

## Vous souhaitez recruter un jeune sous contrat d'apprentissage

### Nous vous accompagnons

1. Nous vous accompagnons dans le RECRUTEMENT et les FORMALITES administratives.
2. Le CONTRAT d'apprentissage est établi par nos soins.
3. Nous pouvons vous aider dans le CALCUL DE VOTRE TAXE d'apprentissage.

### Nos engagements :

1. Vous RENCONTRER lors de la signature du contrat
2. Assurer un SUIVI sur le lieu de travail : un formateur se déplace une fois par an pour faire le point.
3. Vous accueillir et vous INFORMER lors d'une réunion des maîtres d'apprentissage en début d'année.
4. Vous permettre le suivi de votre apprenti en temps réel grâce à un ACCES NUMERIQUE à un extranet.

- Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à **durée déterminée** dont la durée dépend de la durée de la formation suivie par le jeune (par exemple 2 ans pour un BTS).\*
- Ce contrat alterne des périodes d'enseignement en centre de formation et des périodes en entreprise. Le rythme de l'alternance est fixé par l'organisme de formation et fait l'objet d'un planning.
- Il s'adresse à des jeunes entre 16 et 25 ans.
- Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Il inclut le temps de présence en centre de formation d'apprentis, selon un planning fourni par le CFA.
- Durant toute la durée de son contrat, le jeune est considéré comme salarié de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes droits (rémunération, convention collective, durée de travail, congés payés, protection sociale) et se soumet aux mêmes obligations (respect des horaires de travail, règlement intérieur).
- La **période d'essai** du contrat d'apprentissage est de 45 jours (art. L 6222-18). Il s'agit des 45 premiers jours de formation pratique effectués par l'apprenti en entreprise, consécutivement ou non.
- L'apprenti est obligatoirement accompagné par un **maître d'apprentissage**, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante. Il peut encadrer au maximum 2 apprentis sur 1

### Rémunération de l'apprenti :

La rémunération minimale du jeune est fixée en référence au SMIC en fonction de son âge et de la progression dans le cycle de formation selon les taux suivants (Montants indicatifs calculés sur la base du SMIC au 1/01/2017) :

-	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	Plus de 21 ans
- <b>1<sup>ère</sup> année</b>	25% soit 370.07€	41% soit 606.91€	53% soit 784.54€
- <b>2<sup>ème</sup> année</b>	37% soit 547.70€	49% soit 725.33€	61% soit 902.96€
- <b>3<sup>ème</sup> année</b>	53% soit 784.54€	65% soit 962.17€	78% soit 1154.61€

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié par référence au salaire minimum conventionnel (SMC)

### Participation aux coûts de formation de l'apprenti :

La TAXE D'APPRENTISSAGE est un impôt.

En cas de recrutement d'un apprenti, une partie de cette taxe (le quota) doit obligatoirement être affectée au centre de formation de l'apprenti afin de COUVRIR LE COUT DE LA FORMATION.

- Si le jeune était déjà en apprentissage l'année précédente, sa rémunération doit être au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année du contrat précédent (même employeur) ou à laquelle il pouvait prétendre lors de sa dernière année d'exécution du contrat précédent (employeur différent).
- Un apprenti mineur ne peut effectuer d'heures supplémentaires sans que l'employeur ait obtenu l'autorisation expresse de l'Inspection du Travail après avis conforme du Médecin du Travail.

### Les aides aux entreprises

#### Pour les contrats signés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014

- ➔ Exonération des cotisations sociales : Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise.
- ➔ Une « Prime Apprentissage » versée par la région. Le montant minimal est fixé à 1 000 euros par an au prorata du nombre de mois effectués.
- ➔ Un crédit d'impôt de 1 600 euros par apprenti, pour la 1<sup>ère</sup> année de formation et pour le CAP, le BAC PRO ou le BTS.
- ➔ Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un apprenti reconnu travailleur handicapé.

### Exonérations de charges :

Les entreprises de moins de onze salariés (apprentis non compris) sont, depuis le 1er janvier 2007, totalement exonérées de cotisations patronales et salariales, à l'exception des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles. Pour les entreprises employant plus de dix salariés, les exonérations concernent uniquement les cotisations de sécurité sociale.

\* Articles du Code du Travail  
L 6221-1 à L 6225-8 et D 6222-1 à R 6226-10

**Informations pour les entreprises :** [formalites-alternance@nd-grandchamp.fr](mailto:formalites-alternance@nd-grandchamp.fr)