

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

10.2021



DÉFINITION

C'EST QUOI ?

Le contrat d'apprentissage vise à favoriser l'acquisition de compétences théoriques et techniques chez l'apprenti par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle préparé lors de périodes passées en centre de formation des apprentis et de périodes passées en entreprise, sur un poste de travail dont les activités sont en lien avec la certification visée.

CARACTÉRISTIQUES

PUBLIC CONCERNÉ

Le contrat d'apprentissage s'adresse :

- + aux personnes de **15 à 29 ans (signature d'un contrat jusqu'à la veille des 30 ans)** ;
- + aux personnes de **35 ans au plus dont le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour une cause indépendante de leur volonté**. Le nouveau contrat doit être conclu dans un délai maximum d'un an à expiration du précédent contrat ;
- + aux personnes de **35 ans au plus** pour conclure un nouveau contrat, chez le même employeur ou un employeur différent, **faisant suite au précédent et conduisant à un niveau de diplôme supérieur**. Le nouveau contrat doit être conclu dans un délai maximum d'un an à expiration du précédent contrat ;
- + aux personnes voulant conclure un **nouveau contrat avec un nouvel employeur en cas d'échec à l'obtention du diplôme** (pas de critère d'âge ici. Si le jeune a moins de 30 ans, il peut, en cas d'échec à l'examen, conclure un avenant chez son employeur). L'apprentissage est prolongé pour un an maximum ;
- + aux personnes ayant un **projet de création ou de reprise d'entreprise**, conditionné par l'obtention d'un diplôme précis (pas de critère d'âge ici) ;
- + aux **personnes en situation de handicap** (pas de critère d'âge ici) ;
- + aux **sportifs de haut niveau** (pas de critère d'âge ici).

Sous réserve de respecter les critères d'éligibilité ci-dessus, une personne en CDI peut signer un contrat d'apprentissage chez son employeur (suspension du CDI). Un salarié employé en CDI chez un adhérent SSSMS peut chez son employeur ou chez un autre employeur.

FORMATIONS

QUELLES SONT LES FORMATIONS ÉLIGIBLES ?

Les formations éligibles au contrat d'apprentissage sont celles menant à l'obtention d'une **certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)** et ouverte à l'apprentissage.

Pour savoir si la formation RNCP est ouverte à l'apprentissage, il faut vérifier la fiche [RNCP](#) : sur celle-ci, la « voie d'accès à la certification » en contrat d'apprentissage doit être cochée « OUI ».

MISE EN ŒUVRE

QUELLE EST LA DURÉE DU CONTRAT ?

Le contrat d'apprentissage peut être :

- + un **CDI** durant lequel la formation en apprentissage **s'exécute en début de contrat** ;
- + un **CDD** pouvant courir sur une période **de six mois à trois ans** avec possibilité de prolonger jusqu'à quatre ans pour les travailleurs handicapés, les sportifs de haut niveau et en cas d'échec à l'obtention du diplôme.

Le titulaire d'un contrat d'apprentissage est un salarié à part entière.

QUELLE EST LA DURÉE DE LA FORMATION ?

La formation doit représenter **au moins 25 % de la durée totale du contrat**.

COMMENT S'ORGANISE LA FORMATION ?

Au sein du CFA

La formation de l'apprenti s'exécute au centre de formation de l'apprenti et il bénéficie de l'accompagnement d'un référent au sein de l'école s'assurant que les périodes passées en entreprise se passent bien.

Au sein de l'entreprise

Un tuteur doit être désigné pour accompagner l'apprenti dans l'accomplissement de ses missions et la vie de l'entreprise : il s'agit du maître d'apprentissage.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

10.2021



MISE EN ŒUVRE (suite)

Il doit répondre à des conditions d'éligibilité à la fonction pour pouvoir être désigné :

- + répondre aux conditions légales pour le secteur des services de santé au travail interentreprises (SSTI) et de l'hospitalisation privée (HP) :
 - avoir deux années d'expérience en lien avec la qualification visée par l'apprenti ;
 - ou être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du titre visé par le bénéficiaire et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée.
- + avoir trois ans d'expérience professionnelle au minimum et en lien avec la qualification visée par l'apprenti pour le secteur du thermalisme et deux ans pour le secteur du sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (SSSMS).

Formation du maître d'apprentissage

Elle est obligatoire pour le secteur SSSMS et non obligatoire pour les secteurs SSTI, thermalisme et hospitalisation privée.

Rémunération du maître d'apprentissage

Concernant les secteurs thermalisme et SSSMS, une prime mensuelle doit obligatoirement être versée par l'entreprise au maître d'apprentissage :

- + thermalisme : 50 € bruts par mois pour le 1^{er} salarié tuteur, 40 € bruts par mois pour le 2^e salarié tuteur, 30 € bruts par mois pour le 3^e ;
- + SSSMS : 100 € bruts par mois complet et par salarié tuteur.

RÉMUNÉRATION

QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI ?

La rémunération d'un apprenti se calcule en fonction de son âge et de l'année d'exécution du contrat. Elle est basée sur des pourcentages du SMIC au minimum conventionnel défini par la loi.

	Jeunes de 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	De 26 ans et +
1 ^{re} année d'exécution du contrat	27 % du salaire minimum de croissance	43 %	53 %*	100 %*
2 ^e année	39 %	51 %	61 %*	
3 ^e année	55 %	67 %	78 %*	

* Ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

Pour le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, voici la grille de rémunération à appliquer :

	Jeunes de 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans
1 ^{re} année d'exécution du contrat	35 % du salaire minimum de croissance	50 %	65 % du minimum conventionnel de l'emploi occupé sans que celui soit inférieur à 65 % du SMIC
2 ^e année	45 %	60 %	75 % du minimum conventionnel de l'emploi occupé sans que celui soit inférieur à 75 % du SMIC
3 ^e année	55 %	70 %	85 % du minimum conventionnel de l'emploi occupé sans que celui soit inférieur à 85 % du SMIC

Dans le cas d'un contrat d'apprentissage fait lors d'une **suspension CDI** pour un salarié provenant d'une structure SSSMS, l'employeur a l'obligation de maintenir la rémunération CDI. Pour HP, Thermalisme et SSTI, le maintien du même niveau de rémunération n'est pas une obligation.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

10.2021



FINANCEMENT

QUELLE EST LA PRISE EN CHARGE ?

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'OPCO Santé et directement réglés au CFA. La prise en charge est définie par France compétences et les CPNE en fonction des diplômes et des secteurs.

Vous pouvez télécharger le référentiel des niveaux de prise en charge émanant de France compétences sur leur site.

Les frais annexes suivants peuvent être pris en charge par l'OPCO Santé :

- + les repas à hauteur de 3 € par repas ;
- + les nuitées à hauteur de 6 € par nuit ;
- + les frais de premier équipement à hauteur de 500 €.

Dans le cadre d'une mobilité internationale, pour l'année 2021, l'OPCO Santé prendra en charge :

- + les repas à hauteur de 3 € par repas ;
- + les nuitées à hauteur de 6 € par nuit ;
- + les frais de transport au réel sur justificatifs ;
- + la rémunération dans la limite de 5 € par heure, exclusivement si la période de mobilité est réalisée sur une période en entreprise.

L'employeur bénéficie :

- + d'une aide pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage, versée à l'entreprise par l'OPCO Santé, de 230 € par mois sur 12 mois maximum ;
- + du financement de la formation de maître d'apprentissage sur les fonds alternance de l'OPCO à hauteur de 40 heures x 15 €.

Dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, d'autres frais liés au contrat d'apprentissage et à la formation du maître d'apprentissage peuvent bénéficier d'un financement sur le fonds mutualisé de branche ou le CIFA (versements volontaires).

QUELLES SONT LES AIDES ?

Une aide à l'embauche, l'aide financière unique, existe pour les entreprises de moins de 250 salariés embauchant un apprenti qui souhaite préparer une certification de niveau infra bac ou bac. L'appréciation du nombre de salariés se fait non pas par établissement mais au niveau de l'entreprise dans son ensemble.

Elle est versée mensuellement à l'employeur après transmission de la DSN (déclaration sociale nominative) et représente :

- + 4 125 € maximum pour la première année d'exécution du contrat ;
- + 2 000 € maximum pour la deuxième année d'exécution du contrat ;
- + 1 200 € maximum pour la troisième année d'exécution du contrat ;
- + si quatrième année d'exécution du contrat, 1 200 € maximum.

L'OPCO Santé vous accompagne dans la mise en place de vos contrats d'alternance et de professionnalisation via :

- + un guide pratique de la formation professionnelle disponible sur notre site opco-sante.fr ;
- + un webinar en replay, « L'alternance, une voie d'excellence pour recruter » ;
- + une frise chronologique du circuit du contrat d'apprentissage disponible sur notre site opco-sante.fr ;
- + des règles d'éligibilité et de prise en charge.

Pour plus d'informations, rapprochez-vous de votre conseiller OPCO Santé.