

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## DEFINITION

Le contrat d'Apprentissage est un **contrat de travail** de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans qui donne à l'apprenti le statut de jeune salarié et qui associe une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis et dans une entreprise.

Les deux premiers mois de l'Apprentissage sont considérés comme une période d'essai.

## DROITS ET DEVOIRS DE L'APPRENTI

L'apprenti a les **mêmes droits** (congrés payés, sécurité sociale...) **et devoirs** (respect du règlement intérieur, réalisation des missions confiées...) **que les autres salariés**.

Il s'engage également à respecter le règlement intérieur du Centre de formation, à suivre avec assiduité la formation dispensée et à se présenter aux examens.

## LA REMUNERATION D'UN APPRENTI

La rémunération d'un apprenti, fixée **en pourcentage du SMIC**, est fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Ces pourcentages, sous réserve de modifications législatives et sauf dispositions conventionnelles plus favorables, sont les suivantes :

Age de l'Apprenti	1 <sup>ère</sup> année de formation	2 <sup>ème</sup> année de formation	3 <sup>ème</sup> année de formation
Avant 18 ans (1)	25 % du SMIC	37 % du SMIC	53 % du SMIC
De 18 à 20 ans (2)	41 % du SMIC	49 % du SMIC	65 % du SMIC
21 ans et plus	53 % du SMIC	61 % du SMIC	78 % du SMIC

(1) Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis de 16 à 17 ans.

(2) La majoration s'effectue à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

Elle est **exonérée d'impôt sur le revenu** dans la limite du SMIC annuel, que l'apprenti soit imposable individuellement ou à la charge de ses parents.

Disposition exceptionnelle, **le salaire brut de l'apprenti est égal au salaire net** sous réserve de quelques exceptions (adhésion mutuelle d'entreprise, cotisation retraite complémentaire au-delà du minimum légal).

## L'APPRENTI EN ENTREPRISE

L'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens.

Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer **un maître d'Apprentissage** qui suivra l'apprenti.

## LES EXONERATIONS DE CHARGES

L'embauche d'un jeune en contrat d'Apprentissage ouvre droit à **des exonérations de charge qui diffèrent selon le nombre de salariés de l'entreprise** :

- pour les **entreprises de moins de 11 salariés**, l'Etat prend en charge les cotisations patronales d'origine légale ou conventionnelle, dues au titre des salaires versés aux apprentis : sécurité sociale, régime complémentaire obligatoire, assurance chômage et chômage intempéries, Fonds National de Garantie des Salaires, Fonds National d'Aide au Logement, versement transport.

- pour les **entreprises de plus de 11 salariés**, elles sont exonérées des cotisations patronales de sécurité sociale.

Les autres cotisations sont calculées sur une base forfaitaire, égale à la rémunération minimale de l'apprenti, minorée d'une fraction égale à 11% du SMIC, quel que soit le salaire perçu par l'apprenti.

**Restent à verser pour toutes les entreprises** :

- les cotisations supplémentaires d'accident du travail (pénalités),
- les autres cotisations sociales ne correspondant pas à une obligation légale (régime de prévoyance et retraite supplémentaire),
- quelque soit l'effectif de l'entreprise, **les cotisations d'accident du travail et de maladie professionnelle.**

## LES AIDES A L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI

Les Régions accordent aux employeurs d'apprentis des **indemnités compensatrices forfaitaires**. Pour la Région Champagne-Ardenne, ces indemnités se décomposent comme suit :

Indemnité fixe			Indemnités complémentaires optionnelles		
1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	1 <sup>ère</sup> année	Fin du cursus	Aide à l'insertion (CDI)
<b>1200 €</b>	<b>1200 €</b>	<b>1200 €</b>	<b>3* x 300€</b>	<b>800 €</b>	<b>500 €</b>

*Montants indiqués sous réserve de modifications législatives et des décisions du Conseil Régional.*

*\* si l'apprenti est majeur sans qualification ou issu d'une classe de CPA ou d'insertion professionnelle, si l'employeur a permis à l'apprenti de poursuivre une formation de niveau supérieur, si le maître d'apprentissage a suivi une formation ou une remise à niveau.*

## LE CREDIT D'IMPOT D'APPRENTISSAGE

Toute entreprise imposée peut bénéficier d'un crédit d'impôt égal au produit de **1600 €** par le nombre moyen annuel d'apprentis qu'elle emploie.

Ce montant est porté à **2200 €** lorsqu'il s'agit d'apprenti reconnu travailleur handicapé ou lorsque l'apprenti, âgé de 16 à 25 ans, bénéficie de l'accompagnement personnalisé prévu au profit des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi entre autre.

Le montant du crédit d'impôt ainsi obtenu est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis employés par l'entreprise minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil par l'entreprise.

Le crédit d'impôt s'impute sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a employé des apprentis. Le solde non imputé est restituable.