

C'EST QUOI LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

- C'est un contrat de travail
- Le jeune devient un(e) apprenti(e)
- Le jeune est un(e) apprenti(e), il(elle) est salarié(e) et apprenant
- Il (elle) a les mêmes droits et devoirs que les autres salariés : mutuelle, congés payés, salaire
- Il (elle) bénéficie de la carte « étudiant des métiers »
- Le code du travail s'applique à l'apprenti
- L'apprentissage concerne les jeunes de 16 ans à 29 ans. Un jeune de moins de 16 ans peut conclure un contrat d'apprentissage dans deux cas de figures :
 - 1) Le jeune est âgé d'au moins 15 ans et justifie avoir accompli la scolarité de 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (avoir terminé la 3^e)
 - 2) Le jeune va atteindre 15 ans avant la fin de l'année civile. Dans ce cas-là avant ses 15 ans ; de la rentrée de septembre jusqu'à sa date d'anniversaire (et au plus tard le 31/12), il peut être inscrit sous statut scolaire dans un CFA ou un lycée professionnel et démarrer la formation.
- Entrée en contrat d'apprentissage possible sans employeur (3 mois maxi)
- L'embauche d'apprentis peut se faire tout au long de l'année.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'APPRENTI(E) ?

- Suivre avec assiduité les cours
- Effectuer le travail confié selon la réglementation
- Respecter les horaires, les règlements en entreprise
- Se présenter aux examens prévus en fin de contrat
- Justifier de toute absence par un arrêt de travail

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

- **Agréer un maître d'apprentissage : les compétences professionnelles du maître d'apprentissage sont précisées par la branche ou par décret**
- Décret n° 2018-1138 du 13/12/18 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage de 2 ans au lieu de 3 ans.

L'ENTREPRISE = Accompagne l'apprenti(e) pendant toute sa formation – Évalue la progression – Transmet ses connaissances et ses compétences professionnelles – Assure la relation avec le centre de formation – Veille à la scolarité de son apprenti.

LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

En cas de rupture, le jeune pourra désormais suivre sa formation théorique pendant 6 mois au sein de la MFR. Cette dernière devra l'aider à trouver un nouvel employeur.

A défaut d'accord entre le jeune et l'entreprise le contrat pourra être rompu de droit sans passer devant le Conseil des prud'hommes dans les cas suivants : cas de force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude, décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prendra alors la forme d'un licenciement prononcé pour motif personnel ou procédure disciplinaire.

La loi prévoit d'autres modalités de rupture :

Exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, l'employeur peut engager une procédure de licenciement.

Démissions après un délai de quarante-cinq jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti. Les conditions à respecter sont les suivantes :

- Dans un délai qui ne peut être inférieur à cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant.
- La rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de rompre son contrat.

Ces dispositions sont applicables aux contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2019.



TOUT TRAVAIL MERITE SALAIRE, ALORS QUE GAGNE L'APPRENTI(E) ?

Salaire mensuel : % du SMIC en fonctions de son âge et de son ancienneté

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
De 16 à 17 ans	27% du SMIC	39% du SMIC	55% du SMIC
De 18 à 20 ans	43% du SMIC	51% du SMIC	67% du SMIC
De 21 à 25 ans	53% du SMIC	61% du SMIC	78% du SMIC
De 26 et plus	100 % du SMIC	100% du SMIC	100% du SMIC



Valorisation du salaire de 15 points (article D6222-30 et R6222-48)

Après contrat d'1 an	16-17 ans	42 %
	18-20 ans	58 %
	21-25 ans	68 %
	26 ans et plus	100 %
Après contrat de 2 ans	16-17 ans	54 %
	18-20 ans	66 %
	21-25 ans	76 %
	26 ans et plus	100 %
Après contrat de 3 ans	16-17 ans	70 %
	18-20 ans	82 %
	21-25 ans	93 %
	26 ans et plus	100 %

Si l'apprenti est déjà diplômé, et qu'il prépare en 1 an un diplôme de même et en rapport directe avec la qualification qui résulte du 1^{er} diplôme obtenu : valorisation de 15 points.

Si l'apprenti prolonge son contrat en raison de son handicap (rémunération égale à la dernière année de formation majorée de 15 points).

Le décret n° 2018-1347 du 28/12/18 précise les modalités de rémunération des apprentis applicables aux contrats conclus à partir du 01/01/19 en tirant notamment les conséquences du report à 29 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage.

AIDE AUX EMPLOYEURS JUSQU'AU NIVEAU IV

Le décret n°2018-1348 du 28/12/18 définit les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

Publics concernés :

Les entreprises de moins de 250 salariés.

Conditions :

Cette aide forfaitaire est versée :

- Par l'Etat (ASP) à l'employeur au titre d'un contrat d'apprentissage conclu
- Pour un contrat visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.
- Lorsque le contrat a une durée supérieure à trois ans, le montant maximal prévu pour la 3^{ème} année d'exécution du contrat s'applique également pour la 4^{ème} année d'exécution du contrat.
- Cette aide est subordonnée au dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'OPCO.

4 125€	1^{ère} année
2000€	2^{ème} année
1 200€	3^{ème} année

LES AIDES QUE PEUT OBTENIR L'APPRENTI(E) ?

L'aide au permis de conduire pour les apprentis âgés d'au moins 18 ans.

ENTRÉE EN VIGUEUR : le texte entre en vigueur à compter du 01/01/19.

L'aide au permis de conduire de 500€ peut être versée aux apprentis d'au moins 18 ans engagés dans une préparation des épreuves du permis de conduire (catégorie B), financée par France compétences et versée par l'ASP.

Des aides à la restauration et des aides à l'hébergement et/ou transport seront versées par les OPCO et par le Conseil Régional des Hauts de France.