

Contrat d'apprentissage dans les bureaux d'études techniques, les cabinets d'ingénieurs-conseils, les sociétés de conseil

Accord du 23/10/08 modifié par avenant du 17/11/10

Articles 3.3.1 et 3.3.2

Décrets n°2009-693 et n° 2009-695 du 15/06/09 et n° 2011-1971 du 26/12/11

Objet	Donner à des jeunes de moins de 26 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle				
Public visé	Jeunes de 16 ans au moins (ou 15 ans s'il a effectué la scolarité du 1 ^{er} cycle de l'enseignement secondaire) et de moins de 26 ans ¹				
Sanction de la formation	Le contrat d'apprentissage permet d'obtenir : - un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique - un titre d'ingénieur - un titre répertorié				
Principes de mise en œuvre	Alternance entre enseignement théorique en Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et enseignement pratique en entreprise L'apprenti est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage, soit le chef d'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise ²				
Nature du contrat³	Contrat de travail à durée déterminée de type particulier. Il comporte une période d'essai de 2 mois.				
Durée du contrat	Durée minimum : 1 an ⁴ Durée maximum : 3 ans				
Rémunération	Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans quel que soit la formation préparée	De 18 à moins de 21 ans préparant une formation de niveau III et II		De 21 ans et plus préparant une formation de niveau III et II
			I		I
	1 ^{ère} année	33 % du SMIC	43 % du SMIC	48 % du SMIC	55 % du SMC (Salaire Minimum Conventionnel)
	2 ^{ème} année	43 % du SMIC	53 % du SMIC	58 % du SMIC	65 % du SMC (Salaire Minimum Conventionnel)
3 ^{ème} année	58 % du SMIC	68 % du SMIC	70 % du SMIC	80 % du SMC (Salaire Minimum Conventionnel)	80 % du SMC (Salaire Minimum Conventionnel)
Charges sociales et fiscales	Dans les entreprises de moins de 11 salariés et artisans		Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées : - des cotisations sociales et patronales d'origine légale et conventionnelle à l'exclusion des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles - de la taxe d'apprentissage et participation formation continue et construction - de la CSG / CRDS		
	Entreprises de 11 salariés et plus ⁵		Les rémunérations des apprentis sont exonérées ⁶ des : - cotisations patronales et salariales dues au titre de la maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse et des prestations familiales - des cotisations salariales AGFF, assurance chômage et retraite complémentaire - de la CSG / CRDS		

¹ Des dérogations à cette limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage sont possibles quand :

- le contrat fait suite à un contrat précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- le contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur...)

² Le nombre maximal d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est fixé à 2

- Pour remplir ses fonctions le maître d'apprentissage possède soit :

- un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé complété par 2 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification professionnelle préparée
- une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification préparée

³ En principe la conclusion du contrat d'apprentissage doit intervenir au plus tard dans les 3 mois qui suivent le début du cycle de formation

A titre dérogatoire le jeune qui ne parvient pas à être engagé comme apprenti peut poursuivre sa formation en CFA dans la limite d'un an sous réserve des capacités d'accueil du CFA. Il a alors le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

⁴ La durée du contrat peut varier entre 6 mois et 1 an quand la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu lors d'un précédent contrat ou quand la formation préparée est de niveau inférieur à un diplôme ou un titre déjà obtenu.

⁵ Les entreprises sont redevables des cotisations patronales AGFF, de retraite complémentaire, d'assurance chômage, accident du travail et maladie professionnelle, aide au logement, contribution solidarité autonomie, taxe d'apprentissage, participation formation continue.

Les cotisations et taxes restant dues sont calculées sur une assiette forfaitaire indépendante du salaire réel de l'apprenti.

⁶ Les exonérations sont permanentes et sans effet sur la couverture sociale des apprentis, les cotisations sociales exonérées étant prises en charge par l'Etat.

Embauche à l'issue du contrat d'apprentissage	Quand le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée, ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié (article L 6222-16 CT)
Aides	Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'employeur par la région. Le montant minimal est fixé à 1 000 € pour chaque cycle de formation
Aide à l'embauche supplémentaire d'un jeune de moins de 26 ans⁷	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Est versée aux entreprises de plus de 11 salariés et de moins de 250 salariés pour toute embauche supplémentaire en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation⁸ d'un jeune de moins de 26 ans, ▪ Est attribuée pour les contrats débutant à compter du 1er mars 2011 et au plus tard le 30 juin 2012 ▪ Est accordée pour une durée de 12 mois ▪ Est subordonnée à l'envoi par l'employeur au Pôle Emploi d'un formulaire mentionnant l'effectif annuel moyen des alternants au 28 février 2011 et au terme du 1er mois de l'embauche accompagné de la copie du contrat d'apprentissage et de la décision de prise en charge du FAFIEC ou de la preuve de son dépôt, dans les 4 mois suivant l'exécution du contrat. ▪ Est égale au SMIC horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours x 151,67 x (% du SMIC applicable à l'apprenti - 11%) x 0,14 x 12⁹
Crédit d'impôt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Est égal à 1600 € multiplié par le nombre moyen annuel d'apprentis employés dont le contrat a atteint une durée minimale d'un mois. Cette condition s'apprécie au 31 décembre de l'année civile ▪ Est porté à 2200 € si l'apprenti est notamment : <ul style="list-style-type: none"> · Un travailleur handicapé · Sans qualification bénéficiant de l'accompagnement personnalisé · En contrat de volontariat pour l'insertion, entre 18 et 22 ans ▪ Est imputé sur l'impôt dû après les prélèvements non libératoires et les autres crédits d'impôts ▪ Pour en bénéficier, l'employeur doit : <ul style="list-style-type: none"> · Remplir le formulaire n°12515*03 · Si l'entreprise est soumise à l'impôt sur le revenu, indiquer le montant du crédit d'impôt sur la déclaration de résultat de l'entreprise et sur la déclaration complémentaire des revenus · Si elle est soumise à l'impôt sur les sociétés, indiquer le montant du crédit d'impôt sur le relevé de solde de l'impôt sur les sociétés · Joindre une déclaration spéciale n°12814*02 ▪ Est plafonné aux rémunérations des apprentis et à leurs accessoires ainsi que les charges sociales correspondantes. Il est minoré des subventions reçues en contrepartie de l'accueil d'un apprenti

⁷ L'employeur ne doit pas :

- Avoir procédé dans les 6 mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement
- Avoir compté dans ses effectifs le même salarié dans les 6 mois qui précèdent l'embauche en Contrat d'apprentissage
- Être en retard vis-à-vis de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations sociales

⁸ La progression de l'effectif est constatée en comparant l'effectif sur 2 périodes : « L'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance (1er mars 2010 au 28 février 2011) » – « L'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance calculé au terme du 1er mois au cours duquel l'(les) embauche(s) a (ont) été réalisée(s) »

Pour les contrats dont l'exécution débutera entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2012, les effectifs de l'entreprise seront appréciés au 31 décembre 2011

⁹ Pour les départements d'Outre mer, St Barthélemy et St Martin, la formule applicable est : SMIC horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours x 151,67 x (% SMIC applicable à l'apprenti - 20 %) x 0,14 x 12