

SEPTEMBRE

Septembre 2009, N° 70



N°70

E-DOSSIER



Tout ce qu'il faut savoir sur l'apprentissage

L'apprentissage est un mode de travail particulier qui permet au salarié de compléter ses compétences et d'acquérir une qualification. La formation en alternance allie théorie et pratique. Pour l'employeur, également, la formule propose un certain nombre d'avantages. Quels sont-ils ? Comment conclure un tel contrat ? Dossier.

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti. Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'employeur et l'apprenti. Sa durée peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

En règle générale, l'apprenti doit avoir entre 16 et 25 ans. Toutefois, il existe des dérogations qui permettent d'étendre ce créneau de 15 à 30 ans.

Une formation en alternance

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier dans l'entreprise signataire du contrat.

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage (ou par une équipe tutorale) qui 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 permettre à ce dernier de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ; il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Un employé à part entière

L'apprenti est un salarié à part entière. Cela implique que les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail.

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise. Lorsqu'il est mineur, il existe certaines contraintes en termes d'horaire, notamment. Si, au terme de son contrat, l'apprenti signe un contrat à durée indéterminée avec la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. En outre, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Rompre l'apprentissage

Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage le contrat peut être rompu par chacune des parties. La rupture doit alors être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la DDTEFP ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. Au-delà, le contrat peut être rompu si :

- l'apprenti obtient le diplôme ou le titre préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant ;
- les deux parties procèdent à une résiliation expresse ;
- il y a eu une faute grave ou des manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, constatés par le conseil de prud'hommes
- l'apprenti est inapte à exercer le métier choisi.

Des avantages financiers certains

Les contrats d'apprentissage permettent des économies de charges sociales. Ces économies varient selon la situation de l'entreprise.

- *Pour les artisans, les entreprises du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, au registre des entreprises, et les employeurs occupant moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat :*

- si les contrats ont été conclus avant le 1er janvier 2007 : l'exonération porte sur la totalité des cotisations patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi, à l'exception des cotisations supplémentaires d'accident du travail.
- S'ils ont été conclus à compter du 1er janvier 2007 : l'exonération porte sur les cotisations patronales (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.

- *Pour les autres entreprises :*

- Lorsque les contrats ont été conclus avant le 1er janvier 2007 : l'État prend en charge totalement les cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis. L'État prend également en charge les cotisations sociales salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis.
- Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.
- Lorsque les contrats ont été conclus après le 1er janvier 2007 : la règle est la même que celle visée ci-dessus, à une exception près : l'employeur sera désormais redevable des cotisations d'accidents du travail dues au titre des salaires versés aux apprentis.

Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

Autre avantage, les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'employeur par la région du lieu de travail de l'apprenti. Le montant minimal de cette indemnité compensatrice forfaitaire est, pour chaque année du cycle de formation, fixé à 1 000 €.

Pour plus de détail sur ces contrats, demandez conseil à votre expert-comptable.