



LE CONTRAT
D'APPRENTISSAGE

université ouverte
■■■■■■■■■■ source de réussites

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, ...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

QUI PEUT EMBAUCHER UN APPRENTI ET QUELLES SONT LES CONDITIONS RELATIVES AU SALARIÉ ?

Principes

Toute **entreprise du secteur privé** peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage depuis la loi du 17 juillet 1992 codifiée par la loi du 8 août 2016; sur cette question, on se reportera aux informations diffusées sur le site du ministère de la Fonction publique.

Une « carte d'étudiant des métiers » est délivrée à l'apprenti par le centre qui assure sa formation dans les trente jours qui suivent l'inscription par le centre de formation d'apprentis.

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'employeur et l'apprenti ou, s'il est incapable, son représentant légal, conformément au contrat-type CERFA FA13

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.

Le CERFA FA14 constitue la notice explicative.

Age d'entrée en apprentissage

Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire.

L'apprenti **doit avoir 25 ans au plus au début de l'apprentissage**. Toutefois, des dérogations à cette limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage sont possibles dans les cas suivants :

- Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutée, et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période précédents. Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti. Dans les deux situations visées ci-dessus, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.
- La loi « Travail » n° 2016-1088 du 08/08/16 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, autorise certaines régions, dont la **Nouvelle Aquitaine**, à mener une **expérimentation** dans le domaine de l'apprentissage du **01/01/2017 au 31/12/2019**. La limite d'âge est portée à **30 ans** afin de favoriser l'accès à

Deux dernières dérogations sont prévues, sans limite d'âge supérieure :

- Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé.
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

Un contrat à durée indéterminée peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. Dans ce cas, la durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

Le contrat peut être rompu, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-18 du code du travail à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts.

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT ET DE LA FORMATION ?

Principe

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une **durée limitée**, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée (voir ci-dessous), peut varier de **1 à 3 ans** en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

Le contrat d'apprentissage peut désormais être conclu pour une **durée indéterminée**. Dans ce cas, il débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est 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. Ces dispositions sont issues de la loi du 5 mars 2014 citée en référence, en vigueur depuis le 7 mars 2014.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est fixée à 3 ans.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut également varier entre **six mois et un an**, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- Dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à celui prévu à l'article L. 6233-8 (soit 400 heures par an en moyenne) calculé au prorata de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage.

La décision est prise, après avis du directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement, par le recteur ou le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs. Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur, la décision est réputée positive.

Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie, notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci. L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage. Les dispositions applicables dans une telle situation (convention tripartite, maître d'apprentissage, responsabilités respectives de l'employeur et de l'entreprise d'accueil, etc.) sont prévues, notamment, par les articles R. 6223-10 à R. 6223-16 du code du travail auxquels on se reportera. Lorsque cette mise à disposition s'effectue auprès d'une entreprise d'accueil établie dans un autre État membre de l'Union européenne, cette convention doit être conforme au modèle figurant en annexe de l'arrêté du 2 février 2009.

Début de l'apprentissage

Sauf dérogation accordée dans les conditions fixées par l'article D. 6222-19 du Code du travail, le début de l'apprentissage au sein d'une entreprise doit avoir lieu **au plus tard 3 mois après le début du cycle du CFA** auquel l'apprenti est inscrit. Par exception toutefois, un jeune âgé de 16 à 25 ans, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en CFA ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle mentionnée à l'article L. 6211-1 du code du travail. La durée du cycle de formation est d'une année au maximum. Le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Sa protection sociale est financée par l'État ; le CFA ou la section d'apprentissage doit ainsi faire une demande à l'antenne régionale de l'ASP pour chaque jeune accueilli, et informer cette instance dès que l'apprenti a trouvé un employeur.

QUI PEUT ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage (ou par une équipe tutorale). Celui-ci est soit l'employeur, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA. L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

1. Les personnes titulaires 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 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
2. Les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
3. Les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme

ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

QUELLE FORME LE CONTRAT DOIT-IL AVOIR ? COMMENT SE DÉROULE-T-IL ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier. Il est établi sur un formulaire type signé CERFA FA13a signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). Le contrat précise 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.

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 l'un des organismes consulaires suivants :

1. Chambre de métiers et de l'artisanat, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers, y compris dans le cas où il est également immatriculé au registre du commerce et des sociétés ;
2. Chambre de métiers et de l'artisanat, lorsque l'employeur est inscrit au Chambre d'agriculture, lorsqu'il emploie un apprenti mentionné au 7° de l'article L. 722-20 du code rural, sauf pour une entreprise artisanale rurale n'employant pas plus de deux ouvriers de façon permanente mentionnée au 6° de l'article L. 722-1 du même code ;
3. Chambre de commerce et d'industrie, dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992. L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat. Cet enregistrement est refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation.

Une notice explicative fournit aux employeurs intéressés toutes les précisions utiles pour remplir le contrat d'apprentissage.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI ?

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail.

Au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche, l'apprenti bénéficie de l'examen médical d'embauche prévu à l'article R. 4624-10 du code du travail .

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Pour la **préparation directe de ces épreuves**, il a droit à un **congé supplémentaire de 5 jours ouvrables**, sauf si son établissement de formation organise une session hebdomadaire de révisions ; il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention portant création de ce CFA en prévoit l'organisation (si tel n'est pas le cas, il a tout de même droit à ces 5 jours ouvrables de congé).

Le congé visé ci-dessus donne droit au maintien du salaire. Il est situé dans le mois qui précède les épreuves ; il **s'ajoute au congé payé** et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du code du travail, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

QUEL EST LE SALAIRE DE L'APPRENTI ?

Progression dans un cycle de formation

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC (voir tableau ci-dessous) déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Les accords collectifs applicables dans l'entreprise peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées ; celles-ci peuvent également résulter des clauses prévues dans le contrat de travail de l'apprenti.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis.

Le salaire des apprentis est-il soumis à l'impôt sur le revenu ?

En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC obtenu en multipliant 1820 h par le SMIC horaire brut au 1er janvier de l'année d'imposition.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PEUT-IL ÊTRE ROMPU ?

Jusqu'à l'échéance des **quarante-cinq premiers jours**, consécutifs ou non, de **formation pratique en entreprise** effectuée par l'apprenti, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant). Cette disposition, issue de la loi du 17 août 2015 citée en référence, s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 19 août 2015.

La rupture unilatérale du contrat par l'une des parties dans le délai mentionné ci-dessus ou la rupture convenue d'un commun accord (voir ci-dessous) doit être **constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis** ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, **ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat** qui transmet sans délai à la DIRECCTE ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. La même règle s'applique lorsque la rupture est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

Passé le délai des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, ne peut intervenir que dans les situations suivantes :

- Résiliation possible du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant,
- Accord des deux parties. Lorsque la rupture du contrat d'apprentissage intervient sur accord des parties, elle doit être constatée par écrit signé par l'employeur, par l'apprenti ainsi que, s'il est mineur, par son représentant légal ;
- Jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations (dans ce cas, le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés) ;
- Inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi (dans ce cas, le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés).

QUELLES SONT LES AIDES ET INCIDENCES POUR L'ENTREPRISE D'UNE EMBAUCHE EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Entreprises de moins de 11 salariés : exonération totale des cotisations sociales

Employeurs inscrits au répertoire des métiers (artisans) ou, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, au registre des entreprises, et employeurs occupant moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat (non compris les apprentis).

L'exonération porte sur les **cotisations patronales** (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) et **salariales** d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.

Autres entreprises : exonération partielle des cotisations sociales

L'État prend en charge totalement les **cotisations des assurances sociales** (hors cotisations AT/MP) et **des allocations familiales dues par l'employeur** au titre des salaires versés aux apprentis. L'État prend également en charge les cotisations sociales salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis. Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

La prime à l'apprentissage versée par la région

Les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2014, dans les entreprises de moins de **onze salariés**, ouvrent droit à une prime versée par la région (ou la collectivité territoriale de Corse) à l'employeur. La région détermine le montant de cette prime, ainsi que ses modalités d'attribution, étant précisé que le **montant minimal** de cette prime est, **pour chaque année du cycle** de formation, fixé à **1 000 €**. Le versement de cette prime est à la charge de la région dans laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

L'aide au recrutement d'apprenti

La conclusion d'un contrat d'apprentissage dans une entreprise de moins de 250 salariés ouvre droit, à l'issue de la période mentionnée à l'article L.6222-18 alinéa 1 (45 jours), à une aide au recrutement des apprentis d'un montant qui ne peut pas être inférieur à **1 000 €**. La région et la collectivité territoriale de Corse en déterminent les modalités de versement.

Cette aide a été créée par la loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014, est cumulable, le cas échéant, avec la prime à l'apprentissage mentionnée ci-dessus.

L'aide est versée par la région ou par la collectivité territoriale de Corse dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :

1. L'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, **ne pas avoir employé d'apprentis** en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1er janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;
2. L'entreprise justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement **au moins un apprenti dont le contrat est en cours** à l'issue de la période mentionnée à l'article L.6222-18 alinéa 1 (45 jours).

Aide « TPE Jeunes apprentis »

Une aide à l'accueil des jeunes mineurs pour les entreprises de **moins de 11 salariés** a été créée par le décret n° 2015-773 du 29 juin 2015, publié au Journal officiel du 30 juin 2015. Elle concerne les entreprises de moins de 11 salariés pour le recrutement en contrat d'apprentissage, à compter du 1er juin 2015, de toute personne âgée de **moins de 18 ans** à la date de la conclusion du contrat.

Cette aide financée par l'Etat consiste, pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, au versement trimestriel à l'employeur d'une aide forfaitaire de 1 100 €, soit l'équivalent de la rémunération légale et des cotisations sociales associées (si les conditions sont réunies, l'aide représentera ainsi un total de 4 400 euros).

Cette aide est cumulable avec les dispositifs existants (prime apprentissage, aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire, crédit d'impôts).

L'absence de prise en compte dans les effectifs

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le crédit d'impôt apprentissage

Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre de la première année du cycle de formation d'un apprenti dont le contrat a été conclu dans les conditions prévues par le Code du travail. Ce crédit d'impôt est égal au produit du **montant de 1 600 €** par le nombre moyen annuel d'apprentis n'ayant pas achevé la première année de leur cycle de formation dans l'entreprise et qui préparent un **diplôme ou à un titre à finalité professionnelle équivalent au plus à un BTS ou un diplôme des instituts universitaires de technologie**, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L 335-6 du Code de l'éducation.

Ce montant est porté à 2 200 € dans certains cas.

Les aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé

Consulter le site de l'Agefiph.

QUELLE EST LA SITUATION DE L'APPRENTI EN CAS D'EMBAUCHE EN CDI À L'ISSUE DE SON CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, **aucune période d'essai ne peut être imposée**, sauf dispositions conventionnelles contraires.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.