

5 - LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Avertissement

Le contrat d'apprentissage et les procédures de sa mise en œuvre vont être modifiés. De nouveaux textes paraîtront prochainement à ce sujet.

50 - BENEFICIAIRES

Pour entrer en apprentissage, il faut être âgé de 16 à 25 ans révolus au début de l'apprentissage (Code du travail, art. L. 117-3). Si le jeune recruté en qualité d'apprenti est handicapé COTOREP (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel), il peut bénéficier d'une dérogation à l'âge maximum d'admission en apprentissage jusqu'à 26 ans révolus (Code du travail, art. R. 119-73).

51 - CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

A - Nature et durée du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée spécifique dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation (Code du travail, art.L. 115.2).

Il n'ouvre pas droit à l'indemnité de fin de contrat.

B - Période d'essai

La période d'essai est de deux mois, quelle que soit la durée du contrat (sur la résiliation pendant la période d'essai, voir § J).

C - Statut du jeune sous contrat d'apprentissage

L'apprenti est un salarié à part entière. Il bénéficie des dispositions de la Convention Commune La Poste-France Télécom pendant toute la durée de son contrat et conformément à la nature de celui-ci.

A ce titre :

- 1 - Il est soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur ainsi qu'à la discipline du CFA lorsqu'il y suit sa formation (cf. chapitre 7 art. 4).
- 2 - Il bénéficie des mêmes droits sociaux et des mêmes prestations que celles offertes aux agents sous CDD travaillant au moins 120 heures par mois (Code du travail art. L. 117-2). Il est rattaché à l'Ircantec et à la MG en tant que, respectivement, caisse de retraite complémentaire et organisme de prévoyance.
- 3 - Le temps de travail consacré à la formation théorique est pris en compte pour calculer l'ouverture des droits.

Le jeune en contrat d'apprentissage bénéficie de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles au même titre que les autres salariés (Code du travail art. L 122-32-1 et 5). Lorsque les apprentis fréquentent les centres de formation, ils continuent à bénéficier de la législation de la sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont ils relèvent en tant que salariés (Code du trav. art. L. 117 bis-7).

D - Prestations familiales

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit aux prestations familiales jusqu'à l'âge de 20 ans, si leur rémunération ne dépasse pas 55% du SMIC mensuel, avantages en nature compris (Code de la Sécurité Sociale art. L. 512-3 et R 512-2).

E - Rémunération

Cf. chapitre 3 du présent Recueil.

F - Durée du travail

Le temps passé en centre de formation, consacré aux enseignements et aux activités pédagogiques, fait partie intégrante du temps de travail (Code du travail art. L. 117 bis 2). Par conséquent, il faut veiller à ce que l'horaire global, c'est à dire période au sein de La Poste et formation théorique en CFA n'excède pas l'horaire légal hebdomadaire.

Attention : Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de plus de 39 heures par semaine. De même, le travail de nuit entre 22 heures et 6 heures du matin est interdit.

Ceux qui ont plus de 18 ans sont soumis aux règles applicables à l'ensemble du personnel de La Poste.

L'apprenti ne peut être tenu à aucun travail le dimanche ou un jour férié légal.

G - Droits à congés

1 - Congés payés légaux

Le jeune en contrat d'apprentissage bénéficie des mêmes droits aux congés et congés pour événements familiaux que les autres salariés.

2 - Congés supplémentaires pour le jeune âgé de moins de 21 ans

Sur sa demande expresse, le jeune âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente a droit à un congé supplémentaire de 30 jours ouvrables. Toutefois, ces journées ne donnent pas lieu à versement d'un salaire (Code du travail art. L. 223-3).

3 - Période pendant laquelle le jeune peut prendre ses congés.

Le jeune prend ses congés en dehors des périodes de formation précédemment déterminées avec le Centre de Formation d'Apprentis.

4 - Congé supplémentaire spécifique à l'apprenti.

L'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, **rémunéré**, à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen en cours de préparation. Ce congé ne peut être imputé sur la durée normale de formation en CFA prévue par le contrat (Code du travail art. L.117 bis-5). Certains CFA organisent pendant cette période une session spéciale de préparation et de révision. Si c'est le cas, l'apprenti est tenu d'y participer.

En outre, l'apprenti a également la possibilité de bénéficier du congé pour se présenter aux examens de son choix, c'est à dire à des épreuves autres que celles directement visées par son contrat... (Code du travail art. L. 117 bis-5 al. 2). Il s'agit en fait de la préparation de tout examen choisi par le jeune tendant à l'obtention d'un diplôme ou titre de l'enseignement technologique ou professionnel. La durée de ce congé rémunéré est de trois jours. L'apprenti doit fournir à l'employeur un certificat attestant qu'il a pris part à toutes les épreuves de l'examen, faute de quoi, il perd le droit à versement de sa rémunération pour ces trois jours.

H - Droits et obligations de l'employeur

1 - Responsabilité civile de l'employeur

L'employeur est civilement responsable des dommages éventuellement causés par l'apprenti qu'il occupe, mineur ou pas, lorsque les faits se produisent pendant et sur le lieu de travail, sous réserve que le jeune exécute un travail que l'employeur lui a demandé. Si l'apprenti est mineur, la responsabilité de l'employeur se substitue à celle des parents ou de leurs représentants mais il n'en est pas moins tenu de les prévenir en cas d'absence, de maladie ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

L'apprenti en CFA reste sous la responsabilité de l'employeur qui doit donc veiller à ce qu'il suive les cours dispensés. Il doit donc l'inscrire et le faire participer aux épreuves du diplôme qui sanctionnera la qualification visée (C. trav. art. L. 117-7).

2 - Obligations pédagogiques

L'employeur est tenu d'assurer la formation pratique complète de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux conformes à la progression annuelle, arrêtée entre le CFA et l'entreprise.

La présence de l'apprenti en CFA étant obligatoire, l'employeur doit respecter l'emploi du temps et le calendrier de la formation. A défaut, le CFA n'attestera pas de la régularité de l'apprenti en formation et l'employeur ne percevra pas l'aide à la formation. En outre, l'apprenti pourra demander la résiliation judiciaire de son contrat au conseil des prud'hommes.

3 - Recours de l'employeur en cas de difficultés avec le jeune

Si l'apprenti se fait exclure du CFA, l'employeur peut, s'il le souhaite, rompre le contrat de travail, mais uniquement après en avoir demandé la résiliation judiciaire auprès du Conseil des prud'hommes.

En cas de non-respect par le CFA de ses engagements (exemple : une formation théorique incomplète), l'employeur peut saisir l'inspection de l'apprentissage afin, par exemple, de l'aider à inscrire l'apprenti dans un autre CFA.

4 - Pénalités prévues à l'encontre de l'employeur en cas de violation de ses obligations

L'employeur qui contrevient aux dispositions légales relatives à la formation pratique de l'apprenti, sa formation en CFA, son inscription et sa participation à l'examen est passible d'une amende (C. trav. art. R. 151-2). Il en est de même en cas de non respect des dispositions relatives à l'interdiction du travail de nuit, au congé qui doit être accordé à l'apprenti pour préparer ses examens (amende de 1 500 € portée en cas de récidive à 3 000 € C. trav. art. R. 151-2). Des pénalités particulières sont également prévues en cas de non respect de la déclaration, de défaut d'enregistrement du contrat (Code du travail art. R. 151-2) ainsi qu'en cas d'infraction aux dispositions relatives au salaire de l'apprenti.

I - Droits et obligations de l'apprenti

1- Droits de l'apprenti

Le jeune en contrat d'apprentissage a les mêmes droits et obligations que les autres salariés de l'entreprise.

Il peut exercer le droit de grève mais sous réserve que les revendications soient liées à sa qualité de salarié dans l'entreprise et non à celle du jeune en formation, c'est à dire exclusivement pendant son temps de travail à La Poste. Les absences en centre de formation, lors des mouvements sociaux, ne sont pas reconnues comme juridiquement liées à l'exercice du droit de grève. Elles doivent être considérées et traitées comme des absences non justifiées par le centre dispensant la formation théorique.

2 - Obligations de l'apprenti

L'apprenti en formation doit respecter les règles applicables à l'ensemble des agents de La Poste (horaires, discipline, sécurité, organisation générale du service, règlement d'établissement...). Il doit également respecter les règles déontologiques liées à la fonction (secret professionnel, discrétion, inviolabilité des correspondances...). A cet effet, il prête serment avant son entrée en fonction devant le supérieur immédiat.

Il a également obligation de suivre avec assiduité les cours en établissement de formation, de se préparer et de se présenter à l'examen. Aussi, en cas de problèmes avec le CFA pour indiscipline ou absences injustifiées, celui-ci peut avertir l'employeur, voire refuser de le garder. Le CFA peut aussi refuser de l'admettre en seconde année dès lors que cette formation est supérieure à un an. Dans une telle situation, l'employeur peut demander la résiliation du contrat d'apprentissage au Conseil des prud'hommes (voir § J).

L'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié, dès lors que ce travail est en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat (C. trav. art. L. 117-7 et L. 117-bis-2).

3 - Sanctions en cas d'inexécution de ses obligations

En cas d'inexécution de ses obligations, La Poste peut être amenée à sanctionner l'apprenti. Dans ce cas, les sanctions disciplinaires sont celles applicables aux agents de droit privé de La Poste, à savoir, l'avertissement, le blâme, le blâme avec inscription au dossier, la mise à pied -(art.73 de la Convention Commune). Toutefois, concernant la rupture du contrat, La Poste ne peut mettre fin au contrat d'apprentissage que par résiliation judiciaire (voir § J). En cas de problème au sein du CFA lié à l'apprenti (non suivi des cours, exclusion de l'établissement d'enseignement par exemple), la résiliation judiciaire du contrat peut également être demandée au Conseil des prud'hommes.

J - Résiliation du contrat d'apprentissage

Les règles gouvernant la résiliation sont différentes selon qu'elle intervient durant les deux premiers mois de l'apprentissage ou postérieurement (C. trav. art. L. 117-17).

- Résiliation dans les deux premiers mois.

Le contrat d'apprentissage peut être résilié sans justificatif par l'une ou l'autre des parties pendant les deux premiers mois de son exécution qui sont assimilés à une période d'essai. Aucun motif particulier n'est à évoquer et la résiliation ne donne alors lieu à aucune indemnité (C. trav. art. L.117-17 et R. 117-16). Toutefois, elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA ainsi qu'à la DDTEFP qui a enregistré le contrat.

- Résiliation après les deux premiers mois

Passé le délai des deux mois, la résiliation d'un contrat d'apprentissage obéit à des règles strictes. Elle ne peut intervenir que dans les cas suivants :

- Par accord exprès et bilatéral des parties. Dans ce cas, la résiliation doit être constatée par écrit, signée par l'employeur et l'apprenti et notifiée au directeur du CFA ainsi qu'à la DDTEFP (C. trav. art. L. 117-17).

- Pour faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations.

Dans ce cas la résiliation doit être prononcée par le Conseil des Prud'hommes, lequel n'est autorisé à prononcer la rupture que pour trois motifs précis qui sont la faute grave, les manquements répétés de l'une des parties à ses obligations et l'inaptitude de l'apprenti (Code du travail art. L. 117-17). Si l'employeur ne peut de lui-même rompre le contrat de travail, il a cependant la possibilité de prononcer la mise à pied de l'apprenti dans l'attente de la décision judiciaire qui va intervenir si la gravité des fautes commises par l'apprenti le justifie. L'aptitude d'un apprenti à exercer le métier qu'il a commencé à apprendre peut également donner lieu à vérification à l'initiative soit de l'employeur, de l'apprenti ou de son représentant légal, soit encore du directeur du CFA (Code du travail art. L. 117-17 et R. 117-20). Elle peut aussi être ordonnée par le juge saisi d'une demande de résiliation.

K - Obtention du diplôme avant le terme

Sauf événements justifiant sa rupture anticipée, l'échéance normale du contrat en alternance est la date arrêtée par les parties lors de sa conclusion.

Mais, en règle générale, le jeune obtient son diplôme avant la date portée au contrat. Dans ce cas, il peut être mis fin au contrat d'apprentissage par accord des parties et après épuisement des droits à congés du jeune (Code du travail art. L. 115-2, al. 2). Le contrat de travail qui lui est proposé, s'il remplit les conditions requises, doit être jointif.

Si l'apprenti n'a pas obtenu son diplôme ou n'a pas donné satisfaction lors de sa formation, La Poste ne lui proposera pas de CDI. Dans cette situation, le contrat va jusqu'à la date fixée lors de sa signature, sauf en cas de rupture anticipée par accord des parties. Toutefois et dans le respect de ses droits à congés, le jeune doit être utilisé à des tâches en rapport avec sa formation.

L - Prolongation du contrat d'apprentissage

La Poste pose le principe de la non prolongation du contrat d'apprentissage, dans la mesure où elle s'inscrit dans une logique de pré-recrutement⁽¹⁾ [...].

Toutefois et par exception au principe ci-dessus précisé, le contrat peut être prolongé dans un nombre de cas limités prévus par la Loi et qui sont les suivants :

- en cas de suspension du contrat pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti. C'est par exemple, le cas de l'accident du travail ou la maladie de l'apprenti. Le contrat d'apprentissage peut être prolongé jusqu'à l'expiration du cycle de formation si le directeur du CFA estime que la préparation est insuffisante pour se présenter à l'examen (Code du trav. art., L. 117.13). Dès lors, le contrat initial est prolongé par la signature d'un avenant.
- lorsque le contrat concerne un handicapé, la prolongation d'un an est admise, soit dès le début, soit au cours de l'apprentissage, si l'état de santé de l'intéressé l'exige (Code du trav. art. R 119-72 et Suivants).

M - Le dispositif d'insertion

Lorsque le jeune a obtenu son diplôme et donné satisfaction lors du stage pratique, il lui est proposé un CDI à temps complet éventuellement assorti d'une période d'essai.

L'ancienneté acquise pendant la période d'apprentissage est reprise dans le contrat de travail.

Niveau de rémunération

Le niveau de rémunération est fixé par référence au minimum conventionnel du niveau de fonction. La rémunération de l'apprenti au moment de son embauche en CDI intègre l'ancienneté acquise. Les augmentations à l'ancienneté s'effectueront par référence au minimum conventionnel d'embauche.

N - Allocations chômage

A l'issue du contrat d'apprentissage, si le jeune ne bénéficie pas d'un contrat d'embauche, il peut prétendre aux allocations de chômage si par ailleurs il en remplit toutes les *conditions* (cf. RH 8 et 2001 RH 55 chapitre 11 du présent Recueil) Dans cette hypothèse, La Poste verse les allocations de chômage.

⁽¹⁾ Suppression d'une phrase à la demande du service concepteur des règles

52 - PROCEDURE D'EMBAUCHE D'UN APPRENTI

521 - La déclaration

L'employeur qui envisage de recruter un ou des apprentis doit tout d'abord procéder à une déclaration en vue de l'engagement d'apprentis. Cette déclaration précède ou accompagne l'enregistrement du premier contrat d'apprentissage de l'établissement concerné.

Elle se présente sous la forme du formulaire-type n°10101 02 disponible auprès des organismes interface (cf. chapitre 7 article 4). Elle comporte des renseignements généraux et une attestation (C. trav. art R 117-2-1).

a- Contenu de la déclaration

Renseignements généraux en vue de l'engagement d'un apprenti

La déclaration doit préciser:

- la dénomination de l'Entreprise, le n° de SIRET et le code APE
- le secteur d'activité
- le nombre de salariés de l'entreprise autres que les apprentis
- les formations prévues dans l'entreprise, les diplômes et titres préparés
- les noms et prénoms du ou des maîtres d'apprentissage, les titres et diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

La déclaration comporte également une *attestation écrite* par laquelle l'employeur assure :

- qu'il prend les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage ;
- qu'il offre les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante (conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, techniques utilisées, compétences professionnelles pédagogiques et moralité des personnes responsables de la formation) ;
- qu'il s'engage à informer l'autorité compétente de tout changement concernant le ou les maîtres d'apprentissage.

De plus, la déclaration doit être accompagnée des *justificatifs* relatifs aux compétences professionnelles du ou des maîtres d'apprentissage.

Cette déclaration devient caduque si l'établissement postal concerné n'a pas conclu de contrats d'apprentissage dans les 5 ans à compter de sa notification (code du travail art. 1 117-5 et 4).

En outre, l'employeur doit présenter une nouvelle déclaration lorsqu'il souhaite recruter un apprenti pour une formation qui ne figurait pas dans sa déclaration initiale.

b- Procédure déclarative

Déclaration préalable concomitante au contrat

Lorsque la déclaration est concomitante à l'établissement d'un contrat d'apprentissage, les trois exemplaires de la déclaration sont transmis soit à la Chambre de Commerce et d'Industrie soit au CFA s'il est habilité en tant qu'organisme interface.

Déclaration préalable établie avant le contrat

Lorsque la déclaration n'est pas concomitante à l'établissement d'un contrat d'apprentissage, ces trois exemplaires sont transmis à la DDTEFP (Code du trav. art. R 117-2-11).

Seul le préfet peut prendre une décision d'opposition à l'engagement d'apprentis par l'entreprise.

Dès réception de la déclaration, le service d'enregistrement (DDTEFP) vérifie si le maître d'apprentissage remplit bien les conditions requises, à savoir, être présent dans l'entreprise où va travailler l'apprenti, être majeur, offrir les garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles (Code du trav. art. L 117-5).

Si tel est le cas, après avoir noté le numéro d'ordre, il retourne le premier volet de déclaration à l'employeur. Ce volet sert de récépissé.

522 - La rédaction du contrat d'apprentissage

Le contrat est rédigé sur le formulaire n° 10102-02 (Cf. annexe au présent article).

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier qui fait l'objet d'un écrit établi en trois exemplaires originaux : un pour l'employeur, un pour l'apprenti, un pour l'organisme interface (Chambre de Commerce et d'Industrie, CFA si habilité).

Chacun de ces exemplaires doit être signé par le responsable du NOD ou son représentant s'il a une délégation de signature à jour et par l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur (Code du travail, art. R 117-10). Sa signature par les deux parties contractantes est un préalable à l'emploi de l'apprenti.

L'employeur peut se procurer ce contrat-type auprès de l'organisme interface ou à la DDTEFP.

Le contrat d'apprentissage fixe la date du début de l'apprentissage et comporte un certain nombre de mentions.

Parmi les mentions obligatoires figurent (Code du trav. R. 117-11 et 12) :

- les mentions relatives à l'employeur : nom, adresse, désignation de la formation assurée.
- les mentions relatives à l'apprenti : nom, prénoms, domicile, le nom de son père et de sa mère s'il est mineur, la mention du dernier établissement scolaire fréquenté, ses études antérieures.
- les mentions relatives à l'exécution de l'apprentissage. Le contrat doit comporter le nom et l'adresse du CFA où l'apprenti va suivre sa formation théorique. **De ce fait, l'inscription en CFA qui, légalement, est de la responsabilité de l'employeur doit être effectuée avant la formalisation du contrat.**
- la date de début et la date de fin du contrat, sa durée, son objet, la dénomination du CFA et son adresse. **La date du début du contrat doit correspondre au début du cycle de formation en CFA. Elle ne peut lui être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de deux mois** (Code du trav. art L 117-13). Ainsi, si les cours au CFA commencent le 1er octobre, l'apprentissage en entreprise ne peut commencer ni avant le 1er juillet, ni après le 1er décembre. Des dérogations peuvent toutefois être demandées au recteur afin de permettre au jeune d'intégrer immédiatement une formation en cours. La demande doit mentionner le motif invoqué. Elle est transmise par l'intermédiaire du directeur du CFA qui y joint son avis. Faute de réponse dans les deux semaines, la dérogation est réputée accordée (Code du trav. art., R117-8).
- le nom du ou des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.
- des renseignements relatifs au salaire : salaire mensuel à l'embauche en francs, salaires exprimés en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour chaque année du contrat.

Le contrat doit en outre être accompagné des pièces suivantes :

1- La fiche médicale d'aptitude

L'employeur joint la fiche médicale au contrat d'apprentissage s'il est en possession de cette fiche au moment du dépôt du contrat. A défaut, il doit l'adresser au service chargé de l'enregistrement du contrat, au plus tard dans les quinze jours qui suivent cet enregistrement.

Par contre, elle doit être obligatoirement jointe au contrat d'apprentissage dans les cas suivants:

- lorsque l'apprenti mineur est soumis à des conditions de travail particulières en raison de l'horaire effectué, à savoir, plus de huit heures par jour, plus de 39 heures par semaine ;
- lorsque l'apprenti mineur est exposé à des risques pour sa sécurité; C'est le cas de l'utilisation de machines, d'appareils ou de produits dangereux dans des conditions prévues à l'article R 234-22 du Code du travail ;
- lorsque l'apprenti, quel que soit son âge, est exposé à des risques pour sa santé ou sa sécurité, tels que définis par l'arrêté du 11 juillet 1977 fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale et l'arrêté du 11 mai 1982 fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale (bruit, plomb, silice, travail sur écran, etc...).

Cette fiche médicale est établie par le médecin de prévention de La Poste.

2- la dérogation délivrée par le rectorat en cas de signature d'un contrat en dehors de la période légale (Code du trav. art. L. 117-13)

3 - si le jeune apprenti est étranger, le titre de séjour délivré par la préfecture du département doit être joint au contrat.

523 - L'enregistrement du contrat d'apprentissage

La Poste doit faire enregistrer le contrat par la DDTEFP (déclaration, fiche médicale d'aptitude etc...).. Cette formalité est essentielle car elle conditionne l'existence du contrat. En effet, un contrat non enregistré est considéré comme nul.

Etabli en 3 exemplaires, dûment signés par l'employeur et l'apprenti, le contrat d'apprentissage est transmis, dès sa conclusion à l'organisme interface (code du travail, art. R117-13). L'organisme interface vérifie la conformité du contrat au regard des dispositions législatives et réglementaires. Il s'assure que toutes les rubriques du contrat sont correctement remplies de manière à ce qu'un dossier complet soit transmis à la DDTEFP.

Le dossier et le contrat rempli, l'organisme interface le transmet au CFA (ce dernier peut être l'organisme interface), ce qui vaut attestation de l'embauche de l'apprenti. Dès son retour, un volet du contrat accompagné le cas échéant des pièces annexes est adressé à la DDTEFP au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la date du début de l'apprentissage (Code du travail art R 117-13).

La décision d'enregistrement se fait dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande. Faute de réponse dans ce délai, le contrat complet est réputé enregistré de droit. Après l'enregistrement exprès ou tacite, par la DDTEFP, l'organisme interface retourne à l'employeur et à l'apprenti, les volets du contrat qui leur reviennent.

524 - La déclaration unique d'embauche

Comme tout salarié, le jeune recruté en contrat d'apprentissage fait l'objet d'une déclaration unique d'embauche.

53 - AIDES DE L'ETAT ET EXONERATIONS

531 - Aides de l'Etat et exonérations pour l'employeur

- *Des restrictions sont apportées à l'aide à l'embauche : les aides forfaitaires à l'embauche ont été resserrées pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2001. Ainsi, l'aide d'un montant de 6 000 F (914,69 €), versée dès la fin de la période d'essai du contrat d'apprentissage, est désormais réservée aux employeurs de 20 salariés ou moins, et ne concerne donc pas La Poste (Loi 00-1352 du 29 décembre 2000, art.119, JO du 31 décembre 2000)⁽¹⁾.*
- Aide à la formation annuelle de 1 524 € en fin d'année scolaire (+ 304,90 € si l'apprenti a 18 ans ou plus; + 7,62 € /h au delà de 600 heures et jusqu'à 800 heures)
- exonération des cotisations patronales de Sécurité Sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, veuvage, accident du travail et allocations familiales).

Restent dues le FNAL, la part patronale de retraite complémentaire IRCANTEC, le versement transport et la taxe fonds de solidarité vieillesse.

En outre, La Poste prend en charge la totalité des cotisations de prévoyance complémentaire convention commune (part patronale et part salariale)

[...]

- les aides financières de La Poste aux CFA sont déductibles de la taxe d'apprentissage
- non prise en compte dans le calcul des effectifs servant au calcul des seuils fiscaux et sociaux, sauf tarification accident du travail (AT).

Attention : Dans la perspective de contrôles par l'URSSAF, il est impératif de conserver toutes les pièces permettant de justifier que les jeunes ont bien reçu la formation indiquée par le contrat (par exemple les feuilles de présence), ceci afin d'éviter tout risque de requalification du contrat et de redressement des exonérations de charges sociales. Ces documents doivent être conservés 3 ans, non compris l'année courante.

⁽¹⁾ Précisions apportées par le service concepteur des règles.

532 - Exonération pour l'apprenti

Les salaires des apprentis sont exonérés de toute contribution sociale.

La prise en charge par l'Etat de la totalité des cotisations sociales légales et conventionnelles, dues au titre des salaires versés aux apprentis par les entreprises de 10 salariés et plus, est soumise à une condition d'effectif qui s'appréciera au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage et, non plus au jour de la signature du contrat ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Précision apportée par le service concepteur des règles.

APPRENTIS
(RSS = C, PAS DE COTISATION SS EMPLOYEUR ET AGENT)

Nature des charges	Part agent %	Part employeur %	Assiette
IRCANTEC Tranche A	-	3,38	Assiette forfaitaire (1)
Prévoyance complémentaire Tranche A	0,07 (2)	0,11	Rémunération versée à l'apprenti (3)
Taxe Fonds de solidarité vieillesse	-	8,00	Part employeur + part agent de la prévoyance complémentaire
FNAL	-	0,50	Assiette forfaitaire
Taxe sur les salaires	-	(4)	Exonération à hauteur de 11 % du SMIC. Pour la fraction de la rémunération qui excède 11 % du SMIC, la taxe sur les salaires est calculée forfaitairement comme en matière sociale.
Versement de transport	-	(5)	Assiette forfaitaire
<p>(1) L'assiette forfaitaire est égale à la fraction du SMIC correspondant aux taux mentionnés à l'article D.117-1 du CDT, diminués de 11 % pour la métropole et de 20 % pour les DOM. Pour l'année 2000, la valeur mensuelle du SMIC servant de base de calcul de l'assiette forfaitaire est celle du SMIC base 169 h en vigueur au 01.01.2003 soit 1 154,27 €.</p> <p>(2) La cotisation, part agent, est prise en charge par La Poste.</p> <p>(3) La rémunération perçue par un apprenti étant inférieure au plafond SS, la totalité de la rémunération est en tranche A.</p> <p>(4) 4,25 % moins de 6 675 €, 8,50 % de 6 675 € à 13 337 €, 13,60 % au-delà de 13 337 € (valeurs annuelles).</p> <p>(5) Taux en vigueur dans la commune d'exercice des fonctions (cf. fichier des personnels de la paie et des postes).</p>			

**ASSIETTES FORFAITAIRES DES CHARGES PATRONALES DUES
POUR LES APPRENTIS**

	METROPOLE (en % du SMIC 169 h)			DOM (en % du SMIC 169 h)		
	De - 16 ans à - 18 ans	De 18 ans à 20 ans	21 ans et +	De - 16 ans à - 18 ans	De 18 ans à 20 ans	21 ans et +
1 ^{ère} année	14 %	30 %	42 %	5 %	21 %	33 %
2 ^{ème} année	26 %	38 %	50 %	17 %	29 %	41 %
3 ^{ème} année	42 %	54 %	67 %	33 %	45 %	58 %

