

## CONTRAT D'APPRENTISSAGE

<b>Objectif</b>	Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail. Son objectif est d'apprendre un métier en alternant les périodes de formation générale, théorique et pratique, entre le Centre de Formation d'Apprentis où l'apprenti suit des cours et l'entreprise qui l'emploie. Il valide une qualification reconnue par un diplôme ou un titre professionnel enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles.
<b>Publics</b>	Toute personne âgée de plus de 16 ans, sans qualification professionnelle ou voulant compléter sa formation initiale.
<b>Employeurs</b>	Toute entreprise, quelle que soit sa nature (industrielle, commerciale, association) et quelle que soit sa taille, à l'exclusion de l'Etat, des Collectivités Territoriales et de leurs Etablissements Publics à caractère administratif.
<b>Contrat de travail</b>	CDD de 6 mois à 36 mois (selon accord de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise d'accueil) ou CDI. Ces deux contrats alternent heures de formation à ECORIS et mise en situation de travail en Entreprise. Possibilité de prolonger le contrat d'un an en cas d'échec à l'examen.
<b>Rémunération</b>	Le titulaire du contrat d'apprentissage perçoit selon son âge et son niveau de formation 43 % à 100 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise. Voir tableau : coût estimatif pour l'entreprise.
<b>Congés payés</b>	Le contrat d'apprentissage donne droit aux congés payés légaux : 2,5 jours ouvrables par mois.
<b>Avantages</b>	<p><b>* Réduction générale en remplacement de la réduction loi FILLON :</b> La réduction générale porte sur les cotisations patronales d'assurances maladie, invalidité-décès, vieillesse, d'allocations familiales, d'accidents du travail, le Fnal et la contribution solidarité autonomie, retraite. A compter du 1er octobre 2019, s'ajouteront à cette réduction les cotisations chômage</p> <p><b>*Exonération de la taxe d'apprentissage</b> pour les entreprises employant des apprentis et dont la masse salariale ne dépasse pas 6 fois le Smic annuel (soit 107 889,60 € pour la taxe due en 2018 au titre de 2017).</p> <p><b>*Remboursement forfaitaire des frais de formation</b> par les opérateurs de compétences (OPCO dont dépend l'entreprise) à qui sont versées les contributions obligatoires aux formations alternées.</p> <p><b>*Pas de prime de précarité</b> en fin de contrat.</p> <p><b>*Exonération de la contribution "1% CIF-CDD"</b> liée à l'emploi de salariés en CDD.</p> <p><b>*Non prise en compte des titulaires d'un contrat d'apprentissage dans les seuils d'effectifs</b>, exception faite en matière de tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.</p> <p>*Le titulaire du contrat d'apprentissage est salarié de l'entreprise ; les sommes engagées par l'Entreprise pendant le temps de formation du jeune (salaires et charges patronales) sont donc imputables au plan de formation interne de l'Entreprise.</p> <p><b>*Avantages supplémentaires de l'AGEFIPH</b> pour les travailleurs handicapés.</p>
<b>Procédure</b>	<p>1-Complété le formulaire type et le retourner dûment complété à ECORIS 2-Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE) à réaliser auprès de l'URSSAF.</p> <p><b>ECORIS se charge de la rédaction des conventions de formation et des éventuelles annexes et peut les communiquer à la chambre consulaire.</b></p>
<b>Résiliation du contrat</b>	<p>Résiliation unilatérale possible à l'initiative de l'une ou l'autre des parties pendant les 45 premiers jours de l'exécution du contrat (période d'essai). A l'issue de ce délai, le contrat peut être rompu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur un accord à l'amiable des 2 parties,</li> <li>- à l'initiative de l'apprenti sous respect d'un préavis conformément au décret n°2018-1231</li> <li>- en cas de faute grave,</li> <li>- en cas de force majeure,</li> <li>- par voie judiciaire (cas extrême).</li> </ul> <p>Dans tous les cas, il est recommandé de se rapprocher d'Ecoris.</p>

# CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## COÛT ESTIMATIF POUR L'ENTREPRISE (+20 salariés)

### Exemple de calcul sur une durée hebdomadaire de travail de 35h

Document donné à titre indicatif ; les chiffres peuvent varier en fonction de la convention collective et des charges variables de chaque entreprise.

**CALCUL : SMIC mensuel 35h/sem au 01/01/2019 : 1 521,25 €**

	de 18 à 20 ans	de 21 à 25 ans	26 ans et plus
<b>Rémunération 1ère année</b>	<b>43%</b>	<b>53%</b>	<b>100%</b>
Indemnités mensuelles	655 €	807 €	1 522 €
Indemnités annuelles	7 860 €	9 684 €	18 264 €
Charges patronales annuelles (2) (3)	30 €	37 €	70 €
Coût moyen annuel pour l'entreprise	7 890 €	9 721 €	18 334 €
<b>Coût / mois 1ère année</b>	<b>658 €</b>	<b>810 €</b>	<b>1 528 €</b>
<b>Rémunération 2ème année</b>	<b>51%</b>	<b>61%</b>	<b>100%</b>
Indemnités mensuelles	776 €	928 €	1 522 €
Indemnités annuelles	9 312 €	11 136 €	18 264 €
Charges patronales annuelles (2) (3)	36 €	43 €	70 €
Coût moyen annuel pour l'entreprise	9 348 €	11 179 €	18 334 €
<b>Coût / mois 2ème année</b>	<b>779 €</b>	<b>932 €</b>	<b>1 528 €</b>
<b>Rémunération 3ème année</b>	<b>67%</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>
Indemnités mensuelles	1 020 €	1 187 €	1 522 €
Indemnités annuelles	12 240 €	14 244 €	18 264 €
Charges patronales annuelles (2) (3)	47 €	55 €	70 €
Coût moyen annuel pour l'entreprise	12 287 €	14 299 €	18 334 €
<b>Coût / mois 3ème année</b>	<b>1 024 €</b>	<b>1 192 €</b>	<b>1 528 €</b>

Prise en charge des frais de formation par l'opérateur de compétences (OPCO) dont dépend l'entreprise.  
(Cf modalités avec votre OPCO)

#### NB :

(1) Base de calcul : SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel) si exigé par la convention collective.

(2\*) Charges sur salaire cas général, déduction faite de réduction générale : sécurité sociale, retraite, chômage et accident du travail 1%.

(3\*) A partir du 1er octobre 2019 : en septembre 2019 le coût sera :  
de 18 ans à 20 ans : 684€ 1ère année / 810€ 2ème année / 1 065€ en 3ème année  
de 21 ans à 25 ans : 843€ 1ère année / 969 2ème année / 1 240€ en 3ème année  
de 26 ans et plus : 1 590€ 1ère année et 2ème année / 1 590€ en 3ème année

\* Hors charges spécifiques à l'entreprise

( Prévoyance, couverture santé, taux d'accident du travail supérieur à 1%, taxe transport...)