

Le Contrat d'apprentissage

Document mis à jour au 26 novembre 2024



Chambre
de
Métiers
et de l'**Artisanat**

HAUTE-GARONNE

Définition

CDD de type particulier de 6 mois à 3 ans signé par l'apprenti, l'employeur (et le représentant légal si l'apprenti est mineur) **ou**

CDI avec une première période d'apprentissage suivie d'une relation contractuelle type CDI « classique ». Le contrat d'apprentissage donne à l'apprenti un **statut de salarié**, il associe une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) pour la partie théorique et technologique, et dans une entreprise pour la partie pratique. On parle d'**alternance**.

Objectifs

Acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme (allant du CAP au diplôme d'ingénieur).

Bénéficiaires

Tout jeune âgé de 15* (sous conditions) à 29 ans révolus.

Employeurs

Toutes les entreprises sous réserve que le maître d'apprentissage puisse exercer sa fonction. Les règles d'habilitation sont définies par les conventions collectives. A défaut de règles conventionnelles, les règles de droit commun s'appliquent : le maître d'apprentissage doit posséder un diplôme relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent + 1 année d'expérience en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ou à défaut 2 années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Formation

Formation générale, technologique et pratique dispensée par le Centre de Formation d'Apprentis. Formation comprise dans l'horaire de travail.

Formation pratique en entreprise sous la responsabilité du maître d'apprentissage. Au travers du maître d'apprentissage, l'entreprise s'engage à procurer à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs de formation et à dégager à l'apprenti le temps nécessaire pour se rendre au CFA et aux examens.

Devoirs de l'apprenti

L'apprenti s'engage à :

- Travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat et exécuter les missions qui lui sont confiées
- Suivre la formation au CFA
- Se présenter aux épreuves du diplôme prévu dans le contrat
- Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise et du CFA

Droits de l'apprenti

En contrepartie, il a droit à :

- Un salaire versé par l'employeur
- Aux mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise (congs, protection maladie)
- Une carte d'étudiant des métiers offrant des avantages similaires à la carte d'étudiant.

Rémunération

En pourcentage du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel), elle varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation. Le barème peut être différent selon la convention collective qui régit le contrat et en fonction des accords de branches professionnelles (par exemple : bâtiment ou coiffure).

Depuis le 1er novembre 2024 le montant du SMIC horaire brut est de 11.88 € et le SMIC mensuel brut de 1801.80 €.

Grille générale de rémunération pour 35h :

	1 ^{ère} ANNEE	2 ^{ème} ANNEE	3 ^{ème} ANNEE
- de 18 ans	27% du SMIC 486.49 €	39% du SMIC 702.70 €	55% du SMIC 990.99 €
18 / 20 ans	43% du SMIC 774.77 €	51% du SMIC 918.92 €	67% du SMIC 1207.21 €
21 / 25 ans	53% du SMIC ou SMC si plus favorable 954.95 €	61% du SMIC ou SMC si plus favorable 1099.10 €	78% du SMIC ou SMC si plus favorable 1405.40 €
+ de 26 ans	100% du SMIC ou SMC si plus favorable	100% du SMIC ou SMC si plus favorable	100% du SMIC ou SMC si plus favorable

Avantages pour l'employeur

Quel est le montant de l'aide ?

Pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, l'aide financière s'élève à :
6 000 euros maximum pour un apprenti, quel que soit son âge.

À noter : cette aide est cumulable avec les [aides spécifiques pour les apprentis aux situations de handicap](#).

À quels employeurs s'adresse l'aide ?

Pour les contrats signés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2024, cette aide sera versée :

- Aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition.
- Et aux entreprises de 250 salariés et plus [sous certaines conditions](#).

La taxe d'apprentissage :

L'exonération de la taxe d'apprentissage concerne les entreprises qui ont employé un apprenti sous contrat au cours de l'année et dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le SMIC annuel.

Cotisations sociales patronales et salariales :

- Exonération des cotisations salariales au profit du salarié pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC.
- Les cotisations patronales pourront donner lieu à l'application de la réduction générale de cotisations, à déclarer selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés.

Fin de contrat

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit :

- Au terme de la durée fixée initialement
- Par la volonté unilatérale de l'une des 2 parties pendant les 45 premiers jours du jeune en formation pratique en entreprise (consécutifs ou non) à compter de la date d'embauche « période d'essai »
- Par accord écrit des 2 parties au-delà des 45 premiers jours du jeune en formation pratique en entreprise.
- Par volonté de l'apprenti sous certaines conditions après la « période d'essai ».
- La rupture peut prendre la forme d'un licenciement prononcé selon les règles de droit commun en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin de travail, ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage. Dans ces cas, plus besoin pour l'employeur de passer par le conseil des prud'hommes.



Chambre de Métiers et de
l'Artisanat de Haute-Garonne

18 bis boulevard Lascrosses - CS 66819 -
31068 Toulouse cedex 7

OCCITANIE
HAUTE-GARONNE