

Le Contrat d'apprentissage

Vous souhaitez recruter un nouveau collaborateur ?
Vous recherchez de la main-d'œuvre qualifiée
et rapidement opérationnelle ?

Le contrat d'apprentissage est conçu pour répondre à vos besoins. Il vise à recruter et former dans le cadre d'une filière originale d'excellence en vue d'obtenir une certification professionnelle reconnue. Associant temps de pratique en entreprise et temps de formation en CFA (Centre de Formation d'Apprentis), ce contrat vous permet d'investir pour l'avenir de votre entreprise.

RÉFORME FORMATION 2019

Ce qui change avec la loi «Avenir Professionnel» et l'ordonnance «Coquille»

- Les conditions de l'aide financière destinée aux entreprises de moins de 250 salariés, pour la conclusion des contrats d'apprentissage est revue, le public concerné dans les DOM est plus large.
- Simplification des conditions et formalités de mise en œuvre.
- Recrutement possible d'apprentis âgés de moins de 30 ans.
- Constructys est votre interlocuteur pour la prise en charge de la formation de vos apprentis pour les nouveaux CFA et, à partir du 1^{er} janvier 2020, pour tous les CFA.

1 MINUTE POUR DÉCOUVRIR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE





Pour qui ?

VOTRE ENTREPRISE

Toute entreprise, quel que soit son effectif, peut recruter un collaborateur en contrat d'apprentissage dès lors qu'elle déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.

VOTRE FUTUR COLLABORATEUR

- Les jeunes de 16 à moins de 30 ans,
- Les jeunes ayant au moins 15 ans, s'ils ont achevé la scolarité du 1^{er} 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 1^{er} cycle secondaire,
- Les personnes en situation de handicap, les créateurs/repreneurs d'entreprise et les sportifs de haut niveau (sans condition d'âge).

QUELLES CONDITIONS ?

L'employeur qui veut accueillir des apprentis doit remplir une déclaration dans laquelle il garantit que l'équipement de son entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques, ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation et de l'encadrement, sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

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.

À SAVOIR

Un contrat d'apprentissage peut être conclu après un contrat de professionnalisation ou une formation suivie dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi.

La loi « Avenir Professionnel » instaure de nouvelles dispositions relatives à l'apprentissage :

- simplification des conditions d'exécution du contrat par la révision du mode d'enregistrement des contrats : le contrat est transmis à l'opérateur de compétences qui procède à son dépôt,
- simplification des conditions de rupture du contrat par l'employeur consistant à la fois en l'élargissement des conditions de rupture sans nécessité de passer par le conseil de prud'hommes, et la mise en place d'une rupture anticipée du contrat à la demande de l'apprenti,
- augmentation des rémunérations légales octroyées aux apprentis en fonction de la tranche d'âge.



Le contrat

La durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de formation de l'apprenti, du diplôme visé. Cette durée varie entre 6 mois et 3 ans - et peut être portée à 4 ans pour les apprentis en situation de handicap ou sportifs de haut niveau.

La durée de formation ne peut être inférieure à 25% de la durée totale du contrat. Le contrat peut être conclu en CDD ou en CDI. La durée du contrat peut être supérieure à la durée de la formation. En cas de CDI, le contrat débute sur une période d'apprentissage et à son terme il devient un CDI "classique".

À SAVOIR

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'apprenti peut poursuivre sa formation théorique au sein du CFA, dans la limite de 6 mois. Pendant cette période, l'apprenti a le statut de "stagiaire de la formation professionnelle" et le CFA contribue à lui trouver un nouvel employeur pour lui permettre d'achever son cycle de formation.



Avantages

VOTRE ENTREPRISE

- Embaucher un salarié qualifié et opérationnel rapidement
- Accroître le niveau des compétences au sein de votre entreprise
- Transmettre et pérenniser les savoir-faire spécifiques à votre entreprise

VOTRE FUTUR COLLABORATEUR

- Obtenir une certification reconnue
- Acquérir une expérience professionnelle
- Bénéficier d'un parcours d'accès à la qualification (du niveau CAP à celui d'ingénieur)



Vos engagements

- Intégrer votre nouveau collaborateur pendant cette période en CDD ou en CDI.
- Désigner un maître d'apprentissage qui encadrera le collaborateur, quel que soit son âge, pendant toute l'action d'apprentissage.
- Former votre nouveau collaborateur dans le but :
 - > d'acquérir une formation sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
 - > de fournir un emploi à votre nouveau collaborateur en relation avec l'objectif de son apprentissage pendant la durée de son contrat.



Rémunération

Pendant la durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage en début de CDI, votre apprenti perçoit un salaire.

Cette rémunération minimale réglementaire est basée sur trois critères :

- Le critère principal est celui de l'année contractuelle (année d'exécution du contrat) ;
- La tranche d'âge de l'apprenti au moment de l'embauche, et son évolution dans le temps, le cas échéant ;
- Son évolution dans le cycle de formation suivie, d'une durée désormais de 6 mois à 3 ans maximum.

EN SAVOIR + : contactez votre conseiller.

À SAVOIR

Le conjoint collaborateur peut désormais assurer la fonction de maître d'apprentissage.

À SAVOIR

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de votre effectif.

La loi Avenir professionnel prévoit pour les 18 ans et plus, le versement possible d'une aide de 500 € pour l'obtention du permis de conduire.



Financement

Constructys est votre interlocuteur pour le financement de tous vos contrats d'apprentissage. La formation est gratuite pour l'apprenti à qui aucune participation financière ne peut être demandée.

EN SAVOIR + : [consultez les Modalités et demandes de prises en charge Constructys](#)

L'AIDE À L'APPRENTISSAGE

Une nouvelle aide à l'apprentissage est mise en place au 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de moins de 250 salariés. Elle fusionne plusieurs dispositifs en une seule aide directe pour l'entreprise. L'aide est fixée au maximum, à 4 125 € au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage, 2 000 € au titre de la 2^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage et de 1 200 € au titre de la 3^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Cette aide ne concerne que les contrats d'apprentissage visant la préparation d'un titre ou diplôme de niveau Bac au plus (Bac+2 dans les DOM).

Lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 3 ans, le montant de l'aide prévu pour la 3^{ème} année d'exécution du contrat s'applique également pour la 4^{ème} année d'exécution du contrat. Seules les situations suivantes ouvrent droit au versement de l'aide au titre d'une 4^{ème} année d'exécution du contrat :

- En cas de prolongation du contrat d'un an au plus, en raison d'un échec à l'obtention du diplôme ou titre professionnel visé ;
- En cas d'aménagement de la durée du contrat en faveur des travailleurs reconnus handicapés ;
- Et en cas d'aménagement de la durée du contrat en faveur des sportifs de haut niveau.

> Veuillez contacter votre conseiller Constructys pour être informé des modalités de mise en œuvre de cette aide.

À SAVOIR

Pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019, la prime à l'apprentissage, versée par les Régions, reste versée dans des conditions non modifiées jusqu'au terme des contrats.

Vous pouvez bénéficier d'exonérations et d'aides complémentaires de l'État.
[En savoir + sur les aides de l'État](#)

À SAVOIR

A titre exceptionnel, pour la première année de l'exécution des contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, l'aide unique aux employeurs d'apprentis de moins de 250 salariés est versée pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (niveau master). Son montant s'élève à 5 000 € pour l'embauche d'un mineur et 8 000 € pour celle d'un majeur. Dans les entreprises de 250 salariés et plus, les employeurs d'apprentis bénéficient également de cette aide exceptionnelle dans les conditions suivantes :

- Celles qui sont assujetties à la taxe d'apprentissage doivent être exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) au titre des rémunérations versées en 2021 ;
- Celles qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage doivent justifier d'un pourcentage de 5% de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, dans leurs effectifs au 31 décembre 2021.



Mise en œuvre

Constructys vous accompagne dans la mise en œuvre du contrat d'apprentissage. Contactez votre conseiller.

CONSTRUCTYS À VOS CÔTÉS POUR :

- ❶ Définir les besoins de votre entreprise
- ❷ Identifier le parcours de formation
- ❸ Simplifier la gestion administrative de votre dossier
- ❹ Vous informer sur les aides
- ❺ Évaluer l'action de formation
- ❻ Proposer et financer des formations au tutorat