



Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage repose sur une formation se déroulant alternativement en entreprise et au sein du centre de formation d'apprentis (CFA). Voici les étapes de cette formation.

Ce contrat a pour objet l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre certifié (titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles).

L'apprenti(e) est salarié(e) de l'entreprise, employé(e) à temps plein, y compris pendant les heures passées en formation.

Le pourcentage de réussite sur nos diplômes de niveau V est de 91% et de 85% pour ceux de niveau IV. Le pourcentage d'insertion est de 60% pour nos diplômés de niveau V et 91% pour ceux de niveau IV.

Personnes concernées :

Quels employeurs ?

- Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, 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 dans les conditions précisées par les articles L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6272-2 du code du travail.

Quels jeunes ?

- Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.
- Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.
- Pour faciliter la formation du jeune en situation de handicap, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées sur les points suivants :
 - la durée du contrat et le temps de travail ;
 - Le déroulement de la formation. En outre, la limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage n'est pas applicable lorsque le contrat est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue.





- Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3e) comme stagiaire de la formation professionnelle, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis et entrer en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans et un jour.

La Formation :

- Préparation d'un titre certifié ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (durée minimum de 400 heures/an)
- Formation pratique assurée par le maître d'apprentissage en entreprise
- Complément de formation (générale, technologique et pratique) dispensé par le Centre de Formation d'Apprentis (CFAA)

Le Contrat :

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

- Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique. À l'issue de la 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).

À noter : la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou de compétences acquises lors de mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Cette durée écourtée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. Cette dernière est annexée au contrat d'apprentissage.

- Lorsque le contrat est à durée limitée, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.

Il peut varier de 6 mois 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, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.





Comment formaliser un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire type signé par l'employeur, l'apprenti (ou son représentant légal) et le CFAA.

Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, et l'employeur atteste des 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, le CFAA transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur de l'établissement de formation théorique attestant l'inscription de l'apprenti, à la Chambre d'agriculture, lorsque l'employeur est inscrit à la Chambre d'agriculture. Si l'employeur est inscrit dans une autre chambre consulaire, l'employeur devra s'acquitter des démarches de constitution du contrat d'apprentissage auprès de sa chambre.

Cet enregistrement peut être refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation.

La Chambre Consulaire compétente dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception du contrat pour l'enregistrer. Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement.

Le refus d'enregistrement est notifié aux parties, le cas échéant par voie électronique. Le contrat ne peut alors recevoir ou continuer de recevoir exécution.

La Chambre Consulaire adresse copie du contrat aux personnes, organismes et administrations mentionnées à l'article R. 6224-6 du code du travail

Si le contrat d'apprentissage s'exécute dans le secteur public non industriel et commercial, c'est à l'unité départementale de la DIRECCTE du lieu d'exécution du travail que la demande d'enregistrement doit être transmise.

A noter :

A partir du 1^{er} janvier 2020, le dépôt du contrat d'apprentissage se fera exclusivement par l'employeur auprès de l'opérateur de compétences dont il dépendra (et non plus auprès des chambres consulaires).

Quel temps de travail ?

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

À NOTER : 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.**

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise. S'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler :

- plus de 8 heures par jour (à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail)
- plus de 4 h 30 consécutives (au terme desquelles l'apprenti doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives)
- plus que la durée légale du travail (sauf dérogation de l'inspecteur du travail dans les conditions précisées ci-dessus). En outre, 2 jours de repos consécutifs doivent lui être accordés.

Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?

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

Passé le délai de **quarante-cinq jours en entreprise** (consécutifs ou non), la rupture peut désormais être actée par accord signé des deux parties.

Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle) prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir au conseil des Prud'hommes comme auparavant.

L'apprenti peut prendre l'initiative de la rupture, après le respect d'un préavis dans des conditions déterminées par le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018 fixe les modalités suivantes :

- Un délai minimum de 5 jours calendaires après saisie du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat,
- Un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.
Au préalable, l'apprenti doit avoir sollicité le médiateur intervenant dans un délai maximum de quinze jours consécutifs à la demande de l'apprenti.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Dans les entreprises ressortissantes des Chambres Consulaires (Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre de Métiers et de l'Artisanat, Chambre d'Agriculture), un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.





Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu sans qu'ils ne soient à l'origine de cette rupture.

La Rémunération :

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Mineur

Pour les apprentis ayant entre 16 et 17 ans, les salaires minimum bruts applicables depuis le 1er janvier 2019 sont les suivants :

- 410.72 € pour la première année (27% SMIC Brut)
- 593.27 € pour la deuxième année (39% SMIC Brut)
- 836.67 € pour la troisième année (55% SMIC Brut)

18 à 20 ans, les salaires minimum bruts applicables depuis le 1er janvier 2019 sont les suivants :

- 654.12 € pour la première année (43% SMIC Brut)
- 775.82 € pour la deuxième année (51% SMIC Brut)
- 1019.21 € pour la troisième année (67% SMIC Brut)

21 à 25 ans, les salaires minimum bruts applicables depuis le 1er janvier 2019 sont les suivants :

- 806.24 € pour la première année (53 % du SMIC Brut)
- 927.94 € pour la deuxième année (61 % du SMIC Brut)
- 1 186.55 € pour la troisième année (78 % du SMIC Brut)

26 ans et plus, le salaire minimum brut applicable depuis le 1er janvier 2019 est égal au Smic.





Le Maître d'Apprentissage doit :

Au sein de l'entreprise, la responsabilité de la formation de l'apprenti incombe au maître d'apprentissage qui exerce ainsi la fonction de tuteur. Celui-ci peut-être le chef d'entreprise mais également un ou plusieurs salariés. Il doit obligatoirement être majeur et disposer d'un certain niveau de compétence professionnelle en remplissant l'une des conditions mentionnées au sein de l'article R6223-24 du Code du travail :

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport à la qualification préparée par l'apprenti.
- Les personnes justifiant d'au moins deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

L'aide unique pour les employeurs qui recrutent en apprentissage

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} 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.

À partir de 2019, l'employeur reçoit une seule aide au lieu de quatre auparavant.

A quels employeurs s'adresse l'aide unique ?

L'aide s'adresse :

- aux employeurs de moins de 250 salariés ;
- qui concluent un contrat en apprentissage à compter du 1^{er} 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 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 2 000 € maximum pour la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 1 200 € maximum pour la 3^e année d'exécution du contrat.

A noter :

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





Comment l'aide unique est-elle attribuée à l'employeur ? Doit-il en faire la demande ?

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 à compter du début d'exécution du contrat.

Pour pouvoir en bénéficier, l'employeur doit avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, **adresser le contrat** conclu avec l'apprenti **à la chambre consulaire dont il dépend pour enregistrement.**

Sur le contrat, doivent figurer :

- la signature de l'employeur ;
- la signature de l'apprenti (et de son représentant légal s'il est mineur)
- et le visa du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti **afin qu'il soit enregistré.**

A noter :

À partir du 1^{er} 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).

La Chambre Consulaire doit enregistrer le contrat dans les **15 jours suivant la réception du dossier complet**(contrat et pièces justificatives).

Lorsque le contrat est enregistré, la Chambre Consulaire notifie le numéro d'enregistrement du contrat à l'employeur et envoie un exemplaire du contrat enregistré, notamment à l'employeur, à l'apprenti et aux services du ministère du Travail.

Une fois le contrat enregistré par la Chambre Consulaire, le processus de demande d'aide est enclenché. Les services du ministère du Travail transmettent les contrats éligibles à l'aide unique (moins de 250 salariés, niveau inférieur ou égal au bac) à l'Agence de services et de paiement (ASP) qui est chargée du paiement de l'aide.

Tous les échanges entre l'ASP et l'employeur se font par voie électronique.

Chaque mois, l'employeur reçoit un mail pour l'informer d'un nouveau paiement. Cet avis de paiement est consultable sur SYLAé.

Toutes les informations sont disponibles dans l'espace mis à disposition de l'employeur sur le portail Sylae (portail internet à disposition de l'employeur pour toutes les aides versées par l'ASP) pendant toute la durée du contrat. Une aide en ligne est disponible sur <https://sylae.asp-public.fr>

À noter :

Si l'employeur n'a pas encore un compte d'accès à Sylae et qu'il n'a jamais renseigné ses coordonnées bancaires (RIB) pour percevoir une aide publique, l'ASP lui indiquera la démarche à suivre.





Quelles sont les formalités pour le suivi d'activité de l'apprenti ? Que doit attester l'employeur pendant la durée du contrat ?

Tous les mois, l'employeur doit faire une déclaration sociale nominative (DSN) pour chaque chacun de ses salariés (y compris pour les apprentis qui sont salariés de son entreprise).

Cette déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti est utilisée par l'ASP pour attester que le contrat continue à s'exécuter, en vérifiant qu'une rémunération est versée à l'apprenti.

La déclaration sociale nominative (DSN), déclaration unique, mensuelle et dématérialisée qui permet aux employeurs de simplifier, sécuriser et fiabiliser les obligations sociales, est obligatoire pour tous les employeurs.

Si l'employeur adresse correctement sa DSN, il n'a aucune autre démarche à faire pour continuer à bénéficier de l'aide unique.

Que se passe-t-il en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage ?

Si le contrat est rompu, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat. L'aide cesse ensuite d'être due au titre du mois suivant la date de fin de la relation contractuelle, et les sommes perçues indûment doivent être remboursées à l'Agence de services et de paiement (ASP).

A noter

Les employeurs bénéficient aussi :

- Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle **selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.**
- Aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.
- Dans la fonction publique, le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature)

