

LES FORMALITES DU CONTRAT

Formalités

- Le contrat d'apprentissage est signé entre un jeune (ses parents ou son représentant légal s'il est mineur) et une organisation.
- La Déclaration Unique d'Embauche doit être effectuée pour initialiser le contrat
- Il convient d'adresser à l'U.F.A. pour validation 3 exemplaires du formulaire FA13 signés par la structure d'accueil et l'apprenti
- Attention : les employeurs publics et associatifs doivent signer une convention de prise en charge des frais de formation avec l'U.F.A.

Dates

- Le contrat fixe le début de l'Apprentissage. La date de début du contrat ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation à l'U.F.A. Des dérogations peuvent être accordées par l'Inspecteur Académique.
- La date de fin de contrat ne doit en aucun cas excéder 2 mois après l'obtention du diplôme (date de fin entre le 30 juin et le 31 août)
- Le contrat est signé pour une durée égale à celle de la formation

Pièces

- Les documents suivants ne sont pas à joindre au contrat, mais doivent pouvoir être fournis sur demande à l'organisme d'enregistrement (CCI)
- L'apprenti(e) doit passer une visite médicale auprès de la médecine du travail. Lors de l'enregistrement du contrat, le certificat d'aptitude médicale doit être fourni
- Les documents relatifs à la compétence du Maître d'apprentissage
- Un descriptif de poste

LA RÉMUNÉRATION

Base de rémunération

L'apprenti(e) perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC*. Le salaire n'étant pas soumis aux cotisations sociales salariales, les montants indiqués sont ceux perçus par l'apprenti(e).

La rémunération peut être supérieure à ces montants si l'entreprise applique des accords particuliers (convention collective ou accords de branches professionnelles, d'entreprises...).

Evolution du salaire

- L'augmentation du salaire lié à la 2ème année se fait automatiquement,
- Si le SMIC augmente, le salaire de l'apprenti(e) doit être augmenté à compter de la date d'application fixée par le décret de relèvement du SMIC,
- Si l'apprenti(e) passe d'une tranche d'âge à une autre, son salaire doit être augmenté à compter du premier jour du mois suivant la date de son anniversaire,

Rémunération mensuelle minimale des apprentis selon le SMIC

au 1er janvier 2016 (1466,62€/mois)

Age	- 18 ans		18 à 20 ans		21 ans et +	
	PRIVÉ	PUBLIC	PRIVÉ	PUBLIC	PRIVÉ	PUBLIC
1ère année	25% du SMIC 366,66 €	45% du SMIC 659,98 €	41% du SMIC 601,31 €	61% du SMIC 894,64 €	53% du SMIC* 777,31 €	73% du SMIC 1070,63 €
2ème année	37% du SMIC 542,65 €	57% du SMIC 835,97 €	49% du SMIC 718,64 €	69% du SMIC 1011,97 €	61% du SMIC* 894,64 €	81% du SMIC 1187,96 €

Les encouragements sociaux, fiscaux et financiers

1600€

CRÉDIT D'IMPÔT

- par an et par étudiant, au prorata du nombre de mois de présence de l'apprenti dans l'entreprise
→ Uniquement sur la 1^{ère} année de formation
 - Pour les entreprises assujetties à l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés
- Comment ?** : A mentionner dans la déclaration fiscale annuelle

1000€

PRIME À L'APPRENTISSAGE

- par an et par étudiant, au prorata du nombre de mois de présence de l'apprenti dans l'entreprise
 - Pour les entreprises de moins de 11 salariés
- Comment ?** : lors de l'enregistrement du contrat d'apprentissage, le contrat est transféré aux services de la Région, qui informent par courrier l'employeur de ses droits à prime.

1000€

AIDE AU RECRUTEMENT

- Un versement par apprenti, en une seule fois
 - Cumulable avec la prime à l'apprentissage
 - Pour les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un premier apprenti, ou qui embauchent un apprenti supplémentaire par rapport à l'année précédente,
- Comment ?** : versement par le Conseil Régional

400€

DÉDUCTION DE LA CRÉANCE « BONUS ALTERNANT »

- Pour les entreprises de plus de 250 salariés, tous établissements confondus, qui emploient plus de 5 % de jeunes en apprentissage (dans la limite de 7%)
- **Comment ?** : Indiquer le montant de la déduction sur le bordereau de versement de TA

Formule de calcul : pourcentage d'alternants ouvrant droit à l'aide x effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente x un montant forfaitaire de 400 € par alternant.

EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES

- **Pour les entreprises de moins de 11 salariés** et les artisans : Exonération totale des cotisations sociales patronales et salariales sur toute la durée du contrat, excepté les cotisations accident du travail.
- **Pour les entreprises de 11 salariés ou plus** : Exonération partielle de la part patronale des cotisations sociales, sauf :
 - la contribution de solidarité pour l'autonomie,
 - la contribution au Fonds national d'aide au logement (Fnal), jusqu'à 20 salariés et à la contribution au Fnal supplémentaire, à partir de 20 salariés,
 - les cotisations patronales et salariales d'assurance chômage et d'AGS,
 - les cotisations patronales et salariales de retraite complémentaire et d'AGFF,
 - le versement transport, le forfait social, la cotisation supplémentaire et la majoration complémentaire d'accidents du travail, le cas échéant
- **A noter:** l'Apprenti n'entre pas dans le calcul du seuil social de l'entreprise