



Le contrat d'apprentissage en quelques mots

Le contrat

C'est un **contrat de type particulier** signé sur la base d'un Cerfa qui s'adresse aux **élèves qui suivent une formation, âgés de moins de 26 ans** à la date de signature du contrat. La date de début du contrat ne peut être antérieure ni postérieure à la date de début de scolarité de plus de 3 mois au début du cycle de formation.

C'est un contrat tripartite signé entre **l'élève, l'employeur et le CFA FHP Aquitaine** (Centre de Formation des Apprentis). La période **d'essai est de 45 jours, consécutifs ou non, durant les périodes de formation en entreprise**, à compter de la date de signature du contrat.

L'apprenti perçoit une **rémunération brute mensuelle en pourcentage du SMIC, en fonction de l'âge et de l'année de formation suivie (cf. fiche de rémunération ci-jointe)**. Par exemple, pour les employeurs adhérents à la CCU du 18 Avril 2002, un apprenti en première année de formation, âgé de 20 ans percevra 615,98€ (soit 42% du Smic) ou 601,31 € (soit 41% du Smic) selon le code du travail. Un apprenti de 21 ans, en première année de formation, percevra 777,31€ (soit 53% du Smic). En contrepartie, l'apprenti devra rendre un certain nombre d'heures à l'employeur (*l'apprenti réintègrera la structure chaque fois que le planning de l'institut de formation le permettra, notamment pendant les vacances / le nombre d'heures à rendre sera variable selon le métier préparé – exemple 305h AS à rendre pour les IDE pour 12 mois de contrat*).

La durée du contrat

La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation en cours. La durée du contrat peut être prolongée en cas d'échec à l'examen, si l'employeur est d'accord.

L'employeur peut, s'il le souhaite, proposer un contrat à durée indéterminée (CDI) à l'issue du contrat d'apprentissage, ou un contrat à durée déterminée (CDD).

Qui finance ?

Les entreprises opèrent le versement de la **taxe d'apprentissage** à l'OCTA/OPCA. **Le CFA**, grâce à la taxe d'apprentissage perçue, **finance le coût pédagogique** et prend en charge les **frais d'inscription** de l'institut de formation. **Dans le cas où l'établissement employeur n'est pas assujéti à la Taxe d'Apprentissage**, le CFA facture directement le coût pédagogique à l'établissement de santé concerné.

L'Etat a mis en place un régime d'**exonérations de charges sociales**. **La Région Aquitaine et l'AGEFHIP ou le FIPHP** interviennent en complément par des **financements** spécifiques pour inciter les établissements et les élèves à la conclusion de contrat d'apprentissage (primes de restauration, de transport et d'hébergement par exemple).

Les engagements de chacun

L'employeur, vis-à-vis de l'apprenti, s'engage à :

- Lui permettre d'assurer le suivi de la formation théorique en institut de formation
- Lui verser un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC calculé en fonction de son âge et de son année de formation
- Lui désigner un Maître d'Apprentissage responsable de sa formation dans son entreprise

L'apprenti, vis-à-vis de l'employeur et de l'institut de formation, s'engage à :

- Suivre régulièrement la formation à l'institut de formation
- Respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise et respecter le règlement intérieur comme tout salarié
- Travailler pour l'employeur durant les périodes hors cours et hors stage (selon planning élaboré par l'institut)
- Se présenter à l'examen prévu dans le cadre de sa formation

Le CFA assure :

- La coordination avec l'entreprise et l'institut de formation
- Le suivi du jeune dans le cadre de la formation
- Le suivi administratif à tous niveaux et dans plusieurs domaines

Les aides et avantages

Des exonérations de charges sociales, elles sont totales pour l'apprenti et partielles. **Des aides complémentaires** sont possibles (hors employeurs publics et associatifs) : un **crédit d'impôt** apprentissage de **1 600 € (limité à la 1^{ère} année du cycle de formation et aux seuls apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à bac+2)** ; une prime de **1 000 €** pour les entreprises de moins de 11 salariés, à laquelle vient s'ajouter une prime de **1 000 €** pour l'embauche d'un 1^{er} apprenti, quel que soit l'effectif de l'entreprise. **L'apprenti n'est pas comptabilisé dans l'effectif** de l'entreprise. Possibilité de mieux absorber l'impact du nouveau régime « **bonus /malus** » **apprentissage** » pour les établissements de plus de 250 salariés.