

Je suis intéressé·e par l'apprentissage

Salaire de l'apprenti·e

L'apprenti·e perçoit un salaire déterminé en % du SMIC. Son montant varie en fonction de l'âge de son bénéficiaire et de sa progression dans le cycle de formation. Des dispositions contractuelles ou conventionnelles peuvent être plus favorables.

ANNÉES D'EXÉCUTION DU CONTRAT

Âge	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16-17 ans	27% net	39% net	55% net
18-20 ans	43% net	51% net	67% net
21-25 ans	53% net	61% net	78% net
26-29 ans	100%	100%	100%

*Simulateur de calcul du salaire de l'apprenti accessible sur le portail de l'alternance : alternance.emploi.gouv.fr

Les majorations de salaire liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1^{er} jour suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans, 21 ans ou 26 ans.

CDD ou CDI ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

- **Durée indéterminée** : le contrat débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est régi par les dispositions propres à l'apprentissage.

A l'issue de la formation, la relation contractuelle de travail bascule dans le droit commun.

Les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée, à l'issue de leur contrat d'apprentissage restent assimilés à des contrats d'apprentissage pendant l'année suivant la fin de leur contrat d'apprentissage.

- **Durée déterminée** : il expire au plus tard 2 mois après la fin du cycle de formation ou de l'examen sanctionné par le diplôme ou le titre préparé.

Les avantages en tant qu'apprenti·e

L'apprenti·e est un·e salarié·e qui bénéficie de l'ensemble des dispositions liées au contrat de travail (protection sociale, congés payés, conventions collective, etc.). Quelques règles particulières s'appliquent : rémunération, congé pour préparation aux examens.

La carte d'étudiant des métiers atteste de la spécificité de son double statut : étudiant·e et salarié·e.

- **Salaires versés aux apprenti·e·s exonérés de l'impôt sur le revenu**, dans la limite du SMIC

Cette disposition s'applique à l'apprenti·e personnellement imposable ou au contribuable qui en a la charge.

- **Exonération de la totalité des cotisations salariales** pour la part de rémunération correspondant à un plafond égal à 79% du salaire minimum de croissance en vigueur au titre du mois considéré. L'apprenti n'est pas comptabilisé dans les effectifs pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salarié (comité social et économique). **Le salaire perçu par l'apprenti·e est un salaire net.**

- **Apprenti·e·s exonérés de la CSG**

- **Prime d'activité** - l'apprenti·e peut en bénéficier :
 - Si la rémunération est au moins à hauteur de 78% du SMIC,
 - S'il s'agit d'une personne isolée assumant la charge d'un enfant
 - S'il s'agit d'une femme isolée en état de grossesse ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux.

- **Couverture sociale identique aux autres salariés de l'entreprise**

- **Droit à la retraite** - au titre du contrat d'apprentissage Un nombre de trimestre est garanti, correspondant à la durée du contrat d'apprentissage. L'État prend en charge l'exonération totale des cotisations d'assurance vieillesse des apprenti·e·s et de leurs employeurs.

- **Aide financière au permis de conduire B**
 - 500€/jeune d'au moins 18 ans qui suit une formation en apprentissage, dès lors qu'il prépare le permis.

- **Prise en charge de frais d'hébergement et de restauration par l'OPCO**
 - 6€/nuitée et 3€/repas - l'ensemble de ces frais doivent être supportés directement par le CFA.

- **Droits aux allocations chômage**

- **À la rupture du contrat d'apprentissage après une période d'affiliation au moins égale à 610 heures de travail**, au cours des 28 mois précédant la fin du contrat, l'apprenti·e s'inscrit comme demandeur d'emploi et peut bénéficier de droits à l'allocation d'assurance chômage,
- **En cas de départ volontaire**, l'admission au bénéfice des allocations de chômage est subordonnée à une décision favorable de la commission paritaire de Pôle Emploi,
- La résiliation du contrat d'apprentissage intervenant sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ouvre droit à l'assurance chômage.

- **Aide à la recherche du 1^{er} emploi (versée par Pole Emploi)** Non imposable et exonérée de charges sociales pour une période de 4 mois, à la demande des jeunes de -28 ans ayant obtenu un diplôme à finalité professionnelle depuis moins de 4 mois et en recherche d'emploi.

- **Réductions tarifaires grâce à la carte Étudiant·e des Métiers** délivrée par le CFA dans les 30 jours suivant l'inscription de l'apprenti·e. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la carte est remise au CFA qui en assure sa destruction.

Ruptures anticipées du contrat d'apprentissage

- **Résiliation possible par l'une ou l'autre des parties** jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise.

- **Rupture de la période d'essai d'un contrat d'apprentissage**

Procédure : lettre recommandée avec demande d'accusé de réception, ou une remise contre signature est conseillée. Elle ne peut donner lieu à une indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

Passé 45 jours, la résiliation du contrat peut intervenir sur accord exprès et bilatéral des 2 parties (employeur et apprenti).

Motif : force majeure, faute grave, inaptitude constatée.

- **Force majeure** : la poursuite du contrat en raison de cet événement est rendue impossible (exemple : incendie, retrait d'un agrément obligatoire pour exercer l'activité...).
- **Faute grave** : en pratique, la faute grave est souvent admise dans les cas suivants : absences injustifiées ou abandon de poste/ indiscipline ou insubordination du salarié/harcèlement, violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés/voies dans l'entreprise/état d'ivresse pendant les heures de travail.
- **Inaptitude** : constatée par le médecin du travail, l'employeur n'étant pas tenu à une obligation de reclassement.

Au-delà de la période d'essai, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti·e et après respect d'un préavis : information de l'employeur, au + tard dans les 5 jours calendaires suivant la saisine du médiateur consulaire.

/!\ Attention

En dehors du formalisme juridique de la rupture, il est nécessaire pour l'employeur d'alerter, en amont, le CFA sur son souhait de rupture. Ainsi, le CFA pourra accompagner au mieux le jeune dans la recherche d'un nouveau contrat.

LES ESSENTIELS DU CONTRAT - EN BREF

L'APPRENTI·E

- Double statut étudiante & salariée,
- 16 à 29 ans révolus.

Nota Bene - Les candidates de nationalité étrangère doivent obtenir une autorisation préfectorale pour exercer une activité salariée.

LE CONTRAT

- Démarrage au + tôt 3 mois avant le début de la formation,
- Période probatoire de 45 j. en entreprise,
En cas d'arrêt de travail, la période d'essai est prolongée d'autant de jours.
- Durée quotidienne de travail - ne pas excéder :
 - apprentie mineure : 8h,
 - apprentie majeure : 10h.
- Congés : 5 semaines + 5 jours de révisions à prendre sur le temps en entreprise
- Repos hebdomadaire : 2 j. pleins/semaine ou selon la convention collective
Les mineures doivent disposer de 2 jours de repos consécutifs par semaine.

Temps de formation + Temps en entreprise = temps de travail hebdomadaire

LA RÉMUNÉRATION

Âge	ANNÉES D'EXÉCUTION DU CONTRAT		
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16-17 ans	27%	39%	55%
18-20 ans	43%	51%	67%
21-25 ans	53%	61%	78%
26-29 ans	100%	100%	100%

Valeur du smic au 1^{er} janvier 2020
1539,42€ BRUT pour 35h/semaine

- Un salaire fixe
 - salaire brut = salaire net,
 - salaire identique quelle que soit la répartition du temps entre l'entreprise et la formation durant le mois.

/!\ Attention - Une apprentie qui change d'entreprise en cours de 2^{ème} année de formation conservera son salaire de 1^{ère} année.

CONTACT CFA IFIR

Cathy SPAGNOLO
cspagnolo@ifir.fr
04 78 77 04 61