

Objectif

Donner à des jeunes une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dans le cadre d'un contrat associant l'exercice d'une activité professionnelle en entreprise et des enseignements dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou dans une Section d'apprentissage (SA).

Elle concerne les contrats conclus par les entreprises de droit privé (y compris dans le travail temporaire et les activités saisonnières) et les établissements publics à caractère industriel et commercial.

Bénéficiaires

- **Les jeunes de 16 à moins de 30 ans.**
- **Les jeunes ayant au moins 15 ans**, s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire.
- **Les jeunes de 14 ans**, qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre, peuvent commencer leur apprentissage sous statut scolaire (avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage), s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire. **Les personnes en situation de handicap, les créateurs/repreneurs d'entreprise et les sportifs de haut niveau** : sans condition d'âge.

Pour trouver un candidat ou déposer une offre : consulter la bourse régionale :
<http://www.apprentissage-nouvelle-aquitaine.info/>

Caractéristiques du contrat

- **Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée avec une période d'apprentissage.**
- Le CDD ou la période d'apprentissage (en cas de CDI) a une durée **de 6 mois à 3 ans**, selon la profession et le niveau de qualification préparé. Cette durée peut être prolongée (notamment après un échec à l'examen) ou réduite pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger (y compris en service civique), par une simple convention annexée au contrat et signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti.
- Période d'essai jusqu'au 45ème jour de présence en entreprise.
- La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être portée à **4 ans** pour les apprentis reconnus handicapés.
- Les contrats peuvent être conclus **tout au long de l'année**. Les dates de début de la formation pratique chez l'employeur et de la formation en CFA ne peuvent pas être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat. La date de début de formation au CFA doit être mentionnée au contrat. .
- **Des contrats successifs** peuvent être signés pour obtenir des qualifications différentes, sans condition de délai. **Possibilité de suspendre un CDI** pour faire un contrat d'apprentissage chez le même employeur.

Rémunération minimum

La rémunération est calculée en % du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable pour les 21 ans et plus) :

	Année de contrat	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans
Bac. Professionnel	1e année	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC
	2e année	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC
	3e année	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC
CS Tourisme Vert	1 année	54% du SMIC	66% du SMIC	76% du SMIC
Titre Animateur Tourisme	1 année	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC

S'il s'agit d'un nouveau contrat avec un employeur différent, la rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale due pour la dernière année du précédent contrat. Lorsque la durée du contrat est réduite pour préparer une **formation complémentaire** de même niveau que la qualification acquise (ex : CAP Connexe) on applique une majoration de 15 points aux pourcentages de la dernière année précédente.

Redoublement : La rémunération est celle de la dernière année précédant l'échec à l'examen.

Aides aux apprentis : exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du Smic. Pour les CFA financés par la Région en 2019, la Région contribue au financement de leurs frais de transports (demande sur le site de la Région), de 1er équipement professionnel, de déjeuner (lors des regroupements au CFA) et d'hébergement proposé par le CFA.

Dans les autres CFA, l'opérateur de compétences peut prendre en charge, les frais annexes à la formation dès lors qu'ils sont financés par le CFA.

Aide au permis B : 500 € pour les apprentis majeurs, à demander au CFA.

L'Agefiph peut verser une aide au parcours vers l'emploi (500 € maxi) à tout apprenti handicapé en situation de précarité, pour couvrir les frais associés.

Avantages pour employeur

- Les rémunérations versées aux apprentis bénéficient de la réduction générale de cotisations sociales patronales. Elles sont exonérées des **cotisations salariales** sur la part de rémunération inférieure à 79 % du Smic.
- **Exonération des charges fiscales** pour les entreprises de moins de 11 salariés : taxes sur les salaires, Formation professionnelle et Construction.
- **Aide de l'Etat** : pour les employeurs de moins de 250 salariés qui emploient des apprentis préparant un niveau bac maxi (versement mensuel par l'ASP) :
 - ↘ **4125 € la première année,**
 - ↘ **2000 € la seconde,**
 - ↘ **1200 € la 3ème, voire la 4ème.**
- **Aide de l'Agefiph** : 500 € pour un contrat de 6 à 12 mois, 1000 € de 12 à 18 mois, 1500 € de 18 à 24 mois, 2000 € de 24 mois, 2500 € de 30 à 36 mois et 3000 € pour un CDI ou un contrat de 36 mois. Possibilité d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle (jusque 3000 €).

NB : Non prise en compte des apprentis dans les effectifs de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux.

Formation

Durée minimum de formation au CFA : **25 % de la durée du contrat**.

Le reste du temps se déroule en entreprise, sous la responsabilité du maître d'apprentissage. Celui-ci confie au jeune des tâches ou des postes permettant d'effectuer des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord avec le CFA.

Hors temps de travail, et en accord avec le CFA, l'apprenti peut suivre des modules de formation complémentaires.

Le CFA doit organiser dans les 2 premiers mois un entretien d'évaluation avec l'employeur, le jeune, le tuteur et un formateur pour adapter si nécessaire la formation. Possibilité d'avenant au contrat au terme de la 1^{ère} année d'un bac pro pour se réorienter vers un CAP, CAPA ou BPA.

Les apprentis dont le contrat a été rompu (sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture), peuvent poursuivre leur formation au CFA pendant une durée maximale de 6 mois sous statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré (protection sociale assurée). Ils sont alors accompagnés dans leur recherche d'employeur.

Procédures

Au moment de l'enregistrement du premier contrat d'apprentissage, l'employeur doit transmettre à sa chambre consulaire **une déclaration** précisant l'effectif de l'entreprise, les titres et diplômes préparés, les noms et le titre ou diplôme le plus élevé du maître d'apprentissage ainsi que la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification visée, et l'engagement de l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. Il garantit : l'équipement de l'entreprise et les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques, la moralité des personnes responsables de la formation.

La validité de la déclaration est permanente sauf si aucun contrat d'apprentissage n'est signé dans les 5 ans ou si l'entreprise se voit notifier l'opposition de l'Etat après un contrôle a posteriori. En cas de non respect de ses obligations, l'employeur peut être mis en demeure de régulariser sa situation. Une décision d'opposition à la conclusion de contrat d'apprentissage peut être prise.

Le contrat et le visa du directeur du CFA d'inscription de l'apprenti (ou de l'établissement où est créée la section d'apprentissage) doivent être **transmis à la chambre consulaire** au plus tard dans les 5 jours suivant le début d'exécution du contrat. La chambre en assure l'enregistrement dans les 15 jours.

A partir du 1er janvier 2020, la procédure d'enregistrement du contrat sera remplacée par un **simple dépôt** auprès de l'opérateur de compétences (ou par délégation aux chambres consulaires).

L'apprenti doit bénéficier d'une visite médicale au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche. A défaut de rendez-vous dans ce délai, la visite peut avoir lieu auprès d'un professionnel de la médecine de ville.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat, ni à l'employeur pour l'enregistrement du contrat ou l'inscription à la formation.

Le maître d'apprentissage

Directement responsable de la formation de l'apprenti, il assure la fonction de tuteur. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti et dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification visée, en liaison avec le CFA.

Il doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et remplir les **conditions de compétences prévues par accord de branche** ou, à défaut :

- ▾ être titulaire d'un titre ou diplôme dans le domaine professionnel correspondant à la finalité de la qualification préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'au moins 1 an d'exercice dans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le jeune ;
- ▾ Justifier d'au moins 2 ans d'exercice dans une activité professionnelle correspondant à la qualification visée par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification (demande étudiée au cas par cas).

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés coordonnés par un maître d'apprentissage référent. **Nombre maximal d'apprentis** pouvant être simultanément accueillis par l'entreprise :

- ▾ deux pour chaque maître d'apprentissage autre que l'employeur
- ▾ plus un apprenti ayant prolongé son contrat après un échec à son examen.

Des dérogations à ces plafonds peuvent être délivrées. Des plafonds différents peuvent être fixés par arrêté ministériel dans certaines branches professionnelles.

Le maître d'apprentissage qui réalise au moins 6 mois de tutorat sur les deux dernières années peut abonder son CPF de 240 € via son [Compte d'engagement citoyen](#), quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés.

Formation : Le CSE est consulté sur les conditions de formations des maîtres d'apprentissage. Un accord d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage.

Les OPCO peuvent prendre en charge ces dépenses de formation ainsi que le temps passé à exercer la fonction tutorale.