

Le **contrat d'apprentissage** en licence professionnelle

Qu' est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

Un contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** d'une durée de **1 à 3 ans** selon le diplôme préparé, ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans. Il peut être signé dans les 3 mois avant et jusqu'à 3 mois après le début de la formation. Il permet aux apprenants de suivre à la fois une formation pratique et théorique, avec toujours une visée professionnelle.

La formation fait partie intégrante de ce contrat : pendant son temps de formation au CFA, l'apprenti perçoit son salaire et bénéficie de la même couverture sociale qu'en entreprise. C'est la Chambre Consulaire dont dépend l'entreprise qui enregistre le contrat (CCI, CMA, Chambre d'Agriculture).

Tout changement doit être signalé à la Chambre Consulaire (rupture de contrat, changement de situation juridique, changement de maître d'apprentissage...).



Apprenti

➔ Statut et rémunération

Salarié de l'entreprise, l'apprenti bénéficie des mêmes droits que les autres employés (protection sociale, congés, heures supplémentaires...). Une fiche de paie est établie chaque mois.

La **rémunération** de l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel si celui-ci est plus avantageux. En Licence Pro, ce pourcentage correspond à une 2ème année de formation et varie selon l'âge du jeune:

18-20 ans : 49% **

21 ans et + : 61% **

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 21 ans, le taux change au 1er du mois qui suit l'anniversaire.

** pour un jeune ayant fait une formation précédente par apprentissage, le salaire doit être au moins égal à sa dernière rémunération sauf si l'application des rémunérations en fonction de l'âge est plus favorable.

Aides de la Région (variant d'une région à l'autre):

Chaque Conseil Régional apporte son soutien aux entreprises et aux apprenti-e-s.

Les aides seront proratisées en fonction de l'assiduité de l'apprenti en établissement de formation : au-delà de 70 h d'absence non justifiées par année de formation, l'aide ne sera pas versée.

NB : Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application des dispositions soumises à une condition de seuil. Ils le sont pour la tarification des risques d'accidents du travail et maladies professionnelles.

35 h et congés ?

Avec 35 h de cours par semaine, 35h hebdomadaires en entreprise, l'apprenti est soumis aux mêmes règles que le salarié à plein temps d'une entreprise. Le rythme prépare l'apprenti à la réalité du monde du travail. L'apprenti a donc droit aux congés payés légaux soit 2 jours ½ ouvrables de repos par mois de travail effectif.

➔ Les engagements

L'apprenti doit effectuer le travail qui lui est confié (ce travail doit correspondre à la formation inscrite sur le contrat).

Il doit respecter le règlement intérieur de l'entreprise, suivre la formation et se présenter à l'examen.



Employeur

➔ Pour qui ?

Le maître d'apprentissage est responsable de la formation pratique du jeune, en lien avec l'établissement de formation.

Il doit avoir un diplôme relevant du domaine professionnel concerné et justifier d'une **expérience professionnelle minimale de 2 ans**. Si ses diplômes ne relèvent pas du domaine professionnel préparé, le maître d'apprentissage doit justifier de 3 ans d'expérience professionnelle en relation directe avec la qualification préparée par le jeune.

Le maître d'apprentissage c'est-à-dire le tuteur du jeune (qu'il soit chef d'entreprise ou salarié) peut accueillir 2 apprentis.

➔ Pourquoi choisir l'apprentissage ?

Intégrer l'apprentissage dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de votre entreprise vous prépare à faire face à des enjeux sociaux (départs en retraite, organisation du travail, etc.), économiques (nouveaux marchés, concurrence, etc.), ou techniques (nouvelles technologies, innovation...).

● Recrutement

Outil efficace de pré-recrutement et réponse en personnels qualifiés.

● Investissement

Au terme de son contrat d'apprentissage, le jeune connaît la culture de l'entreprise et est immédiatement productif + intégration de nouvelles compétences

● Dynamisme

L'apprenti(e) apporte jeunesse, dynamisme et intérêt pour le métier vers lequel il s'oriente.

Les engagements

- **Assurer** à l'apprenti une formation professionnelle méthodique et complète : lui confier un travail correspondant au diplôme préparé.
- **Participer** aux activités de coordination entre les formations dispensées en établissement de formation et en entreprise
- **Effectuer**, dès l'entrée de l'apprenti dans son entreprise, les déclarations obligatoires (DUE, visite médicale...)
- **Respecter** la législation du travail : horaires, congés...
- **Verser** à l'apprenti le salaire prévu au contrat et l'ajuster à l'évolution du SMIC
- **Prévenir** les parents (si mineur) et l'établissement de formation en cas d'absence, de maladie, d'accident...

Les avantages financiers

Pour les entreprises de moins de 11 salariés : exonérations des cotisations patronales (à l'exception des cotisations au titre des accidents du travail et maladies professionnelles) et salariales d'origine légales et conventionnelles imposées par la loi.

Pour les entreprises de plus 10 salariés : exonérations des cotisations patronales (à l'exception des cotisations au titre des accidents du travail, maladies professionnelles, solidarité autonomie, FNAL, chômage et FNGS) et salariales d'origine légales et conventionnelles imposées par la loi.

Aides de la Région (variant d'une région à l'autre):

Chaque Conseil Régional apporte son soutien aux entreprises et aux apprenti-e-s. Les aides aux entreprises peuvent être comprises entre 1 000 et 2 000 € suivant les Régions et le profil de l'apprenti-e.

Bonus alternant

Les entreprises de plus de 250 salariés, tous établissements confondus, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient plus de 4 % de jeunes en apprentissage, peuvent bénéficier d'une aide financière. L'employeur doit en faire la demande auprès de Pôle Emploi avant le 30 septembre de l'année au cours de laquelle l'entreprise déclare son effectif annuel moyen auprès des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage.