

L'AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTI(E)S

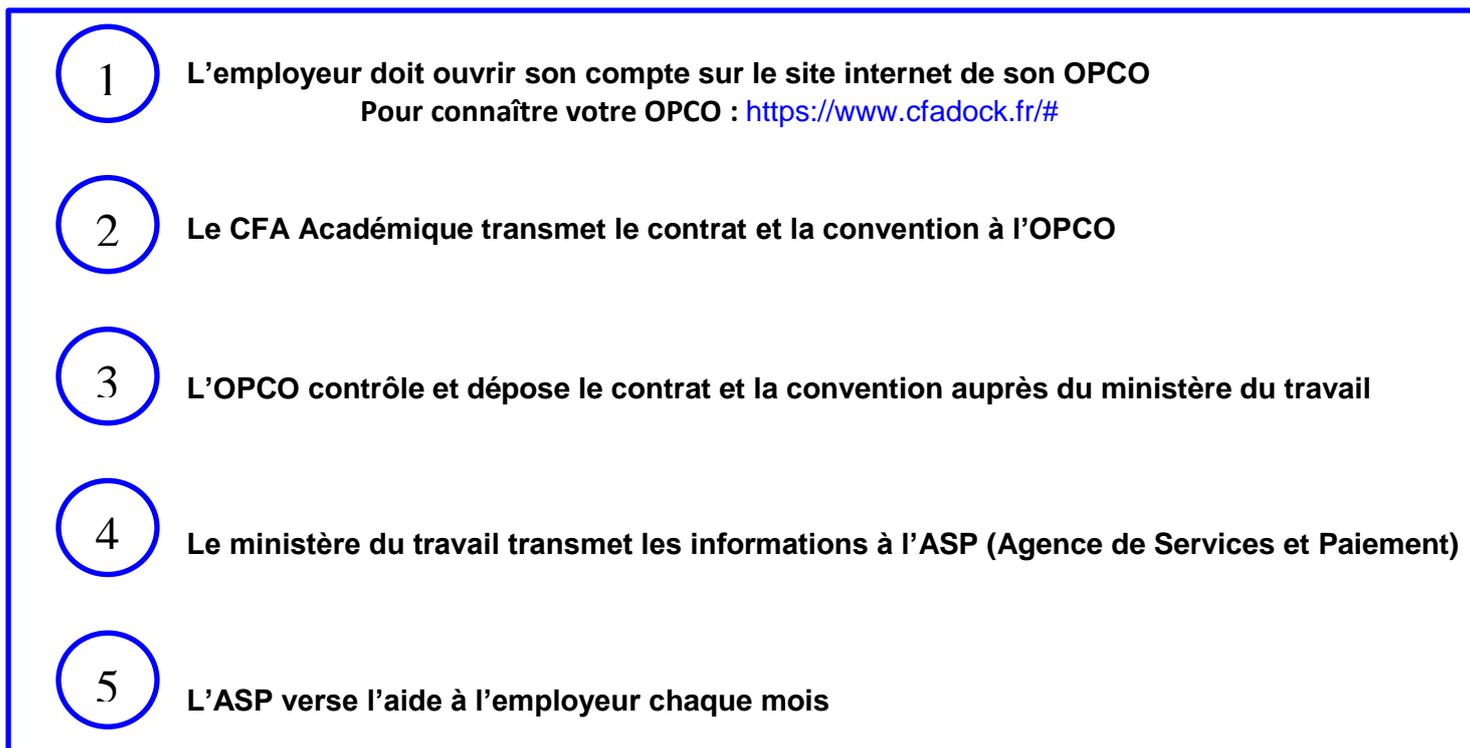
Conditions pour en bénéficier

Etre une entreprise de moins de 250 salariés	Recruter un apprenti préparant un diplôme de niveau CAP à Bac	Avoir conclu un contrat d'apprentissage après le 1 ^{er} janvier 2019
--	---	---

Le montant est de :

- ✓ Aide exceptionnelle de 5000€ pour un(e) apprenti(e) mineur(e) et de 8000€ pour un(e) apprenti(e) majeur(e) au lieu de 4125€ pour la 1^{ère} année du contrat d'apprentissage jusqu'au 31/12/2021 et pour les diplômes allant jusqu'au master
- ✓ 2000 € maximum pour la 2^{ème} année du contrat d'apprentissage
- ✓ 1200€ maximum pour la 3^{ème} année du contrat d'apprentissage
- ✓ 3000€ maximum pour l'embauche d'un travailleur handicapé pour une durée de 6 mois minimum

CIRCUIT D'ATTRIBUTION DE L'AIDE



A noter

- L'employeur doit faire la DSN (déclaration sociale nominative) chaque mois aux organismes de protection sociale
- Si l'employeur n'a pas de compte SYLAE, l'ASP lui envoie par la poste ses identifiants de connexion
- L'employeur doit se connecter sur le site SYLAE pour enregistrer, vérifier ou modifier ses coordonnées bancaires
- Les avis de paiement sont consultables sur le site SYLAE
- Tous les échanges entre l'ASP et l'employeur se font par voie électronique

Contact

INFORMATIONS

À noter qu'à partir **du 01 janvier 2020**, le dépôt du contrat d'apprentissage se fera auprès de l'opérateur de compétences de l'employeur (et non plus auprès de la chambre consulaire).

Qui peut conclure un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage permet aujourd'hui le recrutement de candidats âgés de :

- ✓ **15 à 29 ans révolus** à la date de prise d'effet du contrat,
- ✓ sans limite d'âge pour les candidats reconnus handicapés,
- ✓ sans limite d'âge pour les candidats à la création ou reprise d'une entreprise assujettie à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage peut avoir une durée minimale de **6 mois** et ne peut excéder un maximum de **3 ans**.

La durée de formation peut être rallongée à **4 ans** pour les travailleurs handicapés ou en cas de redoublement, réorientation.

Rupture du contrat d'apprentissage

Les apprentis peuvent mettre fin plus facilement à leur contrat. Les règles de rupture à l'initiative de l'employeur sont aussi assouplies.

Le décret n° 2018-1231 paru le 26 décembre 2018 au *Journal officiel* simplifie les règles de rupture à l'initiative de l'apprenti.

Attention : le texte s'applique seulement aux contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019.

La rupture du contrat d'apprentissage est libre à l'initiative d'une des 2 parties jusqu'à l'écoulement d'un délai de 45 jours de formation pratique accomplie par l'apprenti dans l'entreprise.

Au-delà, la signature d'un accord écrit par l'employeur et l'apprenti est nécessaire pour casser le contrat. En l'absence d'accord, l'apprenti doit solliciter un médiateur de l'apprentissage de la chambre consulaire dont dépend votre entreprise.

Au moins 5 jours calendaires après avoir saisi le médiateur, vous devez informer votre employeur de votre intention de casser le contrat, « *par tout moyen conférant date certaine* », précise le décret. Vous formalisez votre décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé.

Une fois l'employeur mis au courant, la rupture du contrat d'apprentissage intervient au bout de 7 jours calendaires minimum, selon le décret.

Un licenciement possible

Les règles de rupture sont aussi simplifiées pour les entreprises.

Les employeurs ont désormais le droit de licencier leurs apprentis au-delà des 45 jours premiers jours de formation pratique. D'après l'article L. 6222-18 du Code du travail, l'une des situations suivantes doit être présente :

- force majeure ;
- faute grave de l'apprenti ;
- inaptitude constatée par le médecin du travail (sans obligation de reclassement du salarié).

Le décès d'un employeur - maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle permet également de mettre fin au contrat.