

INFORMATIONS GENERALES

Recrutez en Contrat d'Apprentissage

- **Développez votre compétitivité**
 - **Assurez l'avenir de votre entreprise**
 - **Renforcez les compétences au sein de vos équipes**



LE CONTRAT DE TRAVAIL

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE	<ul style="list-style-type: none"> Formation alternant formation pratique en entreprise et formation théorique en centre de formation Le contrat conclu entre l'employeur et l'apprenti est un contrat à durée limitée (CDL) de 6 mois à 3 ans ou un contrat à durée indéterminée (CDI). C'est un contrat de travail de droit privé. 																				
DUREE DU CONTRAT PERIODE PROBATOIRE OU D'ESSAI	<ul style="list-style-type: none"> Contrat conclu pour la durée de la formation. Cependant, il peut démarrer de 3 mois avant à 3 mois après la date de début de la formation. Période probatoire ou d'essai de 45 jours effectifs en entreprise. Le contrat peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti sans motif durant cette période. 																				
LE PUBLIC	<ul style="list-style-type: none"> Titulaires des prérequis liés à la formation visée. Aux jeunes de moins de 30 ans (dérogations possibles sous certaines conditions) De nationalité d'un des pays de l'Union Européenne L'autorisation de travail est accordée de droit à la personne étrangère (hors UE) ayant une autorisation de séjour et concluant un contrat en alternance à durée déterminée. (Article L5221-5 du Code du travail). 																				
LES ENTREPRISES PRIVEES OU DU SECTEUR PUBLIC	<p>Elles doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> S'impliquer dans l'organisation de la formation de l'apprenti Faire encadrer l'apprenti par un maître d'apprentissage (Article R6222-23 du Code du travail) qui doit : <ul style="list-style-type: none"> - Etre titulaire au minimum du même diplôme que celui préparé par l'apprenti et 1 an d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti, - Ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. 																				
REMUNERATION	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise s'engage à verser un saire mensuel à l'apprenti(e) qu'il soit en entreprise ou en centre de formation. En cas d'absence de l'apprenti(e) non justifiée, l'employeur est en droit de faire une retenue sur salaire. La rémunération varie en fonction de l'âge et de l'année de formation Pour un contrat supérieur à 12 mois, la rémunération passe au taux supérieur correspondant à une nouvelle année du contrat. La majoration liée au passage d'une tranche d'âge à une autre prend effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti. <table border="1" data-bbox="347 1559 1513 1912"> <thead> <tr> <th colspan="4">(En % du SMIC*)</th> </tr> <tr> <th>Année du contrat</th> <th>de 18 à 20 ans</th> <th>de 21 à 25 ans *</th> <th>de 26 à 29 ans</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1^{ère} année (Apprentis préparant un Master 1 sans avoir effectué de l'apprentissage l'année précédente)</td> <td>43%</td> <td>53%</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>2^{ème} année (Apprentis préparant un BUT 2^{ème} année, une Licence professionnelle, un Master 2)</td> <td>51%</td> <td>61%</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>3^{ème} année (Apprentis préparant une Licence 3, un BUT 3^{ème} année)</td> <td>67%</td> <td>78%</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>*ou du salaire minimum conventionnel (SMC) de l'emploi occupé s'il est plus favorable que le SMIC</p>	(En % du SMIC*)				Année du contrat	de 18 à 20 ans	de 21 à 25 ans *	de 26 à 29 ans	1 ^{ère} année (Apprentis préparant un Master 1 sans avoir effectué de l'apprentissage l'année précédente)	43%	53%	100 %	2 ^{ème} année (Apprentis préparant un BUT 2 ^{ème} année, une Licence professionnelle, un Master 2)	51%	61%	100 %	3 ^{ème} année (Apprentis préparant une Licence 3, un BUT 3 ^{ème} année)	67%	78%	100 %
(En % du SMIC*)																					
Année du contrat	de 18 à 20 ans	de 21 à 25 ans *	de 26 à 29 ans																		
1 ^{ère} année (Apprentis préparant un Master 1 sans avoir effectué de l'apprentissage l'année précédente)	43%	53%	100 %																		
2 ^{ème} année (Apprentis préparant un BUT 2 ^{ème} année, une Licence professionnelle, un Master 2)	51%	61%	100 %																		
3 ^{ème} année (Apprentis préparant une Licence 3, un BUT 3 ^{ème} année)	67%	78%	100 %																		

LES AIDES INCITATIVES

SECTEUR PRIVE

SECTEUR PUBLIC

<p>EXONERATION DES CHARGES SOCIALES</p>	<p>Le régime spécifique d'exonération des cotisations sociales sur le salaire des apprentis n'existe plus (sauf pour le secteur public). Depuis le 1er janvier 2019, tous les employeurs du secteur privé, artisans ou non, bénéficient des allègements généraux de cotisations patronales (ex-réduction Fillon). Plus d'informations en un clic : La réduction générale - URSSAF.fr</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exonération totale de charges salariales d'origine légale et conventionnelle (sauf accidents du travail, maladies professionnelles) ▪ Exonération des cotisations patronales relatives aux assurances sociales, aux allocations familiales. <p>Plus d'informations en un clic : Exonération - URSSAF.fr</p>
<p>AIDES EXCEPTIONNELLES A L'APPRENTISSAGE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aide de 6 000 € pour un apprenti majeur pour la première année du contrat d'apprentissage signé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023. Toutes les formations jusqu'au Master sont éligibles. Aides versées par l'ASP après l'enregistrement du contrat : <ul style="list-style-type: none"> • Aucune condition pour les entreprises de moins de 250 salariés • Sous conditions pour les entreprises de plus de 250 salariés <p>En savoir plus : Plan "1 jeune, 1 solution"</p>	
<p>AUTRES AIDES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise ▪ Pas d'indemnité de fin de contrat à verser ▪ Aides de l'AGEFIPH pour l'embauche d'un travailleur handicapé (www.agefiph.fr) ▪ Aides spécifiques du FIPHFP pour l'employeur public (FIPHFP) <p>AVANTAGES FISCAUX Dédution fiscale de la taxe d'apprentissage pour les entreprises de + de 250 salariés et dépassant le seuil de 5% d'alternants.</p>	
<p>FINANCEMENT DE LA FORMATION</p>	<p>Indépendamment du salaire versé à l'apprenti, l'entreprise participe au financement de l'apprentissage par la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Pour chaque apprenti formé, les CFA reçoivent un financement. Son montant dépend du niveau de prise en charge, déterminé par les branches professionnelles et publié dans le référentiel de France compétences. Il est versé directement aux CFA par les OPCO.</p>	<p>La loi n°92-675 du 17 juillet 1992 prévoit que les personnes morales de droit public qui emploient des apprentis et ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, prennent en charge les coûts de la formation de leurs apprentis dans les CFA qui les accueillent. Pour cela, elles passent convention avec le CFA pour définir les conditions de prise en charge de la formation. Cela fera l'objet d'une prestation de service (facturation) correspondant au coût de formation sollicité. Pour les établissements relevant de la Fonction Publique Territoriale et adhérents au CNFPT, le CNFPT finance les contrats d'apprentissage à hauteur de 100 % d'un montant maximal de coût de formation. Pour plus d'informations, veuillez contacter votre référent CNFPT.</p>



POUR ALLER PLUS LOIN EN 1 CLIC...

- [Site de la Région Occitanie](#)
- [Le portail du ministère du travail](#)
- [Le portail de l'apprentissage](#)
- [Le portail de l'alternance](#)
- [L'apprentissage dans la fonction publique](#)

... RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

Site d'Auch : 05 62 61 63 07

Site de Castres : 05 63 62 15 88

Site de Tarbes : 05 62 44 42 61

Site de Toulouse : 05 61 55 66 30