



N'HÉSITEZ PLUS À RECRUTER UN APPRENTI !

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les règles encadrant le contrat d'apprentissage ont évolué. Qui plus est, pour les contrats conclus depuis le 1^{er} juillet 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022, une aide exceptionnelle est accordée à tout employeur embauchant un apprenti. Il est encore temps d'en bénéficier !

L'ensemble de ces règles rend l'apprentissage attractif et permet de favoriser la formation et l'insertion des jeunes travailleurs sur le marché du travail.

➤ Conditions préalables : âge et durée minimale

Sauf exceptions, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage avec un jeune de 16 ans à 29 ans révolus. La durée du contrat d'apprentissage est en principe alignée sur la durée de la formation suivie par le salarié, et en tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 6 mois.

➤ Conclusion et dépôt du contrat d'apprentissage

Il s'agit d'un contrat de travail spécifique qui doit contenir un certain nombre de mentions particulières (effectif, diplôme préparé, date de début de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis, etc.).

👁️ En pratique, il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103.

Dans un délai maximum de 5 jours ouvrables après le début de l'exécution du contrat, il doit être transmis à l'opérateur de compétences, qui dispose d'un délai de 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat.

➤ Salaire minimum légal du contrat d'apprentissage

Sauf stipulations conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic en fonction de son âge et l'année d'exécution du contrat de travail.

	Avant 18 ans	18 ans à moins de 21 ans	21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %*	
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %*	100 %*
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %*	
* % du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur				



➤ Cotisations sociales

La rémunération versée aux apprentis entre dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales et aucune cotisation salariale n'est due dans la limite de 79 % du Smic. Qui plus est, la rémunération de l'apprenti est exonérée de CSG/CRDS.

➤ Aide unique forfaitaire et aide exceptionnelle

Les employeurs de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide forfaitaire à l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre de niveau CAP à bac. Cette aide est attribuée à hauteur de :

- 4 125 € maximum pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 2 000 € maximum pour la 2^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 1 200 € maximum pour la 3^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage.

En parallèle de cela, a été instituée une aide exceptionnelle à l'embauche pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022 visant à préparer un diplôme allant jusqu'au niveau Master. Cette aide, qui n'a vocation à être versée qu'au titre de la 1^{ère} année du contrat, s'élève à 5 000 € maximum pour un apprenti mineur et 8 000 € maximum pour un apprenti majeur.

- ⚙️ **Aussi pour les employeurs éligibles à l'aide forfaitaire unique, ils bénéficieront la 1^{ère} année de l'aide majorée et, pour les années suivantes, de l'aide unique forfaitaire (sous réserve du respect de la condition de diplôme).**

Vous êtes convaincu par le caractère attractif de l'apprentissage, l'idée de participer à la formation d'un jeune et d'impulser une énergie nouvelle au sein de votre structure, n'hésitez plus et contactez votre expert-comptable qui saura vous accompagner à chaque étape !