

Fiche pratique

Le Contrat d'apprentissage

L'objectif du contrat d'apprentissage 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.

1. Les personnes concernées

1.1. Les bénéficiaires

- ✓ Jeunes de 16 à 25 ans.
Dérogation : les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire (classe de 3e).
- ✓ Peuvent entrer en alternance au-delà de 25 ans :
 - Les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu dans le cadre d'un contrat d'apprentissage précédent, dans un délai d'un an après la fin de celui-ci.
 - Les apprentis dont le contrat d'apprentissage a été rompu pour des causes indépendantes de leur volonté ou suite à une inaptitude physique temporaire.
 - Les travailleurs handicapés (sans limite d'âge).
 - Les personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant le diplôme/titre visé.
 - Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne (entraîneurs, arbitres et juges sportifs) inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste arrêtée par le Ministre chargé des sports.

1.2. Les employeurs

- ✓ Toutes les entreprises relevant du secteur public ou privé :
 - artisanal,
 - commercial,
 - industriel,
 - agricole,
 - associatif,
 - public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques)
 - Travail temporaire et saisonnier

Seule limite : l'employeur ne peut être un simple particulier.

2. Les emplois

2.1. Le type de poste

Tous les types de postes sont concernés par le Contrat d'apprentissage, dans le respect de la réglementation liée à l'encadrement des activités physiques et sportives.

2.2. Le type de contrat

- ✓ dans le cadre d'un **CDD**, la durée du contrat est au moins égale à la durée de la formation.
- ✓ dans le cadre d'un **CDI**, le contrat débute dans ce cas par la période d'apprentissage, et est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat d'apprentissage (par exemple la rémunération de l'apprenti). A la fin de cette période la relation contractuelle se poursuit dans le cadre des dispositions du code du travail relatives au CDI, à l'exception de celles sur la période d'essai.

- ✓ **Contrat de travail** : 35h/hebdomadaire, le temps de formation étant compris dans l'horaire de travail.

- ✓ L'apprenti bénéficie des mêmes conditions de travail et de **protection sociale** que les autres salariés.

Dans le cadre d'une embauche à l'issue du contrat d'apprentissage, aucune période d'essai ne peut être imposée, et la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié

2.3. La durée de la période d'apprentissage

En principe cette durée varie entre 1 et 3 ans : tout dépend de la formation et du diplôme préparé, du niveau de compétence initial de l'apprenti, ou encore d'un éventuel redoublement.

Dans certains cas cette durée peut être adaptée :

- ✓ Elle varie entre 6 mois et 1 an (après accord du recteur ou de la DRDJSCS) lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :
 - de niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu,
 - de même niveau et en rapport avec un premier diplôme obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage,
 - dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience,
 - dont la préparation a commencé sous un autre statut que l'apprentissage.
- ✓ Elle est portée à 4 ans lorsque l'apprenti est reconnu comme travailleur handicapé.

2.4. La formation : Alternance de formation en entreprise en en CFA.

La durée de la formation en CFA représente en moyenne 400 heures minimum par an.

Il existe la possibilité d'entamer une formation sans employeur : si vous n'avez pas trouvé d'employeur dès la rentrée, vous pourrez tout de même entamer une formation dans un CFA et effectuer des stages professionnalisants en entreprise pendant une durée maximale d'une année.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'entreprise doit obligatoirement désigner un maître d'apprentissage qui suit votre parcours au sein de l'entreprise et établit la liaison avec l'établissement de formation.

2.5. Le tutorat :

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un **maître d'apprentissage** :

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- Les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- Les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

2.6. La Rémunération

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge et progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) dans le cas où ce dernier est plus favorable.

Age Année du contrat	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 ans et plus
1 ^{ère} année	Au moins 25% du SMIC ou SMC	Au moins 41% du SMIC ou SMC	Au moins 53% du SMIC ou SMC
2 ^{ème} année	Au moins 37% du SMIC ou SMC	Au moins 49% du SMIC ou SMC	Au moins 61% du SMIC ou SMC
3 ^{ème} année	Au moins 53% du SMIC ou SMC	Au moins 65% du SMIC ou SMC	Au moins 78% du SMIC ou SMC

3. Les aides

Pour l'Employeur :

- ✓ **Pour les employeurs de moins de 11 salariés**, une exonération des cotisations patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti, à l'exception des cotisations AT/MP (accident du travail –maladie professionnelle) et des cotisations supplémentaires d'accident du travail éventuellement dues.
- ✓ **Pour les employeurs de moins de 11 salariés**, sur les contrats signés à partir du 1^{er} juin 2015 et concernant un apprenti mineur et en première année, l'Etat prend en charge la totalité des salaires et charges, moyennant quatre versements trimestriels de 1100 € à l'employeur correspondant aux salaires et cotisations que celui-ci aura versés (décret du 29 juin 2015).

- ✓ Pour les **employeurs de plus de 11 salariés**, une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle.
- ✓ **Une prime régionale à l'apprentissage** d'un montant minimum de 1000€ par année de formation, et dont les modalités sont fixées par chaque conseil régional.
- ✓ **Une aide du CNDS** pour les associations éligibles à ses financements, de deux ans maximum et plafonnée à 6000€ par an avec un montant restant à charge pour l'employeur. Les conditions sont détaillées au niveau régional.
- ✓ **Une aide au recrutement d'un apprenti** pour les structures de moins de 250 salariés, disponible sans accord de branche pour l'année 2015-2016. Elle est de 1000€ minimum, versée par la région et cumulable avec la prime régionale à l'apprentissage.
- ✓ **Des aides régionales pour le transport, l'hébergement et/ou la restauration des apprentis** peuvent exister et sont déterminées par les régions.
- ✓ La non prise en compte des apprentis dans les effectifs.

Pour l'Apprenti:

- ✓ Les jeunes ayant engagé une action de professionnalisation sur une durée d'au moins 12 mois en vue d'acquérir un titre ou un diplôme inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles peuvent disposer d'une «**carte d'étudiant des métiers**». Elle permet l'accès aux mêmes **avantages** que les étudiants.
- ✓ Le salaire n'est **pas soumis à l'impôt sur le revenu**, dans la limite du SMIC annuel.

4. Conclusion du contrat : Les engagements des 3 parties

Le contrat d'apprentissage s'élabore entre l'apprenti, l'employeur et le CFA.

L'employeur s'engage à :

- Assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète correspondant au métier choisi.
- A respecter les dispositions légales et conventionnelles encadrant le travail des apprentis.
- Lui désigner un maître d'apprentissage responsable de sa formation dans son entreprise.
- Lui permettre de suivre sa formation théorique en CFA.
- L'inscrire à l'examen.
- Lui verser un salaire correspondant au minimum légal.

L'apprenti s'engage à :

- Respecter et s'adapter aux règles de fonctionnement de l'entreprise.
- Travailler pour l'employeur et effectuer les travaux confiés correspondant au métier préparé.
- Suivre régulièrement la formation au CFA et respecter le règlement intérieur.
- Se présenter à l'examen prévu.

Le CFA s'engage à :

- Définir les objectifs de formation.
- Assurer la formation théorique.
- Informer le maître d'apprentissage.

5. Démarches de l'Employeur

Le contrat doit être établi en **3 exemplaires** et transmis pour **validation** au Centre de Formation des Apprentis (le directeur du **CFA** atteste de l'inscription de l'Apprenti).

Un exemplaire est conservé par l'Employeur, un autre par l'Apprenti, et le 3eme doit être transmis au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, par l'employeur 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.

Pour les employeurs publics du secteur non industriel et commercial, l'enregistrement est réalisé par l'Unité territoriale de la **DIRECCTE** (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

6. Qui contacter_

- Référent du Centre de formation d'Apprentis (CFA)
- Centre d'Aides à la décision de Chambre des Métiers
- Référent de la Chambre de Commerce et d'industrie (CCI)
- La DIRECCTE : www.direccte.gouv.fr
- la DRJSCS pour l'aide CNDS

Pour en savoir plus :

- **Page Internet dédié à l'Alternance** : www.alternance.emploi.gouv.fr
- **Portail des politiques publiques** : <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-d-apprentissage>

Textes de référence :

- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 (JO du 6) relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- LOI n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels

Contacts à la Fédération :

- **FF Roller Sports** : CS11742 - 6 boulevard Franklin Roosevelt – 33080 BORDEAUX cedex – christelle.breton@ffroller.fr ou marie.audon@ffroller.fr