

Vous souhaitez recruter un apprenti ?
Profitez des aides à l'embauche qui vous sont proposées !
(Données à jour au 1er janvier 2017)

Aides de l'État

EXONERATION DES COTISATIONS

Pour les artisans (inscrits à la Chambre des Métiers) quel que soit le nombre de salariés et pour les entreprises de moins de 11 salariés : Exonération de la totalité des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle (sauf accidents du travail et maladie professionnelle)

Pour les autres entreprises : Exonération de la totalité des cotisations patronales et salariales d'assurances sociales, d'allocations familiales et de la part salariale des cotisations chômage et de retraite complémentaire

Pour plus d'informations, se rapprocher du service apprentissage de la CCI ou de la CMA

CRÉDIT D'IMPÔT

de 1 600 € (2 200 € si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé), à déduire des BIC ou de l'IS.

Uniquement pour la première année de formation pour un diplôme de niveau V, IV ou III.

Aide TPE jeunes apprentis

de 4 400 € par apprenti et pour la première année de formation.

À compter du 1er juillet 2015 pour les entreprises de moins de 11 salariés embauchant des jeunes mineurs

Aides de la région Bourgogne Franche-Comté

PRIME RÉGIONALE AUX EMPLOYEURS

De 1 000 € par apprenti et par année de formation
Pour les entreprises de moins de 11 salariés

AIDE A L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI SUPPLÉMENTAIRE

De 1 000 € par apprenti et pour la première année de formation
Pour les entreprises de moins de 250 salariés qui :

- N'ont pas employé d'apprenti depuis le 1er janvier de l'année précédente.
- Emploient au moins un apprenti supplémentaire par rapport à l'effectif d'apprenti au 1er janvier de l'année de signature du contrat
- À compter du 1er juillet 2015, ayant signé un accord de branche

Cette aide est cumulable avec la prime régionale, sous conditions

Le détail des modalités d'attribution des aides peut être consulté sur le site du Conseil Régional de Bourgogne Franche-Comté.

L'apprentissage c'est quoi ?

C'est une formation par alternance où l'apprenti partage son temps entre l'entreprise et le centre de formation.
Il repose sur ces trois acteurs qui ont chacun leurs droits et leurs devoirs
Le livret d'apprentissage est un outil qui fait le lien entre ces trois acteurs

L'ENTREPRISE

Assure à l'apprenti l'enseignement méthodique et complet du métier.

Lui fait suivre la formation dispensée par le CFA et l'inscrit au CFA et à l'examen.

Participe aux activités de coordination entre les formations délivrées en CFA et dans l'entreprise.

Rémunère le temps de formation comme du temps de travail.

Respecte la réglementation du travail applicable à l'apprenti.

Le déclare à la Sécurité Sociale.

L'APPRENTI

Effectue le travail qui lui est confié et qui doit être en relation directe avec le métier appris.

Respecte les conditions de travail et le règlement intérieur de l'entreprise.

Suit régulièrement les cours dispensés par le CFA.

Se présente aux épreuves de l'examen.

LE CENTRE DE FORMATION

Dispense aux apprentis une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui doit s'articuler avec la formation reçue en entreprise.

Développe l'aptitude des jeunes à tirer profit de leur formation professionnelle et les aide à poursuivre vers des niveaux de qualification supérieurs ou complémentaires.

S'assure de la coordination entre les formations délivrées par l'entreprise et le centre.

Pour pouvoir signer un contrat d'apprentissage l'employeur doit :

Etre majeur ou émancipé

Remplir les conditions minima de niveau pour former des apprentis

(par exemple pour former un CAP : il faut avoir le CAP + 2 années de métier sans compter le temps de formation en apprentissage, en contrat de qualification ou en contrat de professionnalisation)

Effectuer une déclaration permettant l'embauche d'apprentis auprès de la DIRECCTE. Celle-ci est à renouveler si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans les 5 ans suivant la notification.

Pour pouvoir signer un contrat d'apprentissage l'apprenti doit :

Avoir entre 16 et 30 ans

Des dérogations peuvent cependant être accordées :

À des jeunes d'au moins 15 ans ayant effectué une classe de 3ème (avec une attestation de fin de scolarité).

À des jeunes ayant 15 ans avant le 31 décembre de l'année sous condition d'avoir une promesse de signature d'un contrat d'apprentissage à la date anniversaire et d'une inscription dans un CFA.

À des personnes titulaires d'une RQTH sans aucune limite d'âge.

À des porteurs d'un projet de création ou de reprise d'entreprises dont la réalisation nécessite l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie sans aucune limite d'âge.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

C'est un contrat de travail obligatoirement écrit. Dans la plupart des cas, le contrat doit être signé entre le 15 juin et le 15 décembre de chaque année (en dehors de cette période, une demande de dérogation est nécessaire). Tout jeune travailleur peut conclure des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes sanctionnant des qualifications différentes.

Période d'essai, pendant laquelle le contrat peut être rompu unilatéralement par l'une ou l'autre des parties signataires, est composé des quarante-cinq premiers jours du contrat en entreprise.

Rupture du contrat. Au delà de la période d'essai, le contrat ne peut être rompu qu'à l'amiable entre les parties ou en cas de faute grave sur décision du Conseil des Prud'hommes. L'apprenti peut rompre son contrat lorsqu'il a obtenu le diplôme prévu au contrat d'apprentissage. Pour cela, il doit informer son employeur de son intention de mettre fin au contrat d'apprentissage au moins deux mois auparavant.

La durée de l'apprentissage est au moins légale au cycle de formation, elle peut varier de 6 mois à 4 ans (lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.). Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti. Elle est alors fixée en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage (RE-COTRAT - SAIA).

Les horaires de l'apprenti sont ceux applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise, le temps consacré à la formation est compris dans l'horaire de travail.

Pour les moins de 18 ans :

- Au maximum 8h par jour ou 35h par semaine
- Pas d'heures supplémentaires, sauf sur dérogation de l'Inspecteur du Travail et avis conforme du médecin du travail et ce dans la limite de 5 heures par semaine.
- Pas de travail entre 22h et 6h (sauf dérogation de l'Inspection du Travail)
- Les apprentis de moins de 18 ans ne doivent pas travailler le dimanche (sauf en cas de convention ou conformément à l'usage) ni les jours de fêtes reconnues et légales (il y a 10 fêtes légales par an).

Les congés

L'apprenti a le même nombre de jours de congés payés que les autres travailleurs soit 2,5 jours par mois de travail (30 jours ouvrables par an).

- Les jeunes travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables, même s'ils n'ont pas travaillé une année complète. Dans ce cas, ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises au cours de la période de référence.
- L'apprenti a droit à un congé payé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui précède l'examen (uniquement pour la préparation du diplôme prévu par le contrat d'apprentissage).

L'apprenti bénéficie également des autres congés prévus par la loi et/ou par les conventions collectives applicables.

Le salaire de l'apprenti

Il est fixé à la signature du contrat. C'est un pourcentage du SMIC (ou du salaire conventionnel) qui augmente en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année du contrat

Quand une convention collective prévoit un salaire minimum supérieur aux pourcentages prévus par la loi, elle doit être appliquée (par exemple : coiffure, automobile, bâtiment...)

Au 01/01/17 : SMIC HORAIRE : 9,76 €

SMIC MENSUEL BRUT : 1480,30 € pour 151,67 H (35 H / semaine)

Salaire minimum mensuel (base sur 35h hebdomadaires)			
Âge	Première année	Deuxième année	Troisième année
16 / 17 ans	25% 370,08 €	37% 547,71 €	53% 784,56 €
18 / 20 ans	41% 606,92 €	49% 725,35 €	65% 962,20 €
plus de 21 ans	53% 784,56 €	61% 902,98 €	78% 1154,63 €

Le temps passé au Centre de Formations d'Apprentis (CFA) est rémunéré au même titre que du temps de travail en entreprise.

Lorsque le jeune atteint 18 ou 21 ans en cours d'apprentissage, le taux correspondant à cette tranche d'âge s'applique dès le premier jour du mois suivant, en tenant compte également de l'année d'apprentissage.

La rémunération d'un apprenti dans le secteur public est majorée de 10% s'il prépare un diplôme de niveau IV et de 20% s'il prépare un diplôme de niveau III.

Lorsqu'une personne signe un contrat d'apprentissage qui fait suite à un précédent contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, son salaire ne peut pas être inférieur au dernier salaire perçu.

Les familles perçoivent les allocations familiales tant que le salaire de l'apprenti ne dépasse pas 55% du SMIC.

LE CFA ACADÉMIQUE,

propose des formations en apprentissage accueillies dans les lycées publics de l'Académie. Du CAP au BTS, près de 60 formations dans des secteurs d'activité divers. Pour vous informer, vous pouvez nous contacter :

25 Avenue du Cdt Marceau
BP 81522
25009 BESANÇON Cedex
Tél. 03 81 48 12 30
Fax : 03 81 48 12 31
Mail : cfa.academique@ac-besancon.fr
ou visiter notre site internet :
www.cfa-academique-franche-comte.fr

Notre formation en apprentissage

Le Bac Pro Gestion administration sur deux ans (première et terminale)



Contact : Malika ZEBBICHE - Coordonnatrice UFA
Mail : malika.zebbiche@ac-besancon.fr

13 rue Goya
25 000 Besançon
Tél : 03 81 52 00 01

ce0251079m@ac-besancon.fr