

Quels employeurs ?

- Entreprise du **secteur privé** (y compris les associations).
- Le **secteur public** non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques)

Quels jeunes ?

- Les jeunes âgés de **16 à 29 ans** révolus.
- **Au-delà de 29 ans** (apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, travailleurs handicapés, personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise).

Quelles aides ?

- **Exonération** de cotisations sociales (totale ou partielle).
- Des aides pour l'embauche d'un **travailleur handicapé** : Dans le secteur privé, versements d'aides par l'**AGEFIPH**. Dans la fonction publique, financement des aides techniques et humaines par le **FIPHFP**.

Quel temps de travail ?

- Temps de travail **identique à celui des autres salariés**. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels (ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel).

Quelle rémunération ?

- L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en **fonction de son âge** ; en outre, sa rémunération progresse **chaque nouvelle année d'exécution de son contrat**.

Quelle alternance ?

- L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le **centre de formation d'apprentis** et travaille en alternance chez un **employeur** privé ou public.
- L'apprenti est obligatoirement accompagné par un **maître d'apprentissage**, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante.

Tableau de rémunération d'un apprenti (en % du SMIC) :

Année de contrat	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% (419,74€)	43% (668,47€)	53% (823,93€)	100% (1554,58€)
2 ^{ème} année	39% (606,29€)	51% (792,84€)	61% (948,29€)	100% (1554,58€)

Type et durée de contrat ?

- Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une **durée limitée** ou dans le cadre d'un contrat à **durée indéterminée**.
- Dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la **période d'apprentissage** (*durée équivalente au cycle de la formation suivie, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation*).
- Lorsque le contrat est à durée limitée, il s'effectue sur la **durée du cycle de formation** conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.

Rupture de contrat ?

- Durant les 45 premiers jours (*consécutifs ou non*) en entreprise, **le contrat peut être rompu** par l'employeur ou par l'apprenti (*ou par son représentant légal*) sans motif.
- Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019, passé le délai de quarante-cinq jours en entreprise (*consécutifs ou non*) où il est possible de rompre le contrat, la rupture peut **désormais être actée par accord signé des deux parties** (*délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur pour informer son employeur / préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat*).
- Le contrat peut également être rompu en cas de **faute grave, d'inaptitude** (médecine du travail), ou d'**exclusion** définitive de l'apprenti(e) du CFA.
- Dans les entreprises ressortissantes des chambres consulaires, **un médiateur peut être sollicité** par les parties pour résoudre les litiges au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

Formalisation du contrat ?

- Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un **formulaire type** signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal).

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, **dans les 5 jours ouvrables** qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur de l'établissement de formation théorique attestant l'inscription de l'apprenti **auprès de l'opérateur de compétences** dont il dépend.
- Si le contrat d'apprentissage s'exécute dans le **secteur public non industriel et commercial**, c'est à l'unité départementale de la **Direccte** du lieu d'exécution du travail que la demande d'enregistrement doit être transmise.
- Le Cerfa du contrat d'apprentissage est renvoyé à l'OPCO ou la Direccte accompagné d'une **convention de formation** signée des trois parties reprenant les modalités de formation au CFA.

Formalités obligatoires ?

- L'embauche d'un salarié, quelles que soient la nature et la durée du contrat, donne lieu à différentes **formalités obligatoires** :
 - Déclaration préalable à l'embauche (**DPAE**)
 - Visite médicale de l'apprenti
 - Registre unique du personnel
 - Affiliation auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire
 - Déclaration des mouvements de main d'œuvre
 - Visite d'information et de prévention (**VIP**)