

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Basé sur un rythme alterné entre périodes de formation théorique et périodes de mise en œuvre pratique en entreprise, le contrat d'apprentissage est un moyen efficace pour se former et intégrer une entreprise, avec une qualification professionnelle à la clé.

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme d'État ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

VOS AVANTAGES

- Acquérir une qualification reconnue sur le marché du travail.
- Être accompagné tout au long de votre parcours par un maître d'apprentissage.
- Suivre une formation en alternance avec un statut salarié.
- Percevoir une rémunération.



À noter !

Pour l'apprenti, le contrat d'apprentissage est l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle et un diplôme ou un titre reconnu au niveau national, tout en bénéficiant du statut de salarié (rémunération, protection sociale, cotisation retraite, congés payés, avantages sociaux de la convention collective et/ou de l'entreprise...).

ÇA VOUS CONCERNE

Un jeune ou un demandeur d'emploi ou plus généralement une personne peut conclure un contrat d'apprentissage avec une entreprise s'il relève de l'une des catégories suivantes :

- jeunes de 16 ans à 29 ans révolus (15 ans et 1 jour s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire - collège) ;
- jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le 31 décembre de l'année en cours (sous condition d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire et d'être inscrit dans un lycée professionnel ou un CFA sous statut scolaire) ;
- personnes - sans limitation d'âge - porteuses d'un projet de création ou de reprise d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme, reconnues travailleurs handicapés ou sportifs de haut niveau.

L'âge de l'apprenti s'apprécie au regard de la date de conclusion du contrat.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Il est possible de déroger à la limite d'âge de 35 ans à condition de conclure le contrat dans l'année qui suit :

- un précédent contrat d'apprentissage, pour préparer un niveau de diplôme supérieur ;
- la rupture du contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (inaptitude physique et temporaire du salarié, cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur...).

Dans ces deux cas, le nouveau contrat d'apprentissage doit être souscrit par une personne âgée de 30 ans au maximum.

PASSEZ À L'ACTION !

CHOISIR UNE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ADAPTÉE À VOS BESOINS

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Ne sont donc pas accessibles par la voie de l'apprentissage les formations préparant à un Certificat de qualification professionnelle (CQP) qu'ils soient enregistrés ou non au RNCP, les formations préparant à une habilitation ou certification inscrite au Répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH) et plus généralement toutes les formations non certifiantes.

CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat d'apprentissage peut être conclu :

- à durée limitée (CDD) de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée et jusqu'à 4 ans dans les cas suivants :
 - situation de handicap ;
 - inscription sur la liste officielle des sportifs de haut niveau ;
 - échec à l'obtention du titre ou diplôme visé par le contrat.
- à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage. À l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié est déterminée par les dispositions du Code du travail relatives au CDI courant avec, toutefois, une particularité : l'interdiction de prévoir une période d'essai.

En principe, la durée du contrat (ou de la période d'apprentissage) est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification.

À titre dérogatoire, la durée du cycle de formation peut être réduite ou augmentée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises par ce dernier (lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire, d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire). La durée doit alors être fixée par une convention tripartite signée entre le CFA, l'employeur et l'apprenti, à annexer au contrat d'apprentissage.

La durée du contrat peut être réduite si l'apprenti :

- achève une formation suivie pendant au moins 1 an en contrat de professionnalisation, en contrat d'apprentissage ou dans un établissement d'enseignement technologique à temps complet ;
- est déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi certains stages qualifiants (dans ce cas, la réduction de la durée du contrat d'apprentissage est subordonnée à l'autorisation administrative du recteur d'académie) ;
- obtient la qualification préparée dans le cadre du contrat d'apprentissage avant le terme de celui-ci ;
- n'a pas d'employeur lors du début du cycle de formation, alors la durée du contrat d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle (dans la limite de 3 mois) ;
- retrouve un autre employeur après une rupture anticipée de son contrat initial, la durée de ce second contrat peut alors être inférieure à 6 mois.

Signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur), le contrat est établi par écrit sur un formulaire cerfa .

Au plus tard, dans les 5 jours ouvrables suivant le début du contrat, l'entreprise est chargée de transmettre ce formulaire Cerfa renseigné à l'Opco afin que celui-ci procède à son dépôt auprès de l'administration.

L'Opco dispose d'un délai de 20 jours pour se prononcer sur la prise en charge financière du contrat d'apprentissage. Il peut refuser de le prendre en charge en cas d'inéligibilité de la formation visée ou de non-respect des conditions légales relatives à l'âge de l'apprenti, au maître d'apprentissage ou à la rémunération minimale de l'apprenti.

Le refus de prise en charge fait obstacle à l'exécution du contrat d'apprentissage.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE



À savoir !

Sécurisez son embauche : avant de conclure le contrat d'apprentissage, le futur apprenti peut suivre une formation visant à adapter ou à développer ses compétences professionnelles en vue d'occuper l'emploi proposé, dans le cadre de la Préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

RENOUVELER LE CONTRAT

Le contrat d'apprentissage peut être renouvelé 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...

CONCLURE UN NOUVEAU CONTRAT

Un nouveau contrat peut être conclu pour préparer un diplôme ou un titre sanctionnant des qualifications différentes de celles visées lors du précédent contrat.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs en apprentissage de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté pour conclure un 3^e contrat d'apprentissage du même niveau.

Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats.

SUSPENDRE LE CONTRAT DE TRAVAIL POUR CONCLURE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Un CDI courant peut être suspendu par accord entre l'employeur et le salarié pour conclure un contrat d'apprentissage avec la même entreprise.

La durée de suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle. À la fin de son contrat d'apprentissage, le salarié retrouve automatiquement son CDI.

SUIVRE LA FORMATION

La formation théorique se déroule dans plusieurs types d'établissement :

- un Centre de formation d'apprentis (CFA) ;
- une Unité de formation par l'apprentissage (UFA), voire un établissement d'enseignement, un Organisme de formation ou une entreprise conventionnée par un CFA intervenant en qualité de sous-traitant.

Elle peut être effectuée, sous certaines conditions, en tout ou partie à distance.

Sa durée varie selon le diplôme ou titre visé et les règles définies par l'organisme certificateur. Elle ne peut cependant être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat (ou de l'action d'apprentissage dans le cas d'un CDI).

Les dates du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en CFA sont portées sur le contrat.

La formation est incluse dans l'horaire de travail.



Nouveau !

« Dans le cadre du plan de relance de l'alternance, l'apprenti dispose de 6 mois pour trouver un employeur, au lieu de 3 mois (pour toute formation débutant avant le 31 décembre 2020). Durant cette période, il peut débuter sa formation théorique.



LE SAVIEZ-VOUS ?

La formation peut être réalisée en partie à l'étranger, dans l'Union européenne ou en dehors. Cette mobilité est limitée à un an, avec une période d'exécution du contrat en France d'au moins 6 mois.

Voir le guide « Boostez la mobilité européenne ou internationale de vos alternants » sur le site du ministère de l'Emploi.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

ÊTRE ACCOMPAGNÉ(E) PAR UN MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'entreprise pour vous accompagner tout au long de votre parcours et assurer la liaison avec le CFA. Il peut s'agir d'un salarié volontaire ou du chef d'entreprise.

BÉNÉFICIER D'UNE RÉMUNÉRATION MINIMALE

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, la rémunération minimale (en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel pour les jeunes âgés de 21 ans et plus) est calculée en fonction de l'âge de l'apprenti et de son ancienneté :

	avant 18 ans	de 18 ans à - de 21 ans	21 ans et +	26 ans et +
1 ^{re} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^e année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^e année	55 %	67 %	78 %	100 %

EXONÉRATIONS SOCIALES

Ces rémunérations donnent lieu à l'application de la réduction générale de cotisations sociales patronales prévue dans la limite annuelle de 1,6 fois le SMIC brut.

L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC brut.

FINANCEMENTS

PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION PAR L'OPCO EP

Les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2020 sont financés par les Opco sur la base des niveaux de prise en charge définis annuellement par la branche professionnelle dont relève l'entreprise de l'employeur.

La formation peut faire l'objet d'une participation financière de l'entreprise si le niveau de prise en charge déterminé par la branche professionnelle ne couvre pas la totalité du prix fixé par le CFA. En effet, la convention de formation établie entre le CFA, l'entreprise, précise notamment le prix de l'action de formation et ses modalités de règlement. Ce prix, librement déterminé par le CFA, suppose qu'un delta sur la prise en charge puisse être facturé à l'entreprise qui s'est engagée à financer l'éventuel reste à charge par la convention de formation.

Aucune participation financière ne peut être demandée à l'apprenti par le CFA.

AIDES FINANCIÈRES



Nouveau !

Dans le cadre du plan « #1jeune1solution », le gouvernement met en place une aide exceptionnelle qui bénéficie à toutes les entreprises quelle que soit leur taille d'effectifs ; elle vient remplacer de façon provisoire l'aide unique à l'apprentissage dont les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient.

Conditions :

Aide exceptionnelle de l'État à l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou titre à finalité professionnelle jusqu'à Bac + 5 (niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles) :

- 5 000 € si celui-ci a moins de 18 ans ;
- 8 000 € si celui-ci est majeur.

pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 mars 2021. Attention ! c'est la date de conclusion du contrat (et non celle du démarrage de la formation) qui permet d'apprécier l'éligibilité de l'aide financière.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Bénéficiaires :

- les entreprises de moins de 250 salariés sans conditions ;
- les entreprises d'au moins 250 salariés sous réserve du respect de certaines conditions.

L'aide exceptionnelle est versée pour la première année de contrat. L'aide unique reprend ensuite le relais pour les années suivantes du contrat, sous conditions.

- **Aide unique de l'État** à l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au Bac (Bac +2 pour l'Outre mer) pour les entreprises de moins de 250 salariés :
 - Jusqu'à 4 125 € pour la 1^{ère} année ;
 - Jusqu'à 2 000 € pour la 2^e année ;
 - Jusqu'à 1 200 € pour la 3^e et, éventuellement, la 4^e année.
- **Aides complémentaires de l'Agefiph** si le salarié est reconnu « travailleur handicapé »
- **Application de réductions de charges sociales de la part de l'URSSAF**, en fonction du niveau de rémunération
- **« Bonus alternants »** venant en déduction de la taxe d'apprentissage, à condition d'employer au moins 250 salariés et d'accueillir au moins 5 % d'alternants (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation et pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat) ou assimilés : VIE, CIFRE... (montant variable selon le quota d'alternants ou assimilés présents dans l'entreprise et son effectif).

FINANCEMENT DU PERMIS DE CONDUIRE

Les apprentis majeurs peuvent bénéficier d'une aide d'État de 500€ pour financer leur permis de conduire, catégorie B.

Trois conditions pour bénéficier de l'aide :

1. être âgé d'au moins 18 ans,
2. être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution,
3. être engagé dans un parcours d'obtention du permis B.
Pour en faire la demande, vous devez prendre contact avec son CFA.

Pour en savoir plus :

www.travail-emploi.gouv.fr/apprentis-aide-permis



LE SAVIEZ-VOUS ?

La loi, les décrets, les circulaires... constituent les textes dits légaux et réglementaires. Ces textes s'appliquent à tous les salariés du secteur privé.

Les accords de branches sont les textes dits conventionnels. Ils ne s'appliquent qu'aux salariés de la branche professionnelle concernée.

Pour vérifier si la branche professionnelle de votre employeur dispose d'accords (toujours plus favorables au salarié que les textes légaux et réglementaires), consultez la **Convention collective de votre branche professionnelle**.



- Le portail officiel de l'alternance alternance.emploi.gouv.fr