

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

fiche

4

QU'EST CE QUE C'EST ?

Le Contrat d'apprentissage permet d'engager un jeune de 16 à 25 ans dans une filière originale associant - en alternance - des actions de formation en Centre de formation d'apprentis (CFA) et, progressivement, des activités professionnelles en entreprise en lien avec le titre ou le diplôme visé : Bac Pro Réalisation de produits imprimés et plurimédia (RPIP) option Productions graphiques, Bac Pro Réalisation de produits imprimés et plurimédia (RPIP) option Productions imprimées, Bac Pro Façonnage de produits imprimés, routage (FPIR), BTS CIG Étude et réalisation d'un produit graphique (ERPG), ou Étude et réalisation d'un produit imprimé (ERPI), Licence professionnelle Industries graphiques (IG), Diplôme d'ingénieur... Le jeune apprenti reçoit une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique.

Il peut être conclu pour une durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de 1 à 3 ans (de 6 mois à 1 an dans certains cas, jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés).

L'entreprise employant un jeune en contrat d'apprentissage peut bénéficier de nombreux avantages financiers, comme des aides de la région, des exonérations de cotisations sociales...

À QUOI CELA SERT-IL ?

- Permettre au jeune de s'inscrire dans un véritable parcours visant l'acquisition d'une ou plusieurs qualifications reconnues, pour devenir, au fil des années, un collaborateur formé aux métiers de l'entreprise.
- Un moyen efficace de pérenniser et développer les savoir-faire internes, pour rester compétitif dans un contexte de mutations fortes : développement du numérique, nouveaux procédés de fabrication...

Outre la gratuité des coûts de formation dispensée en CFA, recruter un salarié en Contrat d'apprentissage présente des avantages concrets pour l'employeur : exonération de charges sociales, aides à l'embauche...

QUI EST CONCERNÉ ?

Le Contrat d'apprentissage permet d'embaucher :

- des jeunes âgés de 16 ans – exceptionnellement 15 ans – à 25 ans au début de l'apprentissage ;
- des jeunes âgés de 26 à 30 ans, dont le contrat fait suite à un premier Contrat d'apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur, ou en cas de rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur...) ou suite à une inaptitude physique et temporaire ;
- sans condition d'âge, les porteurs d'un projet de création ou de reprise d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme et des travailleurs handicapés.



QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

Les actions de formation sont réalisées pendant le temps de travail et en CFA.

Leur durée minimale est de **400 heures en moyenne par an**.

Pour la préparation d'un baccalauréat professionnel ou d'un brevet de technicien supérieur (BTS), la formation est égale au minimum à 1 350 heures sur 2 ans.

En amont, l'employeur doit procéder en différentes étapes :

- inscrire l'apprenti - avant le début du contrat - dans un CFA assurant la formation prévue ;
- mettre en place la formation pratique dans l'entreprise en respectant la progression prévue en lien avec le CFA ;
- inscrire l'apprenti à l'examen ;
- désigner un maître d'apprentissage ou constituer une équipe tutorale au sein de laquelle la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés. Le maître d'apprentissage est chargé d'accueillir, de guider l'apprenti et de transmettre la culture de l'entreprise.

QUEL CONTRAT CONCLURE ?

Le contrat de travail est conclu entre l'apprenti ou son représentant légal et l'employeur. Sa durée varie selon le niveau initial de formation de l'apprenti et le diplôme visé : **de six mois à trois ans**, voire quatre ans pour les apprentis handicapés. Le contrat est établi sur un formulaire-type (CERFA), disponible auprès des chambres consulaires et des DIRECCTE* ou en ligne sur www.alternance.emploi.gouv.fr. Il doit être adressé pour enregistrement à la Chambre de commerce et d'industrie ou à la Chambre des métiers dont relève l'entreprise, **au plus tard dans les 5 jours suivant le début du contrat**.

* Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

QUELLE RÉMUNÉRATION POUR L'APPRENTI ?

L'entreprise verse à l'apprenti un salaire au moins égal à la rémunération minimale suivante, variable selon son âge et l'année d'apprentissage :

	Moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans	21 ans et plus
Première année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC*
Deuxième année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC*
Troisième année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC*

* ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable

Les accords de branche peuvent prévoir une rémunération supérieure à celles indiquées ci dessus.

Les droits de l'apprenti sont identiques aux autres salariés de l'entreprise (droits aux Compte personnel de formation, code du travail et convention collective...).

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

L'apprenti est obligatoirement encadré par un maître d'apprentissage (employeur ou salarié, ou une équipe tutorale composée de plusieurs salariés).

Il doit l'accompagner tout au long de sa mission et veiller à l'acquisition des compétences liées à la formation suivie.

À NOTER !

Consultez la liste du réseau des CFA (Centre de formation d'apprentis) partenaire de la filière de la Communication graphique et/ou contactez votre chargé(e) de mission régional(e) pour plus d'informations, sur le site :

www.agefospme-cgm.fr