

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail associant une activité professionnelle dans l'entreprise et une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Il permet au jeune d'acquérir une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Quel jeune ?	Les jeunes de 16 à 25, les jeunes de 15 ans ayant effectué la scolarité du 1 ^{er} cycle du second degré, les jeunes handicapés de 16 à 30 ans.																
Pour quelle entreprise ?	Toutes les entreprises - du secteur artisanal, commercial, industriel - du secteur public, non-industriel et non-commercial																
Quel type de contrat ?	Un contrat de travail de type particulier, conclu pour une durée comprise entre 1 et 3 ans. Il est possible de conclure des contrats successifs pour obtenir des qualifications d'un niveau supérieur.																
Comment se déroule la formation ?	Une coordination est assurée entre l'enseignement dispensé au CFA et la formation en entreprise. Un maître d'apprentissage, obligatoirement majeur (employeur ou salarié), assure la responsabilité de la formation du jeune 400 heures au minimum par an doivent être dispensées au jeune par le CFA																
Quelle rémunération ?	En pourcentage du SMIC, elle varie selon l'âge Voici les taux pratiqués dans la convention de l'ameublement à titre indicatif : <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td colspan="2">16-17 ans</td> <td colspan="2">18-20 ans</td> </tr> <tr> <td>1^{ère} année</td> <td>35 % du SMIC</td> <td>1^{ère} année</td> <td>45 % du SMIC</td> </tr> <tr> <td>2^{ème} année</td> <td>40 % du SMIC</td> <td>2^{ème} année</td> <td>55 % du SMIC</td> </tr> <tr> <td>3^{ème} année</td> <td>55 % du SMIC</td> <td>3^{ème} année</td> <td>65 % du SMIC</td> </tr> </table> 21 ans et plus 1 ^{ère} année 55 % du SMIC ou du salaire conventionnel, s'il est plus favorable 2 ^{ème} année 65 % du SMIC ou du salaire conventionnel, s'il est plus favorable 3 ^{ème} année 80 % du SMIC ou du salaire conventionnel, s'il est plus favorable	16-17 ans		18-20 ans		1 ^{ère} année	35 % du SMIC	1 ^{ère} année	45 % du SMIC	2 ^{ème} année	40 % du SMIC	2 ^{ème} année	55 % du SMIC	3 ^{ème} année	55 % du SMIC	3 ^{ème} année	65 % du SMIC
16-17 ans		18-20 ans															
1 ^{ère} année	35 % du SMIC	1 ^{ère} année	45 % du SMIC														
2 ^{ème} année	40 % du SMIC	2 ^{ème} année	55 % du SMIC														
3 ^{ème} année	55 % du SMIC	3 ^{ème} année	65 % du SMIC														
Les avantages pour l'entreprise	Le salaire des apprentis est totalement exonéré dans les entreprises de 11 salariés au moins, exonéré pour une fraction de 11 % du SMIC dans les autres entreprises. Depuis le 1 ^{er} janvier 2007, les cotisations AT/MP sont dues sur le salaire des apprentis.																
Les démarches à suivre par l'entreprise	- Dépôt de la déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage à la Région de l'établissement concerné - Désignation d'un maître d'apprentissage.																
Quelles incitations financières pour les employeurs ?	Région Lorraine : - Soutien à l'effort de formation de 1000 € à 1 500 € selon la taille de l'entreprise - Majoration de 200 €/année de formation pour l'emploi d'un apprenti majeur préparant un diplôme de niveau IV et V si son entreprise compte moins de 20 salariés. Autres régions, nous consulter.																

PROCEDURE A SUIVRE

L'apprenti est un salarié en formation alternée :

- Pratique chez l'employeur
- Technique et théorique au CFA

Dès décision de l'embauche :

- 1- Contacter le secrétariat du CFA pour connaître les modalités d'inscription.
- 2- Etablir la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF avant le début de l'exécution du contrat et au plus tard de manière concomitante à la mise au travail.
- 3- Se procurer les imprimés du contrat d'apprentissage et la déclaration à la formation professionnelle auprès de la Chambre des Métiers pour les entreprises de - de 10 salariés
ou la Chambre de Commerce ou syndicale pour les entreprises de + de 10 salariés.
- 4- Remplir, signer et renvoyer tous les exemplaires du contrat d'apprentissage ainsi que la déclaration
à la formation professionnelle pour les entreprises n'ayant pas d'agrément en cours dans les 5 jours qui suivent l'embauche.
Indiquer avec précision :
 - date et signature
 - dates de début et fin de contrat
 - examen préparé
 - N° d'agrément de l'employeur encore en vigueur ou la déclaration à la formation professionnelleLe contrat doit obligatoirement comporter 2 signatures :
 - Employeur
 - Apprenti (représentant légal si l'apprenti est mineur)
- 5- Présenter l'apprenti à la Médecine du Travail qui délivrera un certificat médical d'aptitude
à l'apprentissage demandé
- 6- Demander à la Direction du Travail, **une dérogation pour machines dangereuses si l'apprenti est mineur.**

