

Le contrat d'apprentissage

Les nouveautés introduites par la loi Avenir Professionnel ont permis à Sully Formation de devenir en septembre 2019 un CFA et de pouvoir conclure des conventions de formation hors convention régionale pour préparer des diplômes de l'enseignement supérieur (BTS niveau 5) ou des titres certifiés inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (Bachelor niveau 6).

Quelques précisions essentielles sur l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage

Il s'agit d'un contrat de travail écrit à durée limitée entre un salarié et un employeur. Il permet, sur le principe de l'alternance, à l'apprenti de suivre des enseignements dispensés par le CFA et un enseignement professionnel en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage.

Il est conclu au moyen du formulaire Cerfa n° 10103 06 et doit être adressé dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début d'exécution du contrat à l'OPCO dont relève l'entreprise. L'opérateur de compétence a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Son silence fait naître, au terme de ce délai, une décision implicite refusant la prise en charge.

L'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de 16 à 29 ans au début du contrat d'apprentissage.

La rémunération

Elle varie en fonction de l'âge et à chaque année calendaire d'exécution du contrat et correspond à un pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel de branche (Smc) s'il est plus favorable.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100 % du Smic ou le salaire le plus élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel
2 ^e année	39%	51%	61%	
3 ^e année	55%	67%	78%	

Les droits de l'apprenti :

D'une manière générale, l'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise d'accueil comme les avantages en nature, la prise en charge des frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail, les congés payés.

Des avantages particuliers existent :

Exonération du salaire de CSG et CRDS, de l'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du Smic.

Congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation de son examen dans le mois qui précède les épreuves officielles.

Aide au financement du permis B.

Des modalités particulières sont prévues pour les apprentis en situation de handicap.

Les aides et exonérations pour l'employeur

Les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat bénéficient de l'aide unique à l'embauche.

Son montant est de 4125 € la première année, de 2000 € la seconde année et de 1200 € la troisième et quatrième année (prolongation si échec à l'examen). Le contrat sera transmis par l'Opco au ministère chargé de la formation professionnelle qui lui-même le transmettra à l'ASP, en charge de procéder au versement mensuel de l'aide. L'employeur devra chaque mois transmettre sa DSN.

L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79 % du Smic.

L'employeur bénéficie de la réduction générale des cotisations patronales sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic. Elle est déduite des cotisations sociales patronales calculées sur la rémunération réelle de l'apprenti et les deux montants apparaissent sur le bulletin de paie.

L'entreprise employant un ou plusieurs apprentis et dont la base annuelle d'imposition ne dépasse pas 6 fois le Smic annuel est exonérée de la taxe d'apprentissage.

La rupture du contrat d'apprentissage







- Unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de présence en entreprise.
- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti.
- A l'initiative de l'apprenti qui doit saisir le médiateur et informer son employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires et la rupture aura lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.
- Pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude (y compris exclusion définitive du CFA) dans les conditions de la procédure de licenciement pour motif personnel.

En cas de rupture, l'apprenti peut poursuivre la formation théorique pendant 6 mois et retrouver avec l'aide du CFA un nouvel employeur. La prise en charge financière de l'Opco est maintenue jusqu'à la conclusion du contrat ou à l'expiration de ce délai. Il aura le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

En cas de rupture ou litige, le médiateur de l'apprentissage présent au sein des chambres consulaires peut être saisi soit par l'employeur soit par l'apprenti.

Vous pouvez compter sur SULLY pour :

Chef d'entreprise, manager, si vous souhaitez :

-  Avoir des informations sur les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation et leurs avantages.
-  Diffuser une offre d'emploi auprès de nos anciens étudiants.
-  Recruter un stagiaire.
-  Recruter un alternant.
-  Assister à des oraux professionnels en tant que Jury d'examen.
-  Faire connaître votre métier ou votre secteur d'activité à nos futurs diplômés.

N'hésitez pas à nous contacter : contactalternance@ltpsully.com