

## INFORMATIONS ENTREPRISES SUR L'APPRENTISSAGE

<b>SALAIRE DE L'APPRENTI</b>	L'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC. Le salaire n'étant pas soumis aux cotisations sociales salariales, les montants indiqués sont ceux perçus par l'apprenti (hors cotisations mutuelle) et payés par l'entreprise.				
	<b>Age de l'apprenti</b>	<b>Salaire de référence</b>	<b>1<sup>ère</sup> année de contrat</b>	<b>2<sup>ème</sup> année de contrat</b>	<b>3<sup>ème</sup> année de contrat</b>
	Moins de 18 ans	SMIC	27%	39%	55%
			<b>415.64€</b>	<b>600.37€</b>	<b>846.68€</b>
	De 18 à 20 ans	SMIC	43%	51%	67%
<b>661.95€</b>			<b>785.10€</b>	<b>1031.41€</b>	
De 21 à 25 ans	SMIC ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable	53%	61%	78%	
		<b>815.89€</b>	<b>939.05€</b>	<b>1200.75€</b>	
26 ans et plus	SMIC ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable	100%			
		1539.42€			
<b>EVOLUTION DU SALAIRE</b>	Il s'agit de montants minimum. Le contrat lui-même ou des accords particuliers (convention collective, accords de branches professionnelles, accords d'entreprises...) peuvent prévoir une rémunération supérieure.				
	Si le SMIC augmente le salaire minimum de l'apprenti doit être augmenté à compter de la date d'application fixée par le décret de relèvement du SMIC.				
	Si l'apprenti passe d'une tranche d'âge à une autre, son salaire minimum doit être augmenté à compter du premier jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.				
<b>AIDE UNIQUE EN FAVEUR DES ENTREPRISES</b>	Lorsque l'apprenti passe d'une année d'apprentissage à une autre, son salaire minimum augmente à la date anniversaire du contrat.				
	<b>Année de formation de l'apprenti(e)</b>		<b>Entreprise &lt; 250 salariés</b>		
	<u>1<sup>ère</sup> année de l'exécution du contrat</u>		<u>4125€</u>		
	<u>2<sup>ème</sup> année de l'exécution du contrat</u>		<u>2000€</u>		
<u>3<sup>ème</sup> année de l'exécution du contrat</u>		<u>1200€</u>			

<p><b>AIDE UNIQUE EN FAVEUR DES ENTREPRISES</b> <b>(suite)</b></p>	<p>L'aide s'adresse :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aux employeurs de moins de 250 salariés.</li> <li>✓ Pour un contrat en apprentissage conclue à compter du 1er janvier 2019.</li> <li>✓ Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau Inférieur ou égal au Bac.</li> </ul> <p>Pour tout contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire, l'aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'Agence de services et de paiement (ASP) et ce à compter du début d'exécution du contrat sous réserve de la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti aux organismes de protection sociale. Tous les échanges se font par mail.</p> <p>Toutes les informations sont disponibles dans l'espace mis à disposition de l'employeur sur <b>le portail Sylaté</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Si le contrat est rompu, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat et ensuite cesse d'être due au titre du mois suivant la date de fin de la relation contractuelle.</li> </ul> <p><b>La Formation au CFA n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'entreprise.</b></p>
<p><b>POURSUITE D'ETUDES</b></p>	<p>Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.</p> <p>Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Ce texte ne s'applique que si le contrat de travail précédent était également un contrat d'apprentissage. Il ne s'applique pas obligatoirement si le contrat de travail précédent était un contrat de professionnalisation.</i></li> </ul>
<p><b>CONGES ET REPOS HEBDOMADAIRE</b></p>	<p>L'apprenti a droit aux congés payés légaux, soit deux jours et demi ouvrables de repos par mois de travail accompli. Il peut commencer à prendre des congés dès la période d'essai terminée (5 semaines sur le temps entreprise).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pour un apprenti mineur, un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs est obligatoire.</li> </ul>
<p><b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b></p>	<p>L'apprenti signataire d'un contrat d'apprentissage est un salarié à part entière. A ce titre, les lois, les règlements et convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. L'employeur est tenu de permettre à l'apprenti(e) de suivre les cours professionnels au centre de formation. Ce temps est compris dans le temps de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La durée de travail est de 35 heures par semaine (40 heures possibles sous dérogation de l'inspecteur du travail).</li> </ul> <p>L'apprenti de moins de 18 ans ne doit pas être exposé aux travaux dangereux énumérés au code du travail sauf ceux pour lesquels l'inspecteur du travail a accordé une autorisation après avis favorable du médecin du travail.</p>
<p><b>PROTECTION SOCIALE</b></p>	<p>L'apprenti est assuré social. Il bénéficie de la même protection sociale que les autres salariés de l'employeur et de la mutuelle obligatoire.</p>