

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

DISPOSITIF DE FORMATION ET D'AIDE À L'EMPLOI (Régis par les articles L. 6325-1 et suivants du Code du travail)



QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier permettant d'accomplir une formation en alternance : acquisition de savoirs généraux, techniques ou professionnels et d'un savoir-faire professionnel. Il vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

À QUOI CELA SERT-IL ?

Ce contrat de travail a pour vocation première de favoriser l'insertion professionnelle tout en montant en compétences par l'acquisition de diplômes.

➤ ENTREPRISE

Vous souhaitez recruter un salarié en contrat d'apprentissage :

- Vous vous offrez une opportunité de recruter du personnel formé
- Vous adaptez de nouveaux collaborateurs aux spécificités de vos métiers
- Vous renouvez le savoir-faire de votre entreprise
- Vous pouvez compléter vos équipes pour une durée limitée
- Vous favorisez l'insertion des jeunes dans le monde du travail

➤ SALARIÉ, DEMANDEUR D'EMPLOI

Vous souhaitez intégrer une formation en contrat d'apprentissage :

- Vous acquérez une expérience professionnelle et une qualification reconnue
- Vous bénéficiez du statut de salarié (rémunération, protection sociale, cotisation retraite, congés payés...)
- Vous bénéficiez d'aides avec la région (prime ARGOAT...)
- Vous bénéficiez de l'accompagnement d'un tuteur au sein de l'entreprise

QUEL FINANCEMENT ?

Le financement de la formation de l'apprenti est assuré via les Régions par la Taxe d'Apprentissage intégrée, par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, à la Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA).

Les OPCO pourront également prendre en charge :

- les frais d'hébergement et de restauration des apprentis (dans des limites fixées par arrêté ministériel),
- les frais de 1er équipement pédagogique (maximum = 500 €),
- un forfait en cas de mobilité internationale.
- les frais de formation des maîtres d'apprentissage (dans la limite de 15 € / heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures) ;
- l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage (dans la limite de 230 € / mois et par apprenti et d'une durée maximale de 12 mois).

QUI EST CONCERNÉ ?

➤ LES ENTREPRISES

- Les employeurs établis ou domiciliés en France quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition
- Les entreprises de travail temporaire
- Les établissements publics industriels et commerciaux
- Les entreprises d'armement maritime

➤ LES SALARIÉS

- Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus
- Les bénéficiaires des minima sociaux : RSA, ASS, AAH
- Les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI)

LES CONSEILS

- Recruter un salarié en contrat d'apprentissage, c'est le familiariser à l'environnement de votre entreprise et favoriser son adaptabilité.



QUELLE FORMATION ?

Le contrat d'apprentissage doit permettre l'accès à une qualification professionnelle :

- enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- ou reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

- Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour :
 - une durée indéterminée (CDI) débutant par la période d'apprentissage égale au cycle de formation ;
 - une durée limitée de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée.
- La durée de travail comprend le temps de formation.
- Le renouvellement du contrat d'apprentissage est possible une seule fois en cas d'échec à l'examen ou pour terminer la formation lorsque le contrat a été suspendu pour maladie, maternité, défaillance du CFA...
- La formation représente entre 15 et 25 % du temps de travail prévu par le contrat, et ne peut être inférieure à 150 heures. Elle peut dépasser 25 % du temps de travail, si un accord spécifique le prévoit.
- La désignation d'un maître d'apprentissage (tuteur) est obligatoire. Il est désigné parmi les salariés de l'entreprise pour accompagner le salarié recruté.
- Le comité d'entreprise, lorsqu'il existe, doit obligatoirement être consulté chaque année pour la mise en œuvre du contrat d'apprentissage.

QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération est la suivante :

Année de formation	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 % du SMIC* soit 453,32 €	43 % du SMIC* soit 721,95 €	53 % du SMIC* soit 889,84 €	100 % du SMIC* soit 1678,95 €
2 ^{ème} année	39 % du SMIC* soit 654,79 €	51 % du SMIC* soit 856,26 €	61 % du SMIC* soit 1024,16 €	100 % du SMIC* soit 1678,95 €
3 ^{ème} année	55 % du SMIC* soit 923,42 €	67 % du SMIC* soit 1124,90 €	78 % du SMIC* soit 1309,58 €	100 % du SMIC* soit 1678,95 €

- SMIC au 01/01/2021 ou Salaire Minimum Conventionnel si plus favorable.

Des minima de rémunération plus élevés peuvent être prévus par la convention collective appliquée ou par accord des parties. Les majorations liées à l'âge sont appliquées à partir du 1er jour du mois qui suit le jour où l'apprenti atteint 18, 21 ou 26 ans.

En ce qui concerne les charges patronales, elles ne sont plus exonérées et représentent environ 35 % du brut.

SUP' IROISE VOUS ACCOMPAGNE dans les démarches administratives.

Pour toute information et toute demande d'accompagnement, contactez nous :

Par mail : contact@sup-iroise.fr

Par téléphone : **02 98 53 72 91**

Les titres et les diplômes reconnus officiellement comme étant à finalité professionnelle sont enregistrés dans le RNCP. Il s'agit notamment du baccalauréat professionnel ou technologique, du brevet professionnel, du brevet de technicien, du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), du certificat de qualification professionnelle (CQP), du titre d'ingénieur, de la licence professionnelle.

2, bld de Creac'h Gwen
29 000 QUIMPER

www.sup-iroise.fr

Un tremplin pour l'avenir

