

Ce guide est destiné à apporter aux entreprises des informations utiles

Public concerné

- Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.
- Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Durée

Peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. S'il s'agit d'un CDD, il ne peut être inférieur à 6 mois ni être supérieur à 36 mois.

Statut du bénéficiaire

Statut de salarié (CDD ou CDI) bénéficiant de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise. La durée de travail est équivalente à la durée hebdomadaire de travail pratiquée par l'entreprise. Elle inclut le temps passé en formation.

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.

Année du contrat	<18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	>25 ans
Année 1	27%	43%	53%	100%
Année 2	39%	51%	61%	100%
Année 3	55%	67%	78%	100%

Couverture sociale

Dès 16 ans, elle est similaire à celle des autres salariés :

- Affiliation au régime général de la sécurité sociale,
- Congés payés, congés maternité/paternité,
- Droits ouverts à la retraite et aux allocations de chômage, etc.

Congés

- 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé,
- Plus 5 jours ouvrables supplémentaires (et payés), pour me préparer et me rendre à mes épreuves au centre de formation.

Ancienneté

L'ancienneté de votre salarié doit être prise en compte en cas d'embauche après le contrat d'apprentissage.

Mesure d'aides

Aide exceptionnelle au recrutement des apprentis jusqu'au 31/12/27.

- 5000 euros pour un apprenti
- 8000 euros pour un apprenti majeur et ce par contrat préparant à un diplôme jusqu'au master.

Aide versée selon la taille de l'entreprise :

Entreprises de moins de 250 salariés, aucune condition n'est à remplir.

Entreprises de plus 250 salariés doivent respecter le quota de 5% d'alternants.

Autres aides :

- Aide unique
- Exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité de l'apprenti.
- Aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.
- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature)

Alternance et lieu de formation

2 jours par semaine, dans les locaux de l'IFC.

Rupture du contrat.

Les causes de rupture sont les suivantes :

- Rupture pendant les 45 premiers jours en emploi, consécutifs ou non, de l'apprenti, par ce dernier ou l'employeur, art L. 6222-18 du code du travail
- Rupture d'un commun accord entre l'apprenti et l'employeur (aucune faute de l'une ou l'autre des parties ne peut motiver un tel accord), art L. 6222-18 du code du travail ;
- Rupture en cas de faute grave ou de manquements répétés à ses obligations, de la part de l'employeur ou de l'apprenti : la résiliation doit être impérativement prononcée par le Conseil des Prud'hommes, ou le juge d'instance (à défaut, la rupture est sans effet et l'employeur doit dès lors payer les salaires jusqu'au jour où le juge statue sur la résiliation) ;
- Rupture en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer (prononcée par le Conseil des Prud'hommes), art L 6222-18 du code du travail ;
- Rupture en cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé par l'apprenti (le contrat peut prendre fin de plein droit à l'initiative de l'apprenti avant la date de fin de contrat), art L. 6222-19 du code du travail;
- Rupture par décision administrative du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle consécutive au risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti ;
- Rupture par décision motivée du Préfet du Département pour méconnaissance des obligations à la charge de l'employeur.

En cas de rupture du contrat à l'initiative du stagiaire, ce dernier doit en référer au médiateur désigné par la DEETS.

Obligation de l'entreprise

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante. Ce maître d'apprentissage doit avoir le statut de salarié de l'entreprise. L'employeur peut être tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné. Il assure la liaison avec le Centre de Formation et participe à l'évaluation du salarié. Il veille au respect de son emploi du temps et à son assiduité en formation. Le tuteur peut bénéficier d'une formation à la fonction tutorale. Le stagiaire en contrat d'apprentissage est suivi en centre de formation par un tuteur (chargé de mission) et par le responsable pédagogique.

Suivi pédagogique

Les stagiaires sont encadrés par un Directeur Pédagogique qui travaille en étroite relation avec les tuteurs en entreprise et les tuteurs du Centre de Formation. Il met en cohérence et articule les différentes modalités d'appropriation des savoirs. Il apporte un soutien pédagogique et méthodologique aux stagiaires pour l'élaboration de leurs dossiers d'épreuves pratiques et veille au respect du règlement intérieur de l'IFC.

Un outil d'évaluation en entreprise, le « livret de suivi tutoral » permet le pilotage et l'évaluation des missions en entreprise à travers des grilles d'évaluation adaptées au référentiel de formation. Des visites de suivi tutoral sont programmées tout au long du cursus de l'apprenti.