

Le contrat d'apprentissage : Mode d'emploi

Objectif du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage correspond à une formation en alternance. Il permet d'acquérir une formation générale à la fois théorique et pratique, reconnue par un diplôme (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire des certifications professionnelles.

Il fait l'objet d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou, depuis la Loi du 2014-288 du 5 mars 2014, pour une durée indéterminée (art. 6222-7 du code du travail).

Bénéficiaires : conditions pour être apprenti ?

- **Une condition d'âge : Les jeunes de 16 à 29 ans**

Le principe : Pour pouvoir être recruté comme apprenti, il faut avoir au minimum 16 ans et 29 ans au plus.

Remarque :

- Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans **sans limite d'âge** :
 - si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ;
 - ou s'il est un sportif de haut niveau ;
 - ou si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme
- Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans, **mais dans la limite de 30 ans** au moment de la conclusion du contrat
 - si un apprenti signe un nouveau contrat d'apprentissage menant à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
 - si son précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté.

NB : Dans ces 2 cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.

- **Les jeunes âgés de 15 ans** peuvent entrer en apprentissage. s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire c'est-à-dire s'ils ont terminé leur 3^e.
- **les jeunes de 14 ans qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre** peuvent débiter leur formation en apprentissage sous statut scolaire en lycée professionnel ou en centre de formation d'apprentis (CFA) à condition qu'ils aient terminé l'enseignement de la 3^e. Ils pourront signer un contrat d'apprentissage une fois qu'ils auront 15 ans.

Une carte « étudiant des métiers » leur sera délivrée par le centre de formation dans les trente jours qui suivent l'inscription, leur permettant d'offrir des avantages tarifaires comparables aux étudiants, sur l'ensemble du territoire. Les caractéristiques de la carte sont fixées par l'arrêté du 30 décembre 2011.

Bénéficiaires : conditions pour l'entreprise-employeur ?

- **Toute entreprise du secteur artisanal, commercial, industriel, libéral et associatif et les établissements publics industriels et commerciaux.**

Toute entreprise peut recruter un apprenti si elle déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et si elle garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante (article L 6223-1 du code du travail et R 6223-4).

Cette déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans la période de cinq ans écoulée à compter de sa notification. Cette déclaration accompagnée du contrat d'apprentissage est adressée à l'organisme en charge de l'enregistrement (voir paragraphe formalités).

Depuis la loi du 28 juillet 2011, les entreprises de travail temporaire peuvent désormais conclure des contrats d'apprentissage. Le jeune sera formé pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en CFA. La fonction tutorale est assurée à la fois par l'entreprise d'accueil et par l'entreprise de travail temporaire.

La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de 6 mois.

D'autre part, à titre dérogatoire et dans le cas d'activités saisonnières, il est possible pour deux employeurs de conclure conjointement un contrat d'apprentissage. Ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles. Une convention tripartite devra être signée par les deux employeurs et le jeune définissant les modalités d'exécution (calendrier, nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise, tutorat, conditions de rupture du contrat...).

Caractéristiques du contrat d'apprentissage

- **Nature et durée du contrat**

Il fait l'objet d'un contrat de travail conclu pour **une durée déterminée** ou, depuis la Loi du 2014-288 du 5 mars 2014, **pour une durée indéterminée** (art. 6222-7 du code du travail).

Contrat à durée déterminée : il est soumis à la réglementation propre au contrat d'apprentissage. Il est conclu pour une durée qui peut varier de 1 à 3 ans, en fonction de la durée de la formation. La durée du contrat peut être de 6 à 12 mois dans les cas suivants : préparation d'un diplôme de niveau égal ou inférieur, diplôme déjà acquis partiellement par la VAE, diplôme commencé sous un autre statut. La durée peut être portée à 4 ans pour les apprentis en situation de handicap.

Contrat à durée indéterminée : le contrat d'apprentissage peut désormais être conclu pour une durée indéterminée. Dans ce cas, il débutera par la période d'apprentissage, pendant laquelle il sera régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat d'apprentissage. A l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai (dispositions issues de la loi du 5 mars 2014).

Important : si l'apprenti n'a toujours pas trouvé son entreprise, il peut quand même commencer sa formation pendant 3 mois, sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

- **La durée du travail**

35 heures hebdomadaires ou durée conventionnelle appliquée dans l'entreprise.

Le contrat est conclu sur la base d'un plein temps sachant que la durée du travail inclut le temps passé au Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Le travail le dimanche, les jours fériés et de nuit pour les apprentis mineurs est soumis à des conditions particulières.

Pour les mineurs, 8 heures par jour maximum, dans la limite de 35 heures par semaine.

NB : La durée du travail de l'apprenti de moins de 18 ans est augmentée dans certains secteurs d'activité afin qu'ils puissent travailler jusqu'à 40 heures par semaine et dix heures par jour sous certaines conditions de compensation, contre 35 heures hebdomadaires et huit heures quotidiennes auparavant. Cette disposition s'applique aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 dans les secteurs d'activité suivants :

- Les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- Les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics ;
- Les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

- **Dates de signature du contrat**

Peut être signé au plus tôt 3 mois avant le début des cours et jusqu'à 3 mois après. Au-delà, une dérogation doit être demandée au Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA) via le CFA, et une évaluation des compétences du jeune est obligatoire.

- **Renouvellement du contrat**

Plusieurs fois pour préparer des diplômes ou titres de même niveau ou non, sanctionnant des qualifications différentes. Aucune condition de délai n'est exigée entre les différents contrats.

- **Période d'essai**

La durée de la période d'essai est de 45 jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise.

- **Rupture du contrat**

Durant les 45 premiers jours de la période d'essai (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal) sans motif.

Pour cela, il suffit de constater la rupture par écrit et de la notifier au directeur du CFA, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat. Ce dernier la transmet sans délai à la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. Aucune indemnité spécifique n'est à verser.

Au-delà des 45 jours depuis le 1er janvier 2019, les règles ont changé.

A défaut de rupture d'un commun accord, les parties peuvent rompre selon les modalités suivantes :

- **Pour l'employeur**, il n'y a plus de passage obligé devant le conseil de prud'hommes. L'employeur n'est ainsi plus tenu de solliciter le conseil des prud'hommes pour licencier un apprenti s'il respecte la procédure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire prévus en cas de faute grave, inaptitude ou force majeure.

Le salarié peut aussi être licencié en cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

NB : l'exclusion définitive d'un apprenti du CFA en charge de sa formation constitue également désormais une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel.

- **Pour l'apprenti**, il peut désormais sous certaines conditions démissionner. Auparavant, le contrat d'apprentissage ne permettait pas à l'apprenti de démissionner et ce dernier devait se tourner vers le conseil des prud'hommes pour demander la résiliation du contrat en cas de faute grave de l'employeur ou de manquements répétés à ses obligations.

La réforme du contrat d'apprentissage prévue dans le cadre de la loi « Avenir professionnel » ouvre droit à la démission pour l'apprenti pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 et dans des conditions définies précisément par le décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018.

Pour faire valoir son droit à la démission, l'apprenti doit, sauf exception, saisir le médiateur de l'apprentissage désigné par les chambres consulaires dont il dépend et informer son employeur dans les 5 jours suivant par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen conférant date certaine.

La rupture du contrat d'apprentissage intervient ensuite dans un délai d'au moins 7 jours à compter de la notification par l'apprenti à l'employeur de son intention.

Remarque : le CFA est désormais tenu de permettre à l'apprenti de continuer à suivre sa formation théorique pendant 6 mois dans tous les cas de rupture à l'initiative de l'employeur et doit contribuer à lui en trouver un nouveau.

- **Suspension d'un CDI pour signer un contrat d'apprentissage avec le même employeur**

La durée de la suspension est égale à la durée de la formation visée par le diplôme. Un accord entre l'employeur et le salarié est nécessaire.

- **Les suites du contrat**

- aucune indemnité de précarité n'est due en fin de contrat,
- le contrat d'apprentissage peut être suivi dans la même entreprise, d'un contrat à durée déterminée de droit commun si les dispositions légales sur la succession des CDD sont respectées, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat de travail temporaire ou d'un CDI.
- Sauf dispositions conventionnelles contraires, aucune période d'essai n'est due.
- La durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.
- accomplir les formalités classiques de fin contrat (certificat de travail, attestation ASSEDIC).

Rémunération de l'apprenti

La rémunération est déterminée en % du SMIC selon l'âge de l'apprenti et l'année de contrat

<i>Année de contrat</i>	Moins de 18 ans	18/20 ans	21 ans/25 ans	26 ans et +
1 ^{ère}	27 % 410,73 €	43 % 654,12 €	53 % 806,24 €	100% 1 521,22 €
2 ^{ème}	39 % 593,27 €	51 % 775,82 €	61 % 927,94 €	
3 ^{ème}	55 % 836,67 €	67 % 1 019,22 €	78 % 1 186,55 €	

Remarque : Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Les aides financières pour l'entreprise

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019 dans les entreprises de moins de 250 salariés pour préparer un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac, une aide unique aux employeurs d'apprentis remplace l'aide TPE jeunes apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt Apprentissage.

L'aide s'adresse :

- aux employeurs de moins de 250 salariés ;
- qui concluent un contrat en apprentissage à compter du 1er janvier 2019 ;
- pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac.

Quel est le montant de l'aide unique ?

- 4 125 € maximum pour la 1re année d'exécution du contrat ;
- 2 000 € maximum pour la 2e année d'exécution du contrat ;
- 1 200 € maximum pour la 3e année d'exécution du contrat.

NB : Si la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à trois ans, le montant maximal prévu pour la 3e année d'exécution du contrat s'applique également pour la 4e année.

Une exonération des cotisations sociales :

L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage du secteur privé est supprimée à compter du 1er janvier 2019.

Les rémunérations des apprentis bénéficient dorénavant de la réduction générale de cotisations renforcée dès le 1er janvier 2019.

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du Smic (soit 1 202€).

NB : Non prise en compte du jeune dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des seuils sociaux et fiscaux, sauf pour la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Bonus alternance :

Sont concernées uniquement les entreprises de 250 salariés et plus dépassant le taux de 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'alternance au sein de leur entreprise. A savoir :

- apprentis
- salariés en contrat de professionnalisation
- jeunes et étudiants effectuant un volontariat international en entreprises (VIE)
- jeunes diplômés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche en entreprise (Cifre)

Le montant du « bonus alternants », calculé selon une formule spécifique, est déduit sur la fraction hors quota sans application de la répartition par catégories de formation.

Formule de calcul du « bonus alternants »

L'entreprise de 250 salariés et plus va calculer le montant du bonus à déduire à partir du bordereau de collecte. Elle devra ainsi :

- calculer le taux de contrats favorisant l'insertion professionnelle (CFIP) : $(\text{Effectif annuel moyen total} / \text{effectif CFIP}) \times 100 = \% \text{ CFIP déclaré par l'entreprise}$
 - calculer le % de CFIP excédant le quota légal (5%) et dans la limite de 7% ;
 - calculer le nombre de CFIP ouvrant droit à l'aide : $(\% \text{ de CFIP entre 5 et 7\%} \times \text{effectif annuel moyen total}) / 100$
- calculer montant de la créance = 400 x nombre de CFIP ouvrant droit à l'aide

Exemple : Une entreprise de 250 salariés compte 15 alternants, soit 6 % des effectifs.

L'aide concerne les contrats en faveur de l'insertion professionnelle représentant entre 5% et 7% de l'effectif annuel moyen total. C'est-à-dire 2%, soit 5 alternants. L'aide est égale à $400 \times 5 = 2\,000$ €.

NB : Pour faire une simulation (Salaire, charges aides) : [Consulter le site](#)

Les conditions liées à la formation

La durée de la formation : minimum 400 heures par an

Le lieu : un CFA

Le maître d'apprentissage : il doit :

1. Soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 1 année d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
2. Soit justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

NB : le maître d'apprentissage, qu'il soit un salarié de l'entreprise ou le chef d'entreprise, peut former au maximum deux apprentis et pré-apprentis, plus un redoublant.

Attention ! Si le maître d'apprentissage salarié est désigné par ailleurs tuteur dans le cadre de contrats de professionnalisation, il ne peut encadrer plus de trois personnes à la fois (deux personnes si le maître d'apprentissage est le chef d'entreprise).

Il est également possible de créer une équipe tutorale avec désignation d'un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

L'entretien d'évaluation : le CFA doit organiser un entretien d'évaluation dans les 2 mois du début du contrat, en présence de l'entreprise, et, si besoin, des parents ou du représentant légal de l'apprenti mineur.

Nouveauté : Une aide au financement du permis de conduire pour les apprentis

L'aide au financement du permis de conduire B d'un montant forfaitaire de 500 euros s'adresse aux apprentis remplissant les conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 18 ans le jour de la demande d'aide ;
- Être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution, quelle que soit la date de signature du contrat et quelle que soit l'année de la formation suivie ;
- Être engagé dans un parcours d'obtention du permis B, quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti.

Le versement de l'aide est confié au centre de formation d'apprentis qui est chargé de vérifier que l'apprenti respecte les critères d'accès à l'aide avant de verser les 500 euros à l'apprenti ou à son école de conduite.

Quel que soit le circuit, le CFA adresse à l'ASP le formulaire de la demande d'aide au permis, signé par l'apprenti et signé par le CFA, accompagné du bordereau de transmission du CFA à l'ASP.

[Pour en savoir plus et retrouver le formulaire d'aide](#)

Formalités

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti, à

CCI Paris Ile-de-France - Direction des Formalités et de la Collecte de la Taxe d'apprentissage
Service formalités à l'apprentissage
6 rue des Trois Fontanot CS 60179 - 92023 Nanterre Cedex

Tél : 01 55 65 66 23 - Formalités en ligne : <https://www.e-apprentissage.fr/>
Mail : apprentissagedfcta@cci-paris-idf.fr - www.dfcta.cci-paris-idf.fr/

Enregistrement du contrat : L'enregistrement du contrat ne donne lieu à aucun frais (art.L6224-4 du Code du travail, issu de la loi du 5 mars 2014).

« Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage »

REMARQUE : La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires est maintenue pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2019.

► À **partir du 1er janvier 2020**, le dépôt du contrat d'apprentissage par l'employeur se fera auprès de l'**opérateur de compétences** dont il dépendra (et non plus auprès de la chambre consulaire).