

GUIDE DES AIDES

AIDES AU DEVELOPPEMENT



Contrat d'Apprentissage

Bénéficiaires

Toute entreprise du secteur artisanal, commercial ou industriel recrutant un jeune en apprentissage.

Finalités

Soutenir les contrats de travail alternant formation en entreprise et en Centre de Formation des Apprentis (CFA) permettant ainsi d'apprendre aux jeunes un métier, en proposant aux entreprises une exonération particulière ainsi qu'une indemnité compensatrice.

Modalités d'intervention

Publics éligibles :

Jeunes éligibles :

Le contrat de travail devra être conclu avec un jeune âgé de 16 ans à 25 ans, dégagé du 1er cycle de l'enseignement secondaire. Des dérogations seront possibles :

- Pour les jeunes à partir de 15 ans, s'ils ont effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou s'ils suivent une "formation apprentissage junior",
- Pour les jeunes de plus de 25 ans.

Conditions d'attribution

Caractéristiques du contrat de travail :

L'apprentissage reposera sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti aura signé son contrat.

- Contrat à durée déterminée de 1 à 3 ans selon les CAP et le niveau de compétence du bénéficiaire (possibilité de conclure un CDD de 6 mois à 1 an sous certaines conditions), et de

4 ans pour les apprentis ayant la qualité de travailleur handicapé ;

- Période d'essai : 2 mois ;
- Rémunération : 25 à 78 % du SMIC, diminuée de 11 points du SMIC, ou du minima conventionnel s'il est plus favorable, selon l'âge de l'apprenti, l'année d'apprentissage et le niveau de diplôme préparé ;
- Formation : 25 % du temps de formation effectué en CFA (400 heures par an).

Désignation d'un maître d'apprentissage référent dans l'entreprise :

- Le maître d'apprentissage aura 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 ;

- Le maître d'apprentissage sera soit le chef de l'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il devra posséder :

- * soit un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé, ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre,
- * soit une expérience professionnelle de 5 ans en relation avec la qualification préparée par le jeune et un niveau minimal de qualification déterminé par le comité départemental de l'emploi,

* soit une expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs. Faute de réponse dans un délai d'un mois suivant la saisine de l'autorité compétente, l'avis est réputé favorable ;

- Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement sera fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage ;

- La fonction tutorale pourra également être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un "maître d'apprentissage référent" qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA ;

- L'indemnité compensatrice forfaitaire n'est pas due, et si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser dans les cas suivants :

* Résiliation du contrat d'apprentissage prononcé par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur,

* Rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage,

* Violation par l'employeur des obligations liées à l'apprentissage,

* Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis par la préfecture,

* Rupture du contrat par l'inspection du travail.

Exonération des cotisations patronales et salariales :

- Pour tous les employeurs, exonération des cotisations patronales et salariales concernant l'apprenti jusqu'au terme du contrat d'apprentissage, à l'exception de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles associées ;

- Entreprises de moins de 11 salariés ou inscrites au registre des métiers : exonération des cotisations patronales et salariales concernant l'apprenti jusqu'au terme du contrat d'apprentissage, et exonération des autres cotisations et contributions patronales d'origine légale et conventionnelle : Assedic, retraite complémentaire, cotisations supplémentaires d'accidents du travail et maladies associées, Fonds National d'Aide au Logement (FNAL), versement transport et contribution de solidarité pour l'autonomie.

A titre expérimental, cette exonération de cotisations continue de s'appliquer, pendant l'année au titre de laquelle l'effectif de onze salariés est atteint ou dépassé et pendant les deux années suivantes, aux employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent, au titre de l'année 2008-2009 ou 2010, pour la première fois, l'effectif de onze salariés.

Indemnité compensatrice forfaitaire versée par le Conseil régional du Limousin, d'un montant de 1 000 € pour chaque année du cycle de formation. Le montant est fonction de la durée effective du contrat, sauf dans le cas où

l'apprenti met fin à son contrat en cas d'obtention du diplôme ou titre préparé.

Subvention forfaitaire du Conseil régional du Limousin de 1 000 € minimum par apprenti, versée 4 mois après l'embauche :

Soutien à l'effort de formation :

- Apprenti préparant un diplôme de niveau V : subvention forfaitaire de 1 200 €,

- Apprenti préparant un diplôme de niveau IV et III : subvention forfaitaire de 1 100 €

- Apprenti préparant un diplôme de niveau II et III: subvention forfaitaire de 1 000 €

Ces aides sont majorées :

- de 500 € s'il s'agit d'un(e) apprenti(e) de 20 ans ou plus, recruté(e) en niveau V et sans qualification,

- de 200 € s'il s'agit d'une apprentie recrutée dans un secteur où les filles représentent moins de 30 % des effectifs,

- de 500 € s'il s'agit d'un(e) apprenti(e) handicapé(e).

Non prise en compte du CIE dans les effectifs

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

Liens utiles

[Télécharger le formulaire CERFA FA 13a](#)
<http://www.apprentissage.gouv.fr>

