

Le contrat d'apprentissage

Février 2024



Basé sur l'alternance entre périodes de formation et de mise en œuvre pratique en entreprise, le contrat d'apprentissage est un moyen efficace pour former et intégrer des professionnels, certification à la clé. Un contrat à mobiliser également dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise. Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).



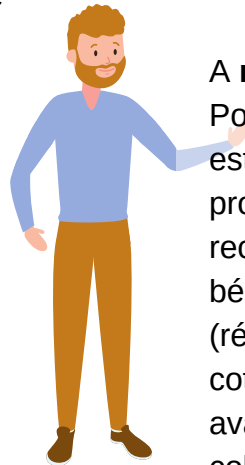
ÇA VOUS CONCERNE

Toute entreprise peut conclure un contrat d'apprentissage avec les publics suivants :

- jeunes de 16 à 29 ans (15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire - collège) ;
- sans limite d'âge :
 - travailleurs handicapés ;
 - personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant l'obtention du diplôme ou du titre objet du contrat ;
 - sportifs de haut niveau figurant sur la liste ministérielle.

VOS AVANTAGES

- Former ses futurs collaborateurs à ses méthodes de travail et organiser la transmission des savoir-faire ;
- Introduire dans votre entreprise un regard neuf, de la créativité et de l'enthousiasme ;
- Miser à long terme sur un collaborateur qui s'imprénera de la culture de votre entreprise.



A 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...).

DID YOU KNOW ?

Il est possible de déroger à la limite d'âge de 29 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 35 ans au maximum.



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 (RS), ainsi que 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 de durée équivalente à celle d'un CDD (voir ci-dessus). 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.

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 l'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 disponible sur le site de votre OPCO.



Au plus tard, dans les 5 jours ouvrables suivant le début du contrat, l'entreprise transmet ce formulaire Cerfa (formulaire administratif réglementé) complété à son

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.

À noter !

Sécurisez vos embauches : 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...

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 3e contrat d'apprentissage du même niveau.

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

ORGANISER LA FORMATION

La formation théorique peut se dérouler dans plusieurs types d'établissement :

- un Centre de formation d'apprentis (CFA) ;
- un CFA d'entreprise ;
- une Unité de formation par l'apprentissage (UFA), voire un établissement d'enseignement, un organisme de formation ou une entreprise ayant signé une convention avec un CFA et 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. Toutefois, la formation (partie pratique comme théorique) ne doit pas débuter plus de 3 mois après la date du début d'exécution du contrat.

La formation est incluse dans l'horaire de travail.

A noter !

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.

Pour en savoir plus : téléchargez le guide « [Boostez la mobilité européenne ou internationale de vos alternants](#) » sur le site du ministère de l'emploi.



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 certification professionnelle. À la fin de son contrat d'apprentissage, le salarié retrouve automatiquement son CDI.

DÉSIGNER UN MAÎTRE D'APPRENTISSAGE



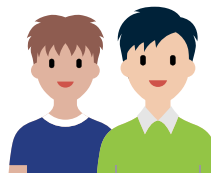
Il peut être le chef d'entreprise lui-même, sauf accord de branche, ou un salarié volontaire. Il est majeur et possède des compétences professionnelles mais aussi des qualités pédagogiques.

Sauf convention ou accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit :

Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine que celui visé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice minimum dans l'activité visée.

OU

Justifier de deux années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.



Combien d'apprentis peut-il encadrer ?

2 apprentis +
1 redoublant au maximum

Peut-il y avoir plusieurs maître pour un apprenti ?

Oui, plusieurs salariés peuvent se partager le rôle de maître d'apprentissage, il suffit de désigner un référent qui sera en charge de la liaison avec le CFA.



À QUOI S'ENGAGE-T-IL ?

Le maître d'apprentissage assure la formation pratique de l'apprenti et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme.

VERSER 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 l'année d'exécution du contrat :

	16 – 17 ans	18 - 20 ans	21 – 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	100%
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	100%



FINANCEMENTS

FINANCEMENT DE LA FORMATION PAR VOTRE OPCO

Les contrats d'apprentissage sont financés par les Opcos 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. Cette dernière s'étant au préalable engagée à financer l'éventuel reste à charge en application de la convention de formation conclue entre les parties.

Aucune participation financière ne peut être demandée à l'apprenti par l'organisme de formation / le CFA.

L'Opcos EP prend en charge, dès lors qu'ils sont financés par les CFA, les frais annexes à la formation des apprentis dans la limite de 3 €/repas/apprenti et 6 €/nuit/apprenti.

Dans ce cas, ils sont remboursés directement au CFA.



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 votre branche professionnelle dispose d'accords « spécifiques » (depuis les ordonnances « Travail », les dispositions conventionnelles peuvent être « moins favorables » que les textes légaux et réglementaires), consultez la Convention collective de votre branche professionnelle.

AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

- Aide de l'État de 6 000 € à toutes les entreprises (sous conditions pour les entreprises de 250 salariés et plus) recrutant des apprentis jusqu'au niveau Bac +5 pour les contrats conclus entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023.
- Aide à l'embauche d'un apprenti handicapé versée par l'Agefiph, tout employeur d'une personne handicapée dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimale de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures.



À noter !

Cette aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et avec l'aide exceptionnelle de l'Etat.

- Application de réductions de charges sociales de la part de l'URSSAF, pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC (variable selon le niveau de rémunération du salarié et l'effectif de l'entreprise : moins de 50 salariés/50 salariés ou plus).

Déduction du solde de la taxe d'apprentissage (créance « 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 ou assimilés* ou 3 % d'alternants et une progression de 10 % de ce quota par rapport à l'année précédente (montant variable selon le quota d'alternants ou assimilés présents dans l'entreprise et son effectif).