



Les appuis dispensés par votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat

Fiche 1

Mise à jour : Mai 2011

Votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat a pour mission de :

- **Simplifier** les formalités incombant aux entreprises.
- **Faciliter** les rapports avec l'administration.
- **Garantir** la sécurité juridique des employeurs et des apprentis.
- **Evaluer** les besoins et les possibilités de formation en fonction de la structure et de l'activité de l'entreprise.
- **Examiner et enregistrer** les contrats d'apprentissage.

1 - L'accueil des employeurs :

Votre CMA donne les informations nécessaires à l'embauche des apprentis.

Il s'agit notamment des indications pour remplir les formalités liées à l'embauche, qui concernent :

- la réglementation du contrat (droits et obligations de l'entreprise et de l'apprenti),
- les rémunérations, les différentes aides à l'embauche d'apprentis.

Elle a également pour rôle d'aider les employeurs lors de la mise en place des formalités, concernant l'élaboration du contrat d'apprentissage et, pour certaines CMA, de la Déclaration Unique d'Embauche (DUE).

2 - La recherche de jeunes et le soutien au maître d'apprentissage :

Votre CMA vous accompagne également pour la recherche de votre apprenti. Après analyse de vos besoins et enregistrement de votre offre, elle vous met en relation avec des jeunes motivés par votre métier. Elle peut enfin vous assurer un soutien dans votre mission de maître d'apprentissage.

3 - L'examen du dossier et la transmission au CFA :

Votre CMA réceptionne les contrats, les examine au regard des dispositions législatives et réglementaires qui le régissent. **Elle transmet le contrat au Centre de Formation d'Apprentis** qui après avoir apposé son visa lui retourne.

4 - L'enregistrement du contrat et l'information des partenaires :

Votre CMA enregistre le contrat d'apprentissage si celui-ci est conforme à la réglementation applicable. A défaut l'enregistrement pourra être refusé. Dès que le contrat a fait l'objet d'un enregistrement, votre CMA informe l'URSSAF ou la MSA, la caisse de retraite complémentaire, le Rectorat (SAIA) et le CFA.

5 - Le suivi du contrat

Votre CMA vous apporte des conseils tout au long du déroulement du contrat. Une action de médiation peut être mise en place en cas de désaccord avec l'apprenti.





Les conditions générales de l'apprentissage

Fiche 2

Mise à jour : Mai 2011

1 - Un contrat de travail particulier :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier.

Il repose sur l'engagement de l'employeur à assurer à un jeune travailleur :

- une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en Centre de Formation d'Apprentis,

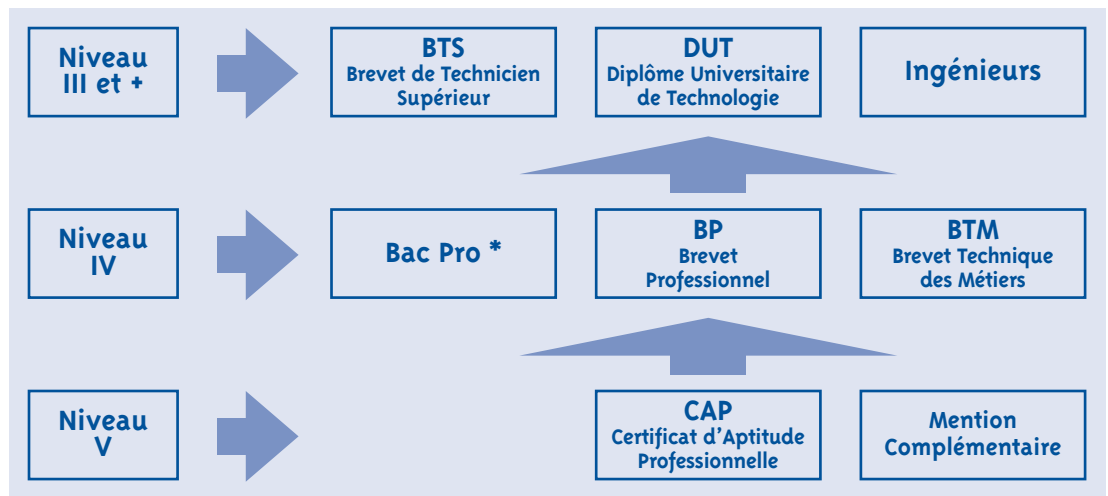
- le versement d'un salaire dans les conditions réglementaires prévues (voir fiche 5).

En retour, l'apprenti s'oblige, en vue de sa formation et pendant la durée du contrat :

- à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat,
- à suivre la formation dispensée en Centre de Formation d'Apprentis et en entreprise.

2 - Les diplômes concernés :

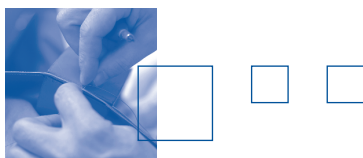
Les diplômes préparés en apprentissage vont du CAP (niveau V) au diplôme d'ingénieur (niveau I).



* Avec la rénovation de la voie professionnelle, la durée du Baccalauréat est portée de 2 à 3 ans.

3 - La durée du contrat :

Le contrat d'apprentissage est en principe de 2 ans, toutefois sa durée peut varier de 6 mois à 3 ans (jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés) pour tenir compte soit du niveau de l'apprenti, soit de la spécificité de la formation préparée.



Fiche 2

Mise à jour : Mai 2011

4 - Les conditions requises pour l'apprenti :

• **Condition d'âge** : Vous pouvez recruter un jeune sous contrat d'apprentissage si celui-ci est âgé de 16 à 25 ans révolus, des dérogations existent pour les personnes de plus de 26 ans.

Pour plus de renseignements, contactez votre CMA.

Certains jeunes de 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage : ceux qui ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou ceux qui ont bénéficié d'un parcours de préparation à l'apprentissage. Dans certains cas une dérogation à l'obligation scolaire est à demander à l'Inspection Académique.

• **Condition d'aptitude** : Comme tout salarié l'apprenti doit passer une visite médicale d'embauche auprès de la médecine du travail qui permettra de constater son aptitude.

• **Condition de nationalité** : Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail. Quand celui-ci est conclu avec un jeune de nationalité étrangère, l'employeur doit s'assurer qu'il détient un titre de séjour en cours de validité à son nom (carte de séjour temporaire ou carte de résident), l'autorisant à travailler sur le territoire français, avant une embauche sous contrat d'apprentissage.

5 - Les droits et les obligations de l'apprenti :

L'apprenti est un jeune salarié en formation. Il s'engage à :

- être présent dans l'entreprise et à tenir un poste de travail,
- respecter les consignes du chef d'entreprise et du maître d'apprentissage,
- respecter le règlement intérieur de l'entreprise ainsi que celui du CFA,
- être assidu à l'entreprise et au CFA,
- effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur,
- se présenter à l'examen.

• **Une formation intensive** : Le programme de formation est assez chargé, il est le même que pour les élèves sous statut scolaire (l'examen et le jury de fin d'année sont aussi identiques). Cela implique d'intégrer un programme important en un temps limité tout en s'investissant au sein de l'entreprise. La formation en alternance est donc exigeante en temps et en énergie.

6 - Les droits et les obligations de l'employeur :

Voir fiches 3, 4 et 5





Fiche 3

Mise à jour : Mai 2011

Les conditions requises pour former un apprenti

1 - Les conditions requises* pour être maître d'apprentissage :

L'employeur ou les personnes responsables de la formation doivent posséder au minimum :

- soit un diplôme ou un titre correspondant à la formation envisagée par les jeunes et 3 ans de pratique professionnelle après l'obtention de ce diplôme,
- soit 5 ans de pratique professionnelle en relation avec la formation envisagée par le jeune et un niveau minimal de qualification.

dispensée par le CFA et à veiller à son assiduité,

- de prendre part aux activités destinées à coordonner la formation au CFA et en entreprise,
- de vérifier, signer et utiliser le carnet de liaison, qui est le lien entre le CFA, l'entreprise et le jeune,
- d'inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves de l'examen,
- de prévenir ou informer les parents ou leur représentant en cas d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention,
- de respecter la réglementation du travail : le temps de travail, les horaires, pause déjeuner (voir fiche 4).

2 - Les garanties à produire par l'employeur :

Pour former un apprenti, l'employeur s'engage à garantir :

- **les compétences du Maître d'apprentissage à assurer une formation de qualité,**
- l'équipement de l'entreprise,
- les conditions d'hygiène, de sécurité et de moralité de l'entreprise,
- l'adéquation entre la formation pratique, les tâches ou travaux confiés à l'apprenti et les enseignements qu'il reçoit en CFA,
- l'inscription de l'apprenti au CFA et aux examens sanctionnant le diplôme.

4 - L'effectif maximal d'emploi d'apprentis dans une entreprise :

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage. Chaque maître d'apprentissage peut en outre accueillir un apprenti redoublant.

Toutefois, dans le secteur de la coiffure, le nombre d'apprentis autorisé est différent et dépend notamment du niveau de la formation suivie.

Pour plus de renseignements, contactez votre CMA.

3 - Les droits et obligations de l'employeur :

L'employeur s'engage à assurer au jeune une formation professionnelle, méthodique et complète, dispensée en alternance dans l'entreprise et en Centre de Formation d'Apprentis.

Ce qui implique pour l'employeur :

- de former l'apprenti dans l'objectif d'une formation diplômante,
- de faire effectuer au jeune des tâches en relation avec sa formation,
- de faire suivre à l'apprenti la formation

5 - L'établissement du contrat :

Le contrat, composé de 3 feuillets, sera complété par la CMA et devra être contrôlé et signé par les parties contractantes au plus tard le jour de l'entrée du jeune dans l'entreprise. Les 3 feuillets du contrat doivent ensuite être déposés **impérativement** à la CMA au plus tard dans les 5 jours qui suivent la date d'embauche. (voir "Le circuit du contrat d'apprentissage" ou fiche 0 et la fiche 1).

* Attention, un projet de loi en cours pourrait modifier les conditions.



Fiche 3

Mise à jour : Mai 2011

La date de début d'apprentissage ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation d'apprentis. Des contrats peuvent débuter en dehors de cette période sous certaines conditions.

Pour plus de renseignements, contactez votre CMA.

6 - La visite médicale :

Comme tous les salariés, **l'apprenti doit passer une visite médicale auprès des services de la médecine du travail dont dépend l'entreprise.** La visite a pour but de vérifier l'aptitude de l'apprenti au poste prévu.

La visite médicale doit obligatoirement avoir lieu avant l'embauche s'il s'agit de salariés soumis à une surveillance médicale spéciale :

- mineurs,
- handicapés,
- salariés affectés à des travaux dangereux.

Pour plus de renseignements, contactez votre CMA.

7 - Le temps passé par l'apprenti au Centre de Formation des Apprentis :

Il est assimilé à un temps de travail et rémunéré comme tel. Lorsqu'un apprenti mineur suit une semaine complète de cours, à temps plein au CFA (du lundi au vendredi), il ne peut pas reprendre son travail dans l'entreprise, ni le soir après les cours, ni le samedi, ni le dimanche de cette même semaine.





Les conditions de travail en apprentissage

1 - Le temps de travail des apprentis :

La réglementation de la durée de travail des apprentis dépend de leur âge (voir tableau au verso).

Le temps passé par l'apprenti en CFA est considéré comme du temps de travail.

Les apprentis qui doivent participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une journée, cette absence est rémunérée par l'employeur.

2 - Les congés payés des apprentis :

L'apprenti bénéficie des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Le nombre de jours de congés payés auquel un salarié à droit se calcule en fonction de sa durée de présence pendant une période dite "période de référence". Les congés sont acquis à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de cette période.

Les apprentis de moins de 21 ans ont droit à un congé de 30 jours ouvrables, dans le cadre duquel ne seront payés que les jours acquis au titre des congés payés.

3 - Le "congé pour révision des examens" :

Les apprentis bénéficient d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui précède les épreuves du diplôme ou du titre prévu au contrat. Il s'agit d'un congé rémunéré.

Pendant ce congé, l'apprenti a le devoir de suivre les enseignements spécialement dispensés par le CFA si celui-ci en prévoit l'organisation.

4 - Travail du dimanche :

Les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler les dimanches sauf dans les secteurs suivants :

- l'hôtellerie,
- la restauration,
- les traiteurs et organisateurs de réception,

- les cafés, tabacs et débits de boisson,
- la boulangerie,
- la pâtisserie,
- la boucherie,
- la charcuterie,
- la fromagerie-crèmerie,
- la poissonnerie,
- les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries,
- les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.

5 - Travail des jours fériés :

Conformément au droit du travail, il existe 11 jours fériés :

- 1^{er} janvier, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Les apprentis mineurs ne peuvent travailler les jours fériés sauf dans certains secteurs (les mêmes que pour le travail du dimanche) toutefois les conditions de mise en œuvre de cette possibilité doivent être fixés par les différentes conventions collectives.

6 - Les machines et travaux dangereux :

Toute entreprise qui emploie des salariés est tenue de respecter les règles d'hygiène et de sécurité. L'utilisation de machines dangereuses ainsi que certains travaux dangereux sont interdits aux mineurs.

Si votre apprenti est mineur et utilise des machines dangereuses vous devez effectuer une déclaration auprès de l'inspection du travail (une demande de dérogation vous sera délivrée avec le contrat).

Dans l'attente de la décision de l'inspection du travail, les apprentis ne peuvent être occupés sur ces machines dangereuses.

Pour plus de renseignements, contactez votre CMA.



Fiche 4

Mise à jour : Mai 2011

La durée de travail des salariés et apprentis

Age du salarié	Durées de travail			Repos hebdomadaire		Pause et repos		Travail de nuit		Heures supplémentaires
	Durée journalière	Durée légale hebdomadaire	Durée maximale hebdomadaire	Tout secteur	Dérogation pour certains secteurs ¹	Repos entre 2 journées	Pause	Période	Régime	
Moins de 16 ans	8 h	35 h	35 h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives Travail du dimanche possible	14 h	30 mn pour 4 h 30 de travail	20 h 6 h	Interdiction	5 h sup./semaine Avec autorisation Inspection du Travail et Médecine du Travail
Moins de 18 ans	8 h	35 h	35 h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives Travail du dimanche possible	12 h	30 mn pour 4 h 30 de travail	22 h 6 h	Interdiction sauf dans certains secteurs ²	5 h sup./semaine Avec autorisation Inspection du Travail et Médecine du Travail
A partir de 18 ans	10 h maximum	35 h	48 h et 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives	24 h en principe le dimanche	24 h Travail du dimanche possible	11 h	20 mn pour 6 h de travail	21 h 6 h	Possible	Disposition de droit commun (dans la limite de 48 h de travail/semaine ou 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives)

¹ Art. R.3164-1 du nouveau Code du travail vise les secteurs suivants : l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boisson, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, la fromagerie-crèmerie, la poissonnerie, les magasins de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineteries, les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.

² Possibilité de demande de dérogations (accordée par l'inspecteur du travail pour une durée de 1 an renouvelable) dans les secteurs de :

- Boulanger et pâtissier : travail possible dès 4h du matin,
- Hôtellerie et restauration : travail possible jusqu'à 23h30.



Les conditions financières de l'apprentissage

Fiche 5

Mise à jour : Mai 2011

1 - La rémunération de l'apprenti :

Conditions générales

L'apprenti reçoit un salaire dont le montant varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté de son contrat. Ce salaire est fixé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)*.

Les cocontractants peuvent prévoir un salaire supérieur, de même la convention collective applicable peut fixer un mode de rémunération plus favorable qui s'impose alors à l'employeur (exemples : BTP, Coiffure, Services automobile...).**

L'apprenti est affilié à la sécurité sociale. Son contrat lui ouvre les mêmes droits qu'à tout salarié. En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage des règles spécifiques pour déterminer la rémunération de l'apprenti s'appliquent : **contactez votre CMA.**

Ancienneté	Ages		
	16 / 17 ans	18 / 20 ans	21 / 25 ans
1 ^{ère} Année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème} Année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} Année	53 %	65 %	78 %

En cas de formations complémentaires

⇨ Si l'apprenti, déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, prépare, en un an, un **diplôme complémentaire en rapport direct avec celui obtenu** :

Exemple : Titulaire d'un CAP boulangerie, l'apprenti prépare une mention complémentaire boulangerie spécialisée.

Le salaire doit être égal à celui d'une 2^{ème} année d'apprentissage majoré de 15 points.

Cas particuliers

⇨ Si l'apprenti a effectué sa première année en lycée professionnel et finit sa formation sous contrat d'apprentissage, sa rémunération sera celle d'un apprenti en deuxième année de contrat.

⇨ Si l'apprenti a échoué à l'examen et redouble la dernière année du contrat, le salaire applicable est, au minimum, celui de la dernière année du contrat précédent. Si l'apprenti change de tranche d'âge pendant cette année, son salaire est augmenté en fonction du barème général.

2 - Prestations sociales :

Les prestations sociales dont bénéficie l'apprenti sont similaires à celles des autres salariés à l'exception de quelques particularités :

• Prestations familiales :

Elles sont maintenues jusqu'à l'âge de 20 ans tant que la rémunération de l'apprenti ne dépasse pas 55% du SMIC. Sous réserve de cette même limite, l'apprenti de moins de 18 ans peut avoir droit à l'allocation de rentrée scolaire.

• Indemnités journalières maladie, maternité :

Elles se calculent sur la base d'une "assiette forfaitaire" : le "SMIC apprenti" (25% à 93% du SMIC) diminué de 11%. L'indemnité journalière est égale à 50% de cette base. Cependant, l'apprenti, comme tout autre salarié, peut bénéficier d'un complément éventuel versé par l'employeur lorsqu'il est prévu par une convention collective ou un accord d'entreprise.

• Accidents du travail et maladies professionnelles :

L'apprenti bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié. Dans ce cas, ces indemnités journalières sont calculées sur la base du SMIC sans pouvoir être supérieures à sa rémunération nette journalière.

• Chômage :

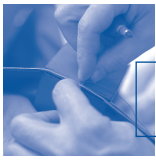
L'apprenti à la fin de son contrat d'apprentissage ou en cas de rupture doit se rapprocher de Pôle emploi.

3 - Avantages financiers pour l'employeur :

• **Pour les entreprises inscrites au Répertoire des Métiers le salaire des apprentis est exonéré des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle.** L'employeur est redevable des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

* Salaire net, exonéré de certaines des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi. Le montant des rémunérations est majoré à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où le jeune atteint 18 ou 21 ans.

** Pour en savoir plus : www.crma-rhonealpes.fr



Fiche 5

Mise à jour : Mai 2011

• **Un crédit d'impôt** en faveur des entreprises qui emploient des apprentis a été instauré. Ce dispositif fiscal permet aux employeurs de percevoir sous certaines conditions, 1600 euros par an et par apprenti embauché, dans le cas général. Le crédit d'impôt est porté à 2 200 euros pour l'emploi de certains jeunes.

• **Le dispositif régional d'aide aux employeurs** d'apprentis est décentralisé depuis le 1^{er} janvier 2003. En Rhône-Alpes, à compter du 1^{er} juin 2008, les aides régionales aux employeurs d'apprentis sont établies selon deux principes :

- des aides s'adressant à tous les employeurs,
- des aides s'adressant aux employeurs de moins de 20 salariés du secteur privé.

• **L'exonération de la taxe d'apprentissage** : les entreprises qui emploient au moins un apprenti et dont la masse salariale est inférieure à 6,5 fois le SMIC sont exonérées de la taxe d'apprentissage.





Les aides aux employeurs pour les contrats d'apprentissage

□ Pour les contrats débutants à compter du 1^{er} juin 2008

Tout employeur d'apprentis relevant du secteur privé et les employeurs du secteur public de moins de 100 salariés

Catégories d'aides	Montant	Caractéristiques et conditions à remplir	Cumulable	Justificatifs	Versement
Aide générale	1 000 €	Attribuée pour tout contrat d'apprentissage dûment enregistré par les services compétents. Le lieu d'exécution du contrat doit être situé en RRA, il doit se poursuivre depuis 6 mois révolus à compter du premier jour de l'embauche et dans la limite de la durée du contrat (+ 3 mois).	Le bénéfice de l'aide générale est une condition à l'éligibilité des autres bonifications.	Les données d'enregistrement du contrat d'apprentissage et le formulaire Région dûment complété.	Aide forfaitaire versée à la fin de chaque année du cycle de formation ou au prorata de la durée du contrat lorsque celle-ci est inférieure à un an.
Soutien à la formation de jeunes majeurs sans diplôme ou sans qualification (BMAJ)	500 €	Attribuée pour tout contrat d'apprentissage dûment enregistré par les services compétents. L'apprenti doit avoir au moins 17 ans et 6 mois au premier jour du contrat (ou au moins 18 ans après 6 mois révolu).	OUI avec toutes les autres bonifications pour les entreprises de moins de 20 salariés. Cumulable avec la seule aide générale pour les entreprises de plus de 20 salariés.	Les données d'enregistrement du contrat d'apprentissage et l'attestation fournie par le CFA avec les formulaires.	A la fin de chaque année du cycle de formation ou au prorata temporis pour un nombre d'heures d'absence justifiées ou non < 1/3 du volume horaire annuel de formation ou un nombre d'heures d'absence injustifiées < 70 h.

Les employeurs d'apprentis relevant du secteur privé dans une entreprise de moins de 20 salariés

Bonifications	Montant	Caractéristiques et conditions à remplir	Cumulable	Justificatifs	Versement
Soutien à la formation du maître d'apprentissage (BMA)	500 €	Suivi d'une formation de minimum 7 heures dans la limite de la durée du contrat et par le maître d'apprentissage déclaré au contrat.	OUI avec toutes les autres bonifications.	Les données d'enregistrement du contrat d'apprentissage et l'attestation fournie par le CFA, l'organisme consulaire ou agréé ayant effectué la formation conforme au cahier des charges défini par la Région.	En une seule fois au cours de sa carrière avec déclaration sur l'honneur.
Soutien à la formation de jeunes préparant un diplôme de niveau IV (BF4)	500 €	Niveau IV de formation indiqué dans le contrat d'apprentissage dans la rubrique "niveau de diplôme préparé".	OUI avec toutes les autres aides sauf BF5.	Les données d'enregistrement du contrat d'apprentissage. Aide versée au vu de l'attestation fournie par le CFA avec les formulaires.	Par contrat à la fin du cycle de formation ou au prorata temporis pour un nombre d'heures d'absence justifiées ou non < 1/3 du volume horaire annuel de formation ou un nombre d'heures d'absence injustifiées < 70 h.
Soutien à la formation de jeunes préparant un diplôme de niveau V (BF5)	1 500 €	Niveau V de formation indiqué dans le contrat d'apprentissage dans la rubrique "niveau de diplôme préparé".	OUI avec toutes les autres aides sauf BF4.	Les données d'enregistrement du contrat d'apprentissage. Aide versée au vu de l'attestation fournie par le CFA avec les formulaires.	Par contrat : - versé en une fois à la fin d'un cycle de formation d'un an (1500 €). - versé en deux fois à la fin de la 1 ^{ère} et de la 2 ^{ème} année du cycle de formation d'un an (750 € x 2) au prorata temporis pour un nombre d'heures d'absence justifiées ou non < 1/3 du volume horaire annuel de formation ou un nombre d'heures d'absence injustifiées < 70 h.



Le crédit d'impôt apprentissage

En janvier 2005 a été mis en place un crédit d'impôt en faveur des entreprises employant des apprentis.

Fiche 5

Mise à jour : Mai 2011

1 - Entreprises visées :

Peuvent bénéficier du crédit d'impôt apprentissage les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées. Il s'agit des entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu, cela concerne donc toutes les entreprises quelle que soit leur forme juridique (entreprise individuelle, société de capitaux ou de personnes...).

2 - Condition d'obtention du crédit d'impôt :

Le crédit d'impôt apprentissage est versé aux entreprises ayant embauché un ou des apprentis. Toutefois, **seuls les apprentis dont le contrat d'apprentissage a été conclu depuis au moins 1 mois au cours de l'année civile seront pris en compte pour le calcul du crédit d'impôt.**

3 - Calcul du crédit d'impôt :

• Les différents montants du crédit d'impôt :

1^{ère} catégorie : Un montant de 2 200 € attribué dans les cas suivants :

- lorsque l'apprenti a la qualité de travailleur handicapé,
- lorsque l'apprenti bénéficie d'un CIVIS,
- lorsque l'apprenti est embauché par une entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant ».

2^{ème} catégorie : Un montant de 1 600 € dans les autres cas.

Attention, ces montants de crédits d'impôt ne peuvent s'appliquer que pour des apprentis présents 12 mois au cours de l'année civile. Dans le cas contraire ils sont proratisés.

• Calcul du nombre annuel moyen d'apprentis :

Dans chacune de ces catégories, ne seront pris en compte que les apprentis dont le contrat a atteint une durée d'au moins 1 mois. Cette condition s'appréciera au 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle le crédit d'impôt est calculé. Tous les apprentis remplissant cette condition seront pris en compte pour déterminer le nombre annuel moyen d'apprentis de chaque catégorie.

• Plafonnement du crédit d'impôt :

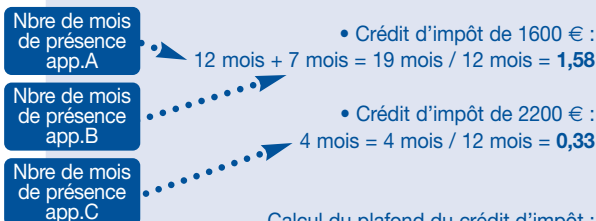
Le crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis pris en compte pour le calcul du nombre annuel moyen d'apprentis minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de l'accueil de ces mêmes apprentis.

On entend par dépenses de personnel : les rémunérations et leurs accessoires versées aux apprentis et les charges sociales correspondantes (à condition qu'il s'agisse de cotisations obligatoires).

Exemple Soit une entreprise individuelle ayant employé 3 apprentis dont un reconnu handicapé au cours de l'année N :

	Période d'emploi Année N	Nbre de mois de présence	Salaires +charges versés	Subventions publiques
Apprenti A	01/01 au 31/12	12	7350 €	2500 €
Apprenti B	01/01 au 13/07	7	2205 €	1000 €
Apprenti C (handicapé)	12/09 au 31/12	4	2080 €	1500 €

Calcul du nombre annuel moyen d'apprentis par montant du crédit d'impôt (1600 € ou 2200 €) :
Nbre de mois de présence des apprentis / 12 mois



• Crédit d'impôt de 1600 € :

• Crédit d'impôt de 2200 € :

Calcul du plafond du crédit d'impôt :

Salaires, charges versés - subventions publiques perçues :
 $(7350 - 2500) + (2205 - 1000) + (2080 - 1500) = 6635 €$

Sal. app. A - subv. app. A Sal. app. B - subv. app. B Sal. app. C - subv. app. C

Montant du crédit d'impôt :

Vérification si montant du crédit d'impôt <= > plafond

• Calcul du montant maximum du Crédit d'impôt :
 $(1600 \times 1,58) + (2200 \times 0,33) = 3254 €$

1600 x nbre annuel moy. App. 1600 2200 x nbre annuel moy. App. 2200

• Comparaison montant maximum / Plafond du Crédit d'impôt : $3254 € < 6635 €$

• Montant du Crédit d'impôt : **3254 €**

4 - Formalités administratives :

Pour bénéficier du crédit d'impôt apprentissage, les entreprises doivent remplir **le formulaire n°2079-A-SD*** (à demander à son centre des impôts), et l'annexer à la déclaration de résultat qu'elles sont tenues d'adresser auprès du service des impôts dont elles dépendent.

* **Possibilité de télécharger et remplir en ligne le formulaire à l'adresse suivante :**

<http://www.impots.gouv.fr>



L'embauche d'un apprenti handicapé

Certaines entreprises ne bénéficient pas des aides auxquelles elles pourraient prétendre faute d'avoir connaissance de la qualité de travailleur handicapé de leur apprenti.

1 - Les objectifs :

- Inciter les entreprises à conclure des contrats d'apprentissage avec des jeunes handicapés ;
- Permettre aux centres de formation des apprentis (CFA) de leur offrir un plus large éventail de formations ;

afin d'assurer les meilleures conditions de formation et de réussite au diplôme des jeunes dans la perspective de leur insertion professionnelle en milieu ordinaire.

2 - Conditions d'éligibilité des jeunes :

Jeune titulaire d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou ayant impérativement déposé une demande de reconnaissance auprès de la MDPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

3 - Spécificités du contrat d'apprentissage pour les jeunes handicapés :

Le contrat d'apprentissage est le même que pour les autres jeunes :

- une personne reconnue travailleur handicapé peut, à partir de 16 ans, conclure un contrat d'apprentissage sans limite d'âge maximum,
- la durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée en cas de besoin.

4 - Aides pour l'employeur :

Les aides de droit commun indiquées fiche 5.

PLUS : (à compter du 1^{er} Juillet 2010)

Des aides de l'AGEFIPH :

- Pour les apprentis de moins de 45 ans, une subvention forfaitaire de 3 400 euros par période de 12 mois.
- Pour les apprentis de 45 ans et plus, une subvention forfaitaire de 6 800 euros par période de 12 mois.

- Un crédit d'impôt majoré par rapport au droit commun et qui est porté à **2 200 euros pour les jeunes handicapés** (il est de 1600 euros pour les autres apprentis).

En complément, l'employeur peut prétendre à :

- la prise en charge de la formation des tuteurs en entreprise à l'accueil et à l'accompagnement des jeunes handicapés,
- si nécessaire, l'entreprise peut bénéficier des mesures d'accessibilité et d'aide au tutorat,
- dans le cas de l'embauche du jeune à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur peut bénéficier d'une prime à l'insertion de 1 600 euros pour la conclusion d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois.

PLUS : Une aide de l'Etat NON SYSTEMATIQUE : les chefs d'entreprise formant des apprentis handicapés peuvent obtenir une prime destinée à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

Le montant de la prime est égale à 520 fois le smic horaire brut applicable au 1^{er} jour du mois de Juillet compris dans la première année d'apprentissage (le dossier de demande de prime* est à retirer puis à déposer au service de l'apprentissage de la DIRECCTE). *A titre d'exemple : au 01 01 2011, la prime s'élève à 4 680 euros (9 € x 520).*

Les centres de formation accueillant des apprentis handicapés ainsi que les jeunes éligibles bénéficient par ailleurs d'aides spécifiques afin d'assurer les meilleures conditions de formation et de réussite des jeunes.

Toute demande d'aide Agefiph (employeur ou apprenti) doit être déposée dans les 6 mois suivant la signature du contrat d'apprentissage.

Pour plus de renseignements, contactez votre CMA.

* Les enveloppes financières dédiées à cette prime étant déterminées par avance, il est nécessaire de se renseigner au préalable auprès des services apprentissage dans les DDTEFP.

Pour obtenir cette prime, une orientation vers l'apprentissage, délivrée dans le cadre d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) est impérative.



Fiche 7

Mise à jour : Mai 2011

La fin d'un contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat conclu pour une durée déterminée, à ce titre il prend fin automatiquement à la date d'échéance prévue. Toutefois le contrat d'apprentissage peut connaître une rupture anticipée.

1 - La période d'essai :

Durant les deux premiers mois de l'apprentissage (période d'essai), le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties.

En cas de nouveau contrat, suite à rupture, la durée de la période d'essai est différente.

Pour plus de renseignements, contactez votre CMA.

Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur un accord exprès et bilatéral des cosignataires ou à défaut être prononcée par le Conseil de Prud'hommes.

2 - Lors de l'obtention du diplôme ou du titre préparé :

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique ou professionnel préparé, l'apprenti peut mettre fin unilatéralement à son contrat avant le terme fixé initialement. L'apprenti, et si celui-ci est mineur, son représentant légal, doit en avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant.

3 - En cas de désaccord entre l'employeur et l'apprenti :

Votre CMA vous apporte des conseils en matière d'apprentissage et met en place une médiation* en cas de désaccord avec votre apprenti, n'hésitez pas à la contacter.

** Pour certaines CMA.*

4 - Dans tous les cas, notifiez clairement toute résiliation de contrat :

La résiliation du contrat doit être constatée par écrit et notifiée à la CMA qui en prendra acte et en assurera la transmission aux différents partenaires.

N'hésitez pas à contacter votre CMA, la rupture d'un contrat est un acte important et le formalisme doit être respecté.

