

L'apprentissage en quelques points clés



Le statut

Un contrat de travail est signé entre un jeune désirant se former et un employeur désirant recruter pour diverses raisons (recrutement d'un futur collaborateur en douceur, malléabilité du nouveau collaborateur, salaire adapté au temps de présence en entreprise, formation aux techniques et pratiques mises en œuvre par l'entreprise, désir de transmission du savoir....).

Il existe une période d'essai de 45 jours de présence en entreprise (soit 9 semaines). Cela équivaut presque à 3 mois d'essai après la signature du contrat. Dans le périmètre de cette période, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties sans conséquence pour quiconque. Au-delà de cette période, il faut l'accord des deux parties pour rompre un contrat d'apprentissage.

Ce contrat de travail fait de l'apprenti un salarié régit par le code du travail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178184&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

A ce titre, il est soumis au régime des congés payés, au versement d'un salaire et il bénéficie de la couverture sociale. Il est aussi soumis aux accords prévus par les conventions collectives régissant l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation au sein de laquelle l'apprentissage sera réalisé.

Les Congés payés

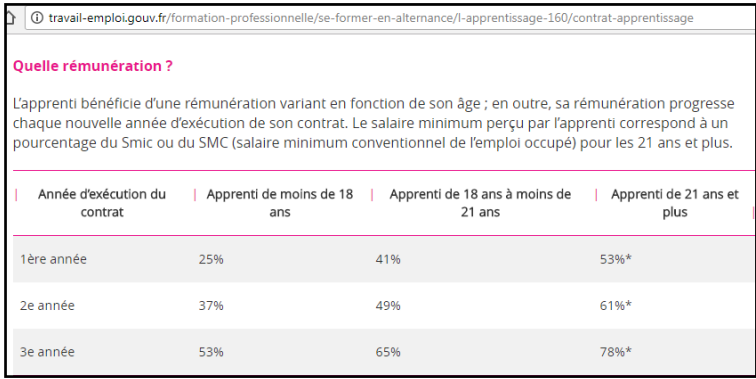
L'apprenti bénéficie de 5 semaines de congés payés, accumulés par le travail mensuel (2,1 jours par mois travaillé). Normalement, la première année, l'apprenti ne devrait pas avoir de congés, car il n'a pas encore thésaurisé assez de temps de travail pour cela. Toutefois, le contrat d'apprentissage étant souvent un CDD de 24 mois, il faudrait donc solder tous les congés (10 semaines) sur la deuxième année. D'où une absence trop importante et souvent problématique pour la gestion des équipes et du travail. Il est donc communément pratiqué de donner leurs

congés aux apprentis année par année. Ces congés doivent être pris sur des semaines de présence en entreprise et en aucun cas sur des périodes prévues au CFA.

Le salaire

Le salaire est calculé en fonction de l'âge de l'apprenti et de son année de formation. Il existe quelques cas particuliers relatif aux formations passées de l'apprenti et aux conventions collectives qui prévoient des majorations de salaires.

Dans la majorité des cas, il faut se référer au tableau suivant :



Quelle rémunération ?

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à moins de 21 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1ère année	25%	41%	53%*
2e année	37%	49%	61%*
3e année	53%	65%	78%*

En cours de formation, des évolutions peuvent survenir dans le cas où l'apprenti change de classe d'âge. Dans tous les cas, à la signature du contrat vous saurez exactement quel sera le coût salarial de votre apprenti.

Les primes aux employeurs

Les aides de l'Etat :

- L'aide TPE jeunes entreprises versée par l'Etat pour la prise d'apprentis mineur à la signature du contrat. Elle s'élève à 4400 € pour la première année d'apprentissage. Elle est versée à raison de 1100 € par trimestre, avec un décalage d'un trimestre pour valider les périodes d'essais.

- Une exonération des charges sociales sur le salaire de l'apprenti. Aucune charges salariales ou patronales ne doivent être appliquées au salaire versé à l'apprenti. Seules les contributions pour maladies professionnelles et accident du travail sont incompressibles et dues. Selon la caisse de rattachement (MSA ou URSAFF) et le profil de l'entreprise retenu pour cette participation, celle-ci oscille entre 3,5 et 5 % du salaire de l'apprenti.
- Le crédit d'impôt, allouer aux entreprises redevable de l'impôt, sans restriction de statut juridique (entreprise individuelle, sociétés de capitaux) ou de secteur d'activité d'un montant de 1600 €. Pour être éligible, il faut : être soumis à un régime réel d'imposition (impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés selon le régime du bénéfice réel normal ou simplifié).

Ce montant peut être porté à 2200 € selon le profil des candidats à l'apprentissage.

⚠ Attention :

depuis janvier 2014, le bénéfice du crédit d'impôt apprentissage est limité à la première année du cycle de formation et aux seuls apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à bac+2. Il ne s'applique plus aux apprentis préparant des diplômes d'un niveau supérieur à bac+2 ou en 2^e ou 3^e année de leur cycle de formation.

Quelques conditions restrictives sont à noter, notamment en termes de masse salariale dans l'entreprise d'accueil.

Les aides de la région :

- L'aide d'accueil d'un nouvel apprenti.

Cette aide est versée à toute entreprise n'ayant jamais eu d'apprenti, ou n'ayant pas eu d'apprenti depuis plus de 3 ans, ou prenant un apprenti supplémentaire. Il faut en outre que l'entreprise ne dépasse pas 249 salariés. Elle est destinée aux modifications que peuvent entraîner la prise d'un apprenti au sein d'une structure (achat de casier pour le vestiaire, achat d'un équipement complet de protection individuelle, achat de machines ou d'outils supplémentaires...). Elle est d'un montant de 1000 € et est versée dans le courant de la première.

- L'aide annuelle à la prise d'un apprenti.

Cette aide est versée à la fin de chaque année scolaire d'apprentissage, elle est soumise à l'assiduité du jeune lors de sa formation (si un taux d'absence de plus de 10% est effectif, CFA et Entreprise cumulé, la prime sera soumise à abattement). Elle est

attribuée aux entreprises de moins de 11 salariés. Elle est d'un montant de 1000 € pour la première année et 1000 € pour la deuxième année.

NB : pour les formations de Bac Professionnel en 3 ans, cette prime de 1000 € est reconduite sur les 3 années de formation.

Les aides pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

L'employeur et le salarié handicapé peuvent demander une aide de financement à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

Cette demande s'effectue dans les 3 mois suivant l'embauche avec le dossier unique de demande de prime à l'insertion, accompagné notamment de copies du contrat d'apprentissage signé, du premier bulletin de salaire et du justificatif du statut de personne handicapée.

En résumé

LES AIDES EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE			
	MOINS DE 11 SALARIÉS	DE 11 À 250 SALARIÉS	PLUS DE 250 SALARIÉS
« TPE jeune apprenti »	✓		
Prime à l'apprentissage pour les TPE	✓		
Aide au recrutement apprenti supplémentaire	✓	✓	
Exonération des charges sociales	✓	✓	✓
Crédit d'impôts	✓	✓	✓
Aides de l'Agefiph	✓	✓	✓

CES AIDES SONT CUMULABLES

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

En clair, un apprenti sous certaines conditions peut vous revenir au moins cher à environ 1€ de l'heure et au plus cher à environ 9,50 € de l'heure.

Ces informations vous sont données à titre d'exemple, il faudra bien sûr que nous en discussions ensemble et je suis intégralement à votre disposition à cette fin.

Veuillez agréer madame, monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Pour savoir si vous êtes éligibles, contactez-moi aux coordonnées ci-dessous



Mathieu Raoult
Développeur de l'apprentissage

06 71 09 50 62
04 67 28 46 69
mathieu.raoult@educagri.fr


CFA Agricole de l'Hérault

<http://www.spl.agropolis.fr/spip.php?rubrique11>