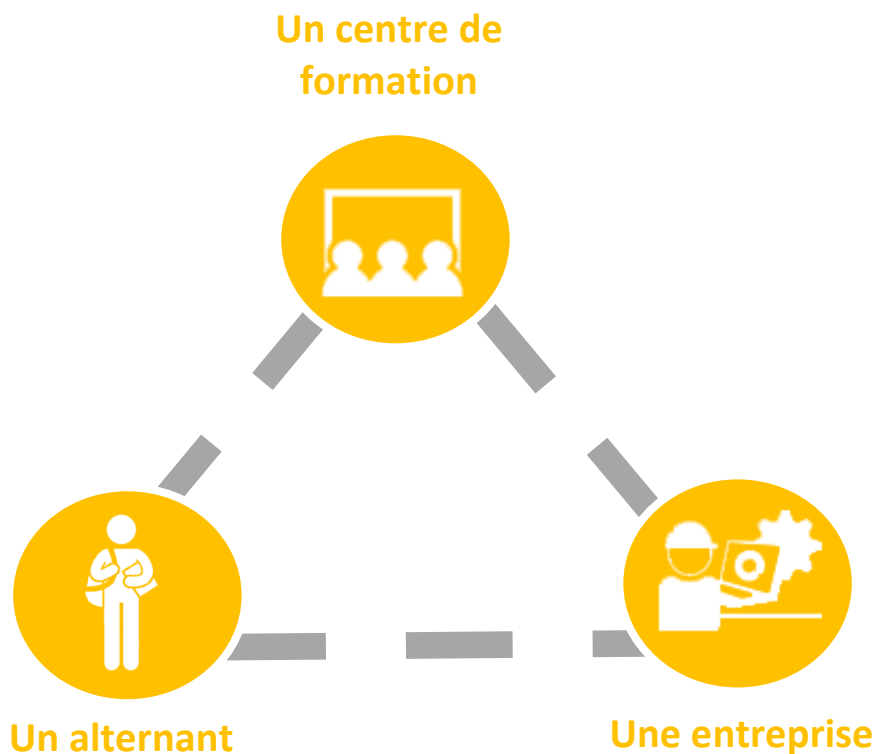


LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



1. Le principe de l'alternance



2. Le principe du contrat d'apprentissage

Permettre à un jeune âgé de 16 à 30 ans, de suivre une formation générale, théorique et pratique, en centre de formation pour apprentis, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

Contrat d'apprentissage = contrat de travail

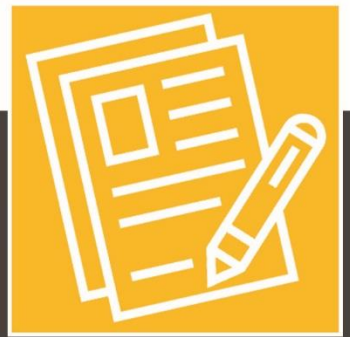
Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée (CDD) ou pour une durée indéterminée (CDI) et peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

3. Les conditions d'âge

L'apprenti doit être âgé de **16 à 30 ans**.

Toutefois, les jeunes d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir effectué la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire. Une dérogation à la limite d'âge supérieure est possible sous certaines conditions (handicap, poursuite formation en apprentissage).

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



4. La rémunération

La rémunération varie en fonction de l'âge du jeune et de sa progression dans le cycle de formation (c'est-à-dire sur le niveau de diplôme préparé), sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables.

Le salaire n'est pas soumis aux cotisations sociales salariales.

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 ans à 20 ans	De 21 ans à 25 ans	Plus de 26 ans
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53%	100 %
2 ^e année	39 %	51 %	61%	100 %
3 ^e année	55 %	67 %	78%	100 %

Dans certaines branches, en application de la convention collective, dont dépend l'entreprise, la rémunération peut être supérieure au minimum légal (en % du Smic et en euros pour un temps complet de 151,67 h mensuelles).

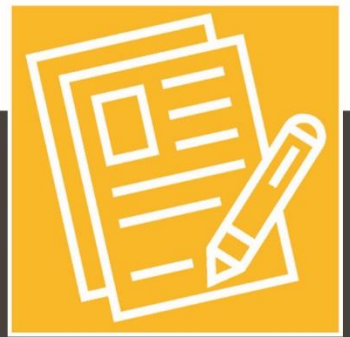
5. Le recrutement

- Etablir un profil de poste,
- Déposer des offres et recruter à la bonne période,
- Faire passer des entretiens d'embauche,
- Signer et enregistrer le contrat.

6. Les aides

Aides aux entreprises	
Aide unique depuis le 1 ^{er} janvier 2019	
6 125 € pour un contrat de 2 ans	Exonération de cotisations et contributions sociales
7 325 € pour un contrat de 3 ans	
3 conditions : <ul style="list-style-type: none"> - Etre une entreprise de moins de 250 salariés - Recruter un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau CAP au Bac 	
Avoir conclu un contrat d'apprentissage depuis le 1 ^{er} janvier 2019	

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



7. La date de signature

Le contrat peut être signé entre le **1er juillet et le 30 novembre** (sauf dérogation),
Pour les cas particuliers et pour des raisons pédagogiques, le contrat d'apprentissage peut débiter trois mois au plus avant le démarrage de la formation en CFA et pas plus de trois mois après.

8. L'intégration de l'apprenti

- Avant l'accueil du jeune :
 - Préparer le poste de travail,
 - Informer les collaborateurs, les clients et fournisseurs susceptibles d'être en relation avec l'apprenti,
 - Organiser l'accueil de l'apprenti : être présent et disponible, prévoir une visite de l'entreprise.

- Identifier le maître d'apprentissage :
 - Présenter le poste, les conditions de travail, les consignes de sécurité, les usages et la culture de l'entreprise,
 - Situer le poste dans le fonctionnement de l'entreprise,
 - Organiser l'emploi du temps, en prévoyant une phase d'adaptation et de découverte,
 - Donner les objectifs et s'assurer qu'ils ont été compris,
 - Prévoir des entretiens d'évaluation réguliers,
 - S'assurer du report de l'entretien dans l'outil de liaison.

- Accueillir l'alternant :
 - Accueil par la structure (accueil du responsable, livret d'accueil, prise en charge administrative et financière, règlement intérieur, organigramme...),
 - Accueil par le collectif du travail (accueil du responsable, présentation aux équipes, présentation de son lieu de travail, entretien avec le supérieur hiérarchique qui fixera les objectifs de sa mission de travail liés à la pédagogie de l'établissement d'enseignement).

- Organiser la formation avec l'appui de l'équipe pédagogique du centre de formation :
 - Etablir le contact avec le tuteur pédagogique,
 - Elaborer un programme d'activités évolutif qui permettrait à l'entreprise de recruter l'apprenti à l'issue de son contrat si l'occasion était donnée.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



9. Les obligations de l'apprenti

- Respecter le règlement intérieur de l'entreprise ainsi que du CFA,
- Etre assidu en entreprise et au CFA,
- Appliquer les consignes qui lui sont données,
- Effectuer le travail confié par l'employeur qui doit correspondre à sa formation,
- Se présenter aux examens.

10. Le rôle et les responsabilités du maître d'apprentissage

- Accueillir et intégrer l'apprenti dans l'entreprise,
- Expliquer les missions et transmettre les savoir-faire du métier,
- Evaluer la progression de l'apprenti.

Le profil du maître d'apprentissage

- Titulaire d'un **diplôme** ou d'un **titre** relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme préparé + **2 ans d'expérience**,
- Justification de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec le diplôme préparé.

11. La période d'essai

- Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti (et son représentant s'il est mineur), dans les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, sans préavis ni formalité particulière, ni indemnité (sauf stipulation contraire dans le contrat).
- Cependant, pour en garantir la preuve, il est obligatoire de signifier cette rupture par écrit :
 - soit par lettre recommandée avec accusé de réception,
 - soit lettre remise en mains propres contre décharge,
 - soit en faisant signer l'imprimé de constatation de rupture.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



12. La rupture du contrat d'apprentissage pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019

La rupture d'un commun accord:

Accord commun des deux parties. Elle doit être notifiée par écrit et signée par toutes les parties. Il n'y a aucun préavis.

La rupture à l'initiative de l'apprenti :

Il doit au préalable saisir le médiateur consulaire sauf exception. Dans les 5 jours calendaires qui suivent cette saisine, il doit informer son employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine (comme la lettre recommandée avec accusé de réception, la remise en main propre...). La rupture de contrat ne peut intervenir qu'après un délai d'au moins de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Si l'apprenti obtient son diplôme il peut mettre fin au contrat avant le terme prévu. Il doit informer l'employeur au moins deux mois avant.

La rupture à l'initiative de l'employeur :

Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale,...) prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommes comme auparavant.

13. La fin du contrat

- L'employeur doit délivrer un certificat de travail à l'apprenti,
- L'employeur peut, s'il le souhaite, garder le jeune après son contrat d'apprentissage dans le cadre d'un contrat de travail normal (CDD-CDI),
- L'employeur peut proposer à un apprenti ayant obtenu son diplôme un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une mention complémentaire ou une qualification différente ou supérieure,
- L'apprenti bénéficie de l'allocation chômage durant sa période de recherche d'emploi.