

## Contrat d'apprentissage

### Nature du contrat

Le contrat comporte obligatoirement un temps en entreprise et un temps en centre de formation.

Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.

### PUBLIC

### EMPLOYEURS

Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du secteur public, du milieu associatif et les professions libérales.  
L'entreprise d'exécution du contrat doit relever du droit et du code du travail français.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée de 6 mois à 3 ans, selon le diplôme préparé.

### DURÉE DU CONTRAT

Il peut être conclu en CDD ou en CDI. Pas de limite d'âge pour certains publics (travailleurs handicapés...) ou dans certains cas (nouveau contrat visant un niveau de diplôme supérieur au précédent...).

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

### PÉRIODE D'ESSAI

Les 45 premiers jours, consécutifs ou non, passés en entreprise, constituent la période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Au-delà de cette période, le contrat peut être rompu par accord des 2 parties.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la rupture unilatérale, sans recours devant le Conseil des Prud'hommes, est possible à l'initiative de l'apprenti qui doit respecter un préavis et solliciter au préalable un médiateur.

## Contrat d'apprentissage

### RÉMUNERATIONS

Le salaire est un pourcentage du SMIC qui varie en fonction de l'âge de l'apprenti et l'année du contrat. Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable. En cas de succession de contrat, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat, sauf si changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti. Dans le service public, la rémunération est majorée de 20% si l'apprenti prépare un diplôme de niveau III (Bac +2) ou plus.

Rémunération minimum apprentis pour les contrats signés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020

	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année du contrat	415,64 € (27% SMIC)	661,95 € (43 % SMIC)	815,89 € (53 % SMIC)
2 <sup>ème</sup> année du contrat	600,37 € (39 % SMIC)	785,10 € (51 % SMIC)	939,05 € (61% SMIC)
3 <sup>ème</sup> année du contrat	846,68€ (55 % SMIC)	1031,41 € (67 % SMIC)	1200,75 € (78 % SMIC)

Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus : 100% du smic, ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

L'exonération spécifique attachée au contrat d'apprentissage conclu par un employeur du secteur privé est supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2020 au profit de la réduction générale.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-ou-aides-liees-a-la-le-contrat-de-professionnalisation/exoneration.html>

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du Smic (soit 1 216,14€).

### EXONÉRATIONS DE CHARGES

### SUIVI

Pour ces contrats sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Art. D6273-1 du Code du travail

Ces dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### COÛTS DE FORMATION

Pris en charge par l'OPCO dont relève l'employeur.