

Dernière MAJ : le 06/08/2010

| OBJECTIF | Permettre à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme technologique ou professionnel, ou un titre homologué (niveau V, IV, III). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|----------|------------------------|----------|--|-----------|-----|------------------------|--|------------------------|--|--|--|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------------|------|----------|------|----------|------|----------|----------------|------|----------|------|----------|------|----------|----------------|------|----------|------|----------|------|-----------|
| PUBLIC | <p>Jeunes âgés de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 ans qui ont effectué la scolarité du 1^{er} cycle du second degré, • de 16 à 25 ans, • de plus de 25 ans avec dérogation, dans trois cas : <ul style="list-style-type: none"> ➢ Suite à un premier contrat d'apprentissage dont le niveau de diplôme obtenu était inférieur, ➢ Suite à une rupture de contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti <p style="padding-left: 40px;">ou suite à une inaptitude physique et temporaire de ce dernier,</p> <p>Personnes handicapées : sans limite d'âge.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| NATURE DU CONTRAT | <ul style="list-style-type: none"> • CDD de type particulier d'une durée de 1 à 3 ans selon le cycle de formation. (de 6 à 12 mois sous certaines conditions). 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnu. • Les 2 premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme période d'essai. • Le nombre d'heures de formation est calculé au prorata de la durée du contrat sur la base de 400 heures par an en moyenne • Ce contrat peut être signé dans les 3 mois précédent ou suivant la rentrée scolaire. • Salarié et employeur peuvent suspendre un CDI pour conclure un contrat d'apprentissage. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LES CONGES PAYES ET LES JOURS FERIES | <ul style="list-style-type: none"> • Le congé conventionnel auquel a droit l'apprenti est de 5 semaines par année de référence (soit 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés), • S'ajoute (sous réserve d'avoir plus d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise) 5 jours fériés « garantis » + le 1^{er} mai, payés ou compensés s'ils ne coïncident pas avec des jours de repos • + 3 jours fériés supplémentaires qui eux ne donnent pas lieu à compensation ou indemnisation s'ils coïncident avec un jour de repos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| REMUNERATION = SALAIRE DE BASE + AVANTAGE NOURRITURE | <p>1/ SALAIRE DE BASE pour 35H /semaine : applicable aux apprentis mineurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • SMIC au 1^{ER} mars 2010 : 8,92 € x 151h67 = 1 352,87 € (accord de branche conclu le 15/12/2009) <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">AGE</th> <th colspan="2">1^{ère} année</th> <th colspan="2">2^{ème} année</th> <th colspan="2">Formation complémentaire en 1 AN Mention complémentaire CAP connexe – option à un CAP</th> </tr> <tr> <th>% du SMIC</th> <th>valeur</th> <th>% du SMIC</th> <th>valeur</th> <th>% du SMIC</th> <th>valeur</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 18 ans</td> <td>25 %</td> <td>338,22 €</td> <td>37 %</td> <td>500,56 €</td> <td>52 %</td> <td>703,49 €</td> </tr> <tr> <td>De 18 à 20 ans</td> <td>41 %</td> <td>554,68 €</td> <td>49 %</td> <td>662,90 €</td> <td>64 %</td> <td>865,84 €</td> </tr> <tr> <td>21 ans et plus</td> <td>53 %</td> <td>717,02 €</td> <td>61 %</td> <td>825,25 €</td> <td>76 %</td> <td>1028,18 €</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • La durée du travail pour les apprentis mineurs est fixée à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, et ce quelle que soit la durée du travail pratiquée dans l'entreprise. | | | | | | AGE | 1 ^{ère} année | | 2 ^{ème} année | | Formation complémentaire en 1 AN Mention complémentaire CAP connexe – option à un CAP | | % du SMIC | valeur | % du SMIC | valeur | % du SMIC | valeur | Moins de 18 ans | 25 % | 338,22 € | 37 % | 500,56 € | 52 % | 703,49 € | De 18 à 20 ans | 41 % | 554,68 € | 49 % | 662,90 € | 64 % | 865,84 € | 21 ans et plus | 53 % | 717,02 € | 61 % | 825,25 € | 76 % | 1028,18 € |
| AGE | 1 ^{ère} année | | 2 ^{ème} année | | Formation complémentaire en 1 AN Mention complémentaire CAP connexe – option à un CAP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | % du SMIC | valeur | % du SMIC | valeur | % du SMIC | valeur | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Moins de 18 ans | 25 % | 338,22 € | 37 % | 500,56 € | 52 % | 703,49 € | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| De 18 à 20 ans | 41 % | 554,68 € | 49 % | 662,90 € | 64 % | 865,84 € | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 ans et plus | 53 % | 717,02 € | 61 % | 825,25 € | 76 % | 1028,18 € | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (Modèle de bulletin de paie transmis à la demande) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

2/ **SALAIRE DE BASE pour 39 H /semaine** : applicable aux apprentis majeurs de 18 ans et plus

- **SMIC 39 h au 1^{er} mars 2010 = 1 522,94 € (incluant la majoration de salaire de 10 % de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure supplémentaire) (accord du 05 février 2007), avant toute influence des avantages en nature**

| AGE | 1 ^{ère} année | | 2 ^{ème} année | | 3 ^{ème} année | |
|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-------------------|
| | % du SMIC | valeur | % du SMIC | valeur | % du SMIC | valeur |
| Moins de 18 ans | 25 % | 380,73 € | 37 % | 563,49 € | 53 % | 807,16 € |
| De 18 à 20 ans | 41 % | 624,40 € | 49 % | 746,24 € | 65 % | 989,91 € |
| 21 ans et plus | 53 % | 807,16 € | 61 % | 928,99 € | 76 % | 1 187,89 € |

3/ **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

- Heure de travail effectif accomplie à la demande de l'employeur ou avec son accord, au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail,
- Il est possible de remplacer le paiement des heures supplémentaires et de la majoration par un repos compensateur.

Attention ! : En cas de succession de contrat avec le même employeur ou un employeur différent : la rémunération pour le nouveau contrat est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code en fonction de son âge est plus favorable.

4/ **EVALUATION DES AVANTAGES EN NATURE** : Circulaire UMIH N° 34.09 du 30/06/09

- La valeur d'un repas non fourni (indemnité compensatrice) est fixée à un Minimum Garanti : soit **3,31 € au 1^{er} janvier 2010**
- La valeur d'un repas fourni est fixée à 75 % du Minimum Garanti : **3,31 € x 75 % = 2,48 €**

- **NOURRITURE** : Un apprenti travaillant 5 jours par semaine, et présent 22 jours par mois, a droit à 44 repas.

1^{er} ex : S'il consomme 1 repas par jour, soit 22 repas par mois

- Avantages en nature nourriture = 22 repas x 3,31 € x 75 % = 54,62 €
 - Indemnités compensatrice nourriture = 22 repas à 3,31 € = 72,82 €
- Total = 127,48 €**

2^{ème} ex : S'il consomme 2 repas par jour, soit 44 repas par mois

- Avantages en nature nourriture = 44 repas x 2,48 € = 109,23 €
- Indemnités compensatrice nourriture = NEANT

Précisions : Même pendant la semaine de cours en CFA, l'employeur doit verser l'indemnité compensatrice nourriture à son apprenti.

- **LOGEMENT** : La valeur forfaitaire du logement est fixée comme suit : 61,90 € x 75 % = **46,43 € pour une pièce principale**

**EXONERATION DES
CHARGES
SOCIALES**

- **Entreprises de moins de 11 salariés et employeurs inscrits au répertoire des métiers et au registre du commerce et des sociétés (RCS) :**

L'état prend en charge l'ensemble des cotisations sociales (patronales et salariales) quel que soit le montant du salaire versé à l'apprenti :

Les entreprises sont exonérées pendant toute la durée du contrat d'apprentissage:

- Des cotisations de Sécurité sociale : maladie, retraite, invalidité, décès, vieillesse, veuvage, allocations familiales,
- Des cotisations de retraite complémentaire, d'assurance chômage, fonds de garantie des salaires, aide au logement

- **Entreprises de 11 salariés et plus (non artisanales) :**

Les entreprises sont exonérées :

- de la part patronale et salariale des cotisations de sécurité sociale,
- de la part salariale des cotisations AGFF, des cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

- **Pour toutes les entreprises : Les employeurs sont soumis aux cotisations accident du travail, maladie professionnelle,**

⇒ **Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire (tableau transmis à la demande).**

Les autres cotisations sociales ne correspondent pas à une obligation légale (exemple : régime de prévoyance et retraite supplémentaire), Les cotisations supplémentaires d'accident du travail (pénalités).

**EXONERATION DES
CHARGES
FISCALES**

Des règles particulières s'appliquent pour la taxe d'apprentissage et la taxe sur les salaires.

**AUTRES MESURES
INCITATIVES
INTEGRANT LE
PLAN D'URGENCE**

Pour l'entreprise :

- **L'apprenti n'est pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise.**

1/ Aide versée par le Conseil Régional

- **Aide à l'embauche d'un montant de 915 €, versée pour les entreprises ayant au plus 20 salariés et recrutant un jeune titulaire au plus d'un CAP ou d'un BEP, et (versée à l'employeur à l'issue de la période d'essai de 2 mois).**
- **Soutien à l'effort de formation de 1 525 € par an pour toutes les entreprises, sous réserve de l'assiduité en Centre de Formation**
- **Soutien à l'effort de formation majorée de 305 € pour les entreprises ayant au plus 20 salariés et recrutant un apprenti de 18 et plus (versé à la fin de chaque année de cycle de formation).**
- **Soutien à l'effort de formation majoré de : 7,62 €/heure au delà de 600 heures de formation et jusqu'à 800 heures pour les entreprises ayant au plus 20 salariés.**

**POUR L'EMBAUCHE
D'UN APPRENTI
SUPPLEMENTAIRE
(entre le 24 avril 2009
et le 30 juin 2010)
Cette mesure est
reconduite jusqu'en
décembre 2010
(Décret N° 2010-894
du 30 juillet 2010)**

2/ Aides versées par l'ETAT :

- **Prime pour les entreprises de 11 salariés et plus non inscrites au répertoire des métiers** (effectif apprécié au 31/12 de l'année N-1) pour les embauches d'apprentis réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. Elle est versée pour une durée de 12 mois.
- ⇒ **Mode de calcul :** Smic horaire x 151,67 x (% du SMIC applicable à l'apprenti - 0,11) x 0,14
- ⇒ **Ex : pour un apprenti de 18 ans en 1^{ière} année :** ((SMIC horaire = 8,71€ x 151,67 x (41% - 0,11)) x 0,14) x 12, soit : 1321 € x 40,89 % x 0,14 x 12 = **907 € de prime** (arrondi à l'entier supérieur),
- ⇒ Un formulaire de demande d'aide devra être déposé par l'employeur auprès du Pôle Emploi -
- Possibilité de retirer ce formulaire auprès de nos services.

- **Prime exceptionnelle de 1 800 € pour les entreprises de moins de 50 salariés** (l'effectif s'apprécie au 31 mars 2009.) pour chaque **embauche d'apprentis supplémentaires** réalisée entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 (au vu du nombre de contrats d'apprentissage en cours d'exécution au 23 avril 2009).
 ⇒ Si l'entreprise n'a pas d'apprenti, l'aide est due à partir de la 1^{ière} embauche
 ⇒ Un formulaire de demande d'aide devra être déposé par l'employeur auprès du Pôle Emploi. Possibilité de retirer ce formulaire auprès de nos services.

Pour l'apprenti(e) :

- Exonération totale des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle (sécurité sociale, retraite complémentaire et Assedic). **Les apprentis sont aussi exonérés de la CSG et de la CRDS.** Ces prélèvements sont pris en charge par l'Etat.
- **Congé de 5 jours pour révision :** la nouvelle rédaction de l'article L6222-35 CT précise que l'apprenti bénéficie d'un congé de 5 jours pour révision, dans tous les cas, que le CFA propose ou non des révisions.
- **Obtention du Diplôme :** L'apprenti qui a obtenu son diplôme avant la fin de son contrat peut le rompre unilatéralement. L'article 85 de la loi sur les PME oblige désormais l'apprenti dans ce cas à **informer l'employeur par écrit** de sa décision au minimum deux mois auparavant.
- **Rupture anticipée :** Suite à la rupture anticipée du contrat d'apprentissage et afin d'achever sa formation, l'apprenti peut signer un nouveau contrat **incluant une période d'essai**. (égale à **2 semaines** pour un contrat dont la durée est inférieure à 6 mois / **1 mois** dont la durée est supérieure à 6 mois).
- **Possibilité pour l'apprenti dont le contrat a été rompu** sans qu'il soit à l'initiative de cette rupture, de continuer à suivre les enseignements du CFA avec le statut de stagiaire de la formation professionnelle, pour une durée n'excédant pas 3 mois. (Voir avec le CFA compétent).

**RENSEIGNEMENT et
FORMALITES**

Pour l'appui à la mise en œuvre de vos Contrats d'Apprentissage contacter :

Chambre de Commerce et d'Industrie
 « Pôle Assistance RH et Apprentissage »
 17 rue Aristide Briand - 12033 RODEZ CEDEX 9
 ☎ 05 65 77 77 29 - Fax : 05 65 77 77 89
 e-mail : pointa@rodez.cci.fr

- **Possibilité de saisir votre demande de contrat d'apprentissage en ligne à l'adresse :**
<http://www.apprentissage.cci.fr>
- **Possibilité de consulter notre bourse apprentissage et d'y déposer vos offres**
 à partir de notre site : <http://www.rodez.cci.fr>