



Le contrat d'apprentissage

L'**apprentissage** repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et apprentissage du métier chez un employeur avec lequel l'apprenti a signé un contrat de travail.

MODE D'EMPLOI

Devenir apprenti, les conditions

Toute personne de 16 à 29 ans révolus peut devenir apprenti. L'âge peut être abaissé à 15 ans si le candidat a atteint cet âge avant le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3^{ème}. Il n'y a pas de limite d'âge pour les personnes en situation de handicap.

Durée du contrat et période d'essai

Le contrat de travail est signé pour une durée de 6 mois à 3 ans, comprenant une période d'essai de 45 jours (*temps effectif passé en entreprise*).

Rémunération

RÉMUNÉRATION MENSUELLE D'UN APPRENTI				
Situation	De 16 à 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année de formation	27%	43%	53%	100%
2 ^e année de formation	39%	51%	61%	100%
3 ^e année de formation	55%	67%	78%	100%

Base mensuelle : 151,67 heures - SMIC brut horaire : cf. montant en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.



CONCLURE UN CONTRAT

Engagements de l'entreprise

- Apporter une formation en entreprise méthodique et complète, en confiant des missions en relation directe avec la formation.
- Garantir des conditions satisfaisantes de formation en entreprise.
- Verser un salaire à l'apprenti.
- Inscrire l'apprenti au CFA, veiller à ce qu'il suive les cours et qu'il soit inscrit aux examens.

Engagements de l'apprenti

- Travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat.
- Suivre la formation en CFA avec assiduité.
- Se présenter aux épreuves de l'examen.

PRÉCISIONS RÉMUNÉRATION

L'apprenti perçoit un salaire qui est calculé en fonction de son âge et de son cycle de formation. Cette rémunération est calculée en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC) s'il existe et est applicable à l'entreprise qui l'emploie.

POUR LES FORMATIONS DE L'IA

NIVEAU DE RÉMUNÉRATION		
1 ^{ère} année de formation pour les apprentis de :	2 ^{ème} année de formation pour les apprentis de :	3 ^{ème} année de formation pour les apprentis de :
• CAP 1^{ère} année • BAC Pro 2nde • BP 1^{ère} année • BTS 1^{ère} année • Attaché commercial • Bachelor (<i>cycle en 1 an</i>) • Mastère 1	• CAP 2^{ème} année • CAP en 1 an • Bac Pro 1^{ère} • BP 2^{ème} année • BTS 2^{ème} année • Licence Pro • Mastère 2	• Bac Pro Terminale

• Lorsque la durée du contrat ou la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Exemple : Un apprenti en Bac Pro en 1^{ère} (cycle en 3 ans) doit percevoir une rémunération de 2^{ème} année, selon sa tranche d'âge, puis en Terminale, une rémunération de 3^{ème} année.

- Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectue à l'issue de chaque année d'exécution du contrat (*une année d'exécution de contrat = 12 mois de contrat de date à date*).
- Le montant de la rémunération de l'apprenti est majoré à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans – 21 ans – 26 ans.
- Lorsque l'apprentissage est prolongé dans le cas d'un redoublement suite à l'échec à l'examen, le salaire pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation.

Cas spécifiques

- Si l'apprenti est issu d'un apprentissage, sa rémunération ne peut être inférieure à celle perçue l'année précédente et la **règle du maintien du salaire** s'applique dans le cas de contrats successifs. Toutefois, les éventuels avantages contractuels ou conventionnels, voire de secteur privé/public n'ont pas à être repris par le nouvel employeur si ce dernier n'appartient pas au même secteur ou à la même branche. Dans ce cas, seul un maintien de la rémunération réglementaire est obligatoire.
- Certaines **branches professionnelles** prévoient des grilles de rémunération spécifiques pour les apprentis. Les conventions ou accords collectifs de certaines branches professionnelles (*pharmacie, bâtiment, métallurgie, ...*) ou d'entreprises peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées.
- L'employeur peut aussi fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti.

+ d'infos sur notre site Internet
intelligence-apprentie.fr