



Le contrat d'apprentissage

PRINCIPE

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** de type particulier permettant d'accomplir une **formation en alternance** : acquisition de savoirs généraux, techniques ou professionnels et d'un savoir-faire professionnel. Il vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Peuvent conclure des contrats d'apprentissage **toutes les entreprises du secteur privé, les employeurs du secteur public ainsi que les associations.**

L'entreprise qui recrute des salariés en contrat d'apprentissage peut bénéficier de certains avantages tels que des réductions de cotisation et des aides financières et fiscales.

PUBLIC

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux **jeunes âgés de 16 à 29 ans.**

➡ Il peut être dérogé à la limite d'âge inférieure si :

- l'apprenti a au moins 15 ans et a effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (classe de 3^{ème}).

➡ Il peut être dérogé à la limite d'âge supérieure si le contrat d'apprentissage :

- fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment conclu et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
- est conclu suite à une rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, faute de l'employeur ...) ;
- est établi pour une personne reconnue travailleur handicapé (pas de limite d'âge) ;
- est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie (pas de limite d'âge) ;
- est conclu par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau figurant sur la liste nationale (pas de limite d'âge). La liste des sportifs de haut niveau est disponible sur www.sports.gouv.fr

ACTIONS ÉLIGIBLES

Le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour :

- une durée indéterminée (CDI) débutant par la période d'apprentissage égale au cycle de formation ;
- une durée limitée de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée.

La durée de travail comprend le temps de formation.

Rupture du contrat : le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties pendant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise. Passé ce délai, le contrat peut être rompu :

- par accord écrit signé des 2 parties,

CONTRAT DE TRAVAIL (Suite)

- en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail, de décès de l'employeur maître d'apprentissage, de liquidation judiciaire de l'entreprise,
- à l'initiative de l'apprenti sous réserve que celui-ci ait préalablement saisi le médiateur consulaire et informé son employeur de cette saisine (une procédure spécifique doit alors être respectée).

Le **renouvellement du contrat d'apprentissage** est possible une seule fois en cas d'échec à l'examen ou pour terminer la formation lorsque le contrat a été suspendu pour maladie, maternité, défaillance du CFA...

La **succession de contrats** est possible dans certains cas :

- pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes qu'elles soient de même niveau ou non, sous réserve de remplir les conditions d'âge à la date de signature du contrat. Il n'y a alors pas de délai de carence entre 2 contrats ;
- lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats d'apprentissage successifs de même niveau, il doit, pour conclure un 3ème contrat d'apprentissage de même niveau, obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté ;
- suite à un contrat de professionnalisation, et inversement.

À noter : *il est possible de signer un contrat d'apprentissage avec plusieurs entreprises, pour l'exercice d'activités saisonnières (dans certains secteurs d'activité). Un apprenti peut aussi être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie. Une convention est alors conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et l'apprenti. La formation pratique peut dans ce cas se dérouler dans 2 entreprises au maximum et le temps passé dans l'entreprise d'accueil ne peut pas excéder la moitié du temps prévu de formation pratique. Lorsque l'apprenti est embauché par un groupement d'employeurs, la formation pratique peut, à titre expérimental jusqu'au 5 septembre 2021, se dérouler au sein de 3 entreprises membres du groupement.*

DUREE DU CONTRAT

La durée du contrat dépend du titre ou diplôme préparé tout en étant au moins égale à celle du cycle de formation. Toutefois, la durée du contrat (ou de la période d'apprentissage s'il s'agit d'un CDI) peut être inférieure à celle du cycle de formation pour tenir compte des compétences détenues par l'apprenti.

➡ La **durée maximale** peut être portée à 4 ans si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ou s'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

À noter : *le début du contrat peut être antérieur au début de la formation en Centre de formation des apprentis (CFA). Celle-ci doit cependant démarrer au maximum dans les 3 mois qui suivent l'exécution du contrat.*

FORMATION

La formation est réalisée dans un CFA (Centre de Formation d'Apprentis) ou une Unité de formation par apprentissage (UFA). La formation peut être réalisée, sous certaines conditions, en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

La durée de formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat (ou de la période d'apprentissage s'il s'agit d'un CDI).



Le contrat d'apprentissage - suite

FORMATION (suite)

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti ou à son représentant légal.

À noter : *une partie du contrat d'apprentissage peut se dérouler à l'étranger, au sein de l'Union européenne, ou en dehors de celle-ci. Cette période de mobilité internationale peut permettre à l'apprenti de compléter sa formation théorique et/ou sa formation pratique en entreprise. La période du contrat exécutée à l'étranger ne peut excéder un an. La période d'exécution du contrat en France doit être d'au moins 6 mois.*

TUTORAT

L'employeur a obligation de désigner un maître d'apprentissage ayant une expérience professionnelle et une qualification suffisante ; il doit veiller à ce qu'il soit formé pour assurer sa mission.

Le maître d'apprentissage peut être un salarié volontaire de l'entreprise ou l'employeur lui-même. Les conditions de compétence professionnelle exigées du maître d'apprentissage sont définies par convention ou accord collectif de branche. En l'absence de dispositions conventionnelles, celui-ci doit remplir l'une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du même domaine que celui préparé par l'apprenti et d'un niveau équivalent et justifier d'une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,
- justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage, plus un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

À noter : *la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés. Un maître d'apprentissage référent est alors désigné. Si l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage (expérience exigée, nombre maximal d'apprentis encadrés simultanément) sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement. Les maîtres d'apprentissage peuvent :*

- *acquérir depuis le 1^{er} janvier 2017, des droits supplémentaires au Compte Personnel de Formation (CPF) - Voir la Fiche pratique Le Compte Personnel de Formation (CPF) ;*
- *faire reconnaître leurs compétences pédagogiques et d'encadrement par l'obtention d'une certification professionnelle.*

Le contrat d'apprentissage - suite

REMUNERATION

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération est la suivante :

	Moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	27 % SMIC	43 % SMIC	53 % SMIC*	100 % SMIC*
2ème année	39 % SMIC	51 % SMIC	61 % SMIC*	100 % SMIC*
3ème année	55 % SMIC	67 % SMIC	78 % SMIC*	100 % SMIC*

*ou Salaire Minimum Conventionnel si plus favorable.

Des minima de rémunération plus élevés peuvent être prévus par la convention collective appliquée ou par accord des parties. Les majorations liées à l'âge sont appliquées à partir du 1er jour du mois qui suit le jour où l'apprenti atteint 18, 21 ou 26 ans.

FINANCEMENT

Le financement de la formation de l'apprenti est assuré via les Régions par la Taxe d'Apprentissage intégrée, par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, à la Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA).

A compter du 1^{er} janvier 2020, la prise en charge des contrats d'apprentissage sera réalisée par les Opérateurs de compétences (OPCO) sur la base d'un coût contrat défini par les branches professionnelles (ou, à défaut, par décret).

Les OPCO pourront également prendre en charge :

- les frais d'hébergement et de restauration des apprentis (dans des limites fixées par arrêté ministériel),
- les frais de 1er équipement pédagogique (maximum = 500 €),
- un forfait en cas de mobilité internationale.

Les OPCO peuvent par ailleurs financer, dès 2019, sur les fonds de l'alternance :

- les frais de formation des maîtres d'apprentissage (dans la limite de 15 € / heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures) ;
- l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage (dans la limite de 230 € / mois et par apprenti et d'une durée maximale de 12 mois).

FORMALITES

Le portail de l'alternance permet de gérer en ligne les contrats d'apprentissage, de publier des offres d'emploi en alternance, de calculer les aides financières et la rémunération à verser aux apprentis.

A compter du 1^{er} janvier 2020, les contrats d'apprentissage devront être déposés auprès de l'Opérateur de compétences (OPCO) en charge de leur financement.



Le contrat d'apprentissage - suite

SOURCES

- Articles du code du travail [L.6221-1](#) et suivants
- Articles du code du travail [L.6222-1](#) à [L.6222-22](#)
- Articles du code du travail [L.6222-27](#)
- Articles du code du travail [L.6222-42](#) et suivants
- Articles du code du travail [L.6223-1](#) et suivants
- Articles du code du travail [L.6224-1](#) et suivants
- Articles du code du travail [D.6222-1](#) et [R.6221-1](#) et suivants

Mise à jour : Janvier 2019