrat d'apprentissage en CDI, en CDD ou en contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.

6 Financer le contrat d'apprentissage

Les établissements embauchant des apprentis bénéficient d'exonération de charges et d'aides spécifiques :

1/ Prise en charge des coûts de formation

Le coût de la formation des apprentis pour les formations de la Branche ouvertes à l'apprentissage est financé par Unifaf sur la contribution « professionnalisation » et réglé directement au CFA.

L'employeur n'intervient pas dans ces opérations.

Les coûts pédagogiques de la formation labellisée des maîtres d'apprentissage sont pris en charge par Unifaf.

2/ Exonérations de charges sociales

La rémunération des apprentis est prise en charge sur le budget de l'établissement.

L'exonération des cotisations sociales varie en fonction de la taille de l'entreprise :

- ☞ Les employeurs occupant moins de 11 salariés sont exonérés des cotisations patronales (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.
- ☞ Pour les employeurs occupant 11 salariés ou plus, l'Etat prend totalement en charge les cotisations d'assurances sociales (sauf accidents du travail et maladies professionnelles) et d'allocations familiales au titre des salaires versés aux apprentis, ainsi que les cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi. Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

3/ Aides financières

Une prime à l'apprentissage est versée par le Conseil régional à l'employeur au titre de l'embauche de l'apprenti et du soutien à l'effort de formation réalisé par l'employeur. Son montant minimal est de 1 000 €, par année de formation. Sauf décision contraire de la Région, cette aide est réservée aux établissements employant moins de 11 salariés.

Une aide d'au moins 1 000 € peut également être versée par la Région aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent pour la 1ère fois un apprenti ou recrutent un apprenti supplémentaire.

Pour les contrats conclus depuis le 1er juin 2015, une aide forfaitaire de l'État d'un montant de 4 400 € peut être versée (la 1ère année du contrat) aux entreprises de moins de 11 salariés qui embauchent un apprenti de moins de 18 ans.

7 Accomplir les formalités

- ☞ L'employeur choisit un jeune souhaitant bénéficier d'un contrat d'apprentissage et ayant satisfait aux épreuves de sélection du CFA labellisé par la CPNE-FP et qui prépare à la qualification visée.
- ☞ L'employeur prend contact avec le CFA.
- ☞ Le CFA recueille auprès de l'employeur une attestation de versement de cotisation au titre de la professionnalisation afin que le coût de la formation puisse être financé par Unifaf.
- ☞ L'employeur signe avec l'apprenti le contrat d'apprentissage transmis par le CFA.
- ☞ L'employeur renvoie le contrat d'apprentissage et les pièces annexes au CFA qui les transmet à

À NOTER

Les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ne sont pas pris en compte pour le calcul des effectifs de l'établissement sauf pour l'application des dispositions relatives à la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les employeurs qui embauchent des apprentis en contrat à durée indéterminée (CDI) peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de l'aide au contrat de génération.

SOURCES

☞ Code du Travail

Articles L6211-1 et suivants ; L6222-1 et suivants ; D.6211-1 et suivants ; D6222-1 et suivants.

l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage.

➔ Le CFA, l'employeur et l'apprenti signent une convention tripartite qui précise leurs relations pour la mise en œuvre de la formation.