

L'essentiel du contrat d'apprentissage

Objectifs

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance associant des périodes en entreprise et des périodes au Centre de Formation d'Apprentis (CFA). L'objectif est d'**obtenir un diplôme ou un titre attestant d'une qualification professionnelle**.

Bénéficiaires

- **Jeunes de 16 à 29 ans révolus.**
- **Jeunes de 15 ans**, sortant de 3^{ème}.
- **Jeunes de 14 ans**, qui sortent de 3^{ème} et qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre : ils peuvent commencer leur apprentissage sous statut scolaire (avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage et le débiter le lendemain de leur anniversaire).
- **Personnes en situation de handicap** : sans condition d'âge
- **Créateurs/repreneurs d'entreprise et sportifs de haut niveau** : sans condition d'âge.

Caractéristiques du contrat

- **Type de contrat** : à durée déterminée ou à durée indéterminée avec une période d'apprentissage.
- **Durée** du CDD ou de la période d'apprentissage (en cas de CDI) : **de 6 mois à 3 ans**, selon le cas
Allongement de la durée possible jusqu'à 4 ans, pour les apprentis reconnus handicapés.
- **Période d'essai** : jusqu'au 45^{ème} jour de présence en entreprise.
- **Jeunes sans employeur à la date de démarrage de la formation** : ils peuvent suivre leur formation au CFA durant 3 mois maximum à compter de la date de rentrée, en tant que stagiaire de la formation professionnelle (parcours non rémunéré).

Maître d'apprentissage

Il doit être volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Il peut être employeur, conjoint collaborateur ou salarié de l'entreprise.

Il doit aussi remplir les **conditions de compétences prévues par accord de branches ou à défaut** :

- être titulaire d'un titre ou diplôme dans le domaine professionnel correspondant à la finalité de la qualification préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'**au moins 1 an d'exercice** dans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti
- ou justifier d'**au moins 2 ans d'exercice** dans une activité professionnelle correspondant à la qualification visée par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification (demande étudiée au cas par cas par l'autorité de tutelle).

Il peut y avoir 2 maîtres d'apprentissage identifiés sur le contrat.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés coordonnés par le ou les maître(s) d'apprentissage référent(s).

Nombre d'apprentis

Nombre maximal d'apprentis pouvant être simultanément accueillis par l'entreprise :

- deux pour chaque maître d'apprentissage
- ainsi qu'un apprenti ayant prolongé son contrat après un échec à son examen.

Mise en œuvre du contrat d'apprentissage

Détail de la démarche d'enregistrement du contrat :

- L'employeur complète et envoie au CFA l'attestation d'entreprise
- La chargée de développement contacte l'entreprise pour faire un point (précisions, questions/réponses...)
- La chargée de suivi des contrats transmet par mail les informations nécessaires à la saisie du contrat et la procédure complète (établissement du contrat et de la convention, accord de prise en charge...)

La demande d'enregistrement du contrat d'apprentissage doit être faite **au plus tard dans les 5 jours ouvrables** qui suivent le début du contrat. Elle peut-être faite en amont. **L'anticipation est toujours à privilégier !**

Deux procédures selon le type d'employeur :

- **Employeur privé** : il adresse sa demande d'enregistrement du contrat à son Opérateur de Compétences (OPCO). L'opérateur de compétence a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse dans ce délai, la demande est refusée.
- **Employeur public : nouveau !** → **avant la signature du contrat** → l'employeur dépose une demande individuelle d'accord préalable de prise en charge des frais pédagogiques auprès du CNFPT en indiquant, pour chaque contrat, sa durée et le diplôme envisagé. Une fois obtenu :
 - le n° de l'accord préalable devra être transmis au CFA accompagné du contrat d'apprentissage pour visa.
 - Le CFA établira la convention individuelle de formation qui sera signée entre l'employeur, l'apprenti et le CFA puis transmise par ce dernier au CNFPT.

Retrouvez toutes les informations nécessaires à la création du contrat sur :
<https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/lapprentissage-collectivites-territoriales/lapprentissage-nouvelle-aquitaine/nouvelle-aquitaine>

- Une fois le contrat et la convention signés par tous, l'employeur déposera l'ensemble des documents à la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).
- A réception du numéro de dépôt, l'employeur transmet une copie du contrat visé par la DREETS au CFA. Ce dernier se charge de déposer la demande de financement auprès du CNFPT.

Apprentis en situation de handicap : Dans le cas où l'apprenti a informé l'employeur d'une Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH), l'employeur s'assure que la case correspondante a bien été cochée sur le contrat.

Rémunération des apprentis

La rémunération est calculée en % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus avantageux.

- **Rémunération minimale réglementaire :**

% du SMIC	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	27%	39%	55%
De 18 à 21 ans	43%	51%	67%
De 21 à 26 ans	53%	61%	78%
De 26 à 29 ans	100% (pas d'exonération des charges salariales)		

- **Cas Particuliers :**

- **Succession de contrats d'apprentissage :**

- ✓ à minima, il y a maintien de la rémunération réglementaire entre deux contrats d'apprentissage si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.
- ✓ dans le cas d'un changement d'employeur, le salaire est maintenu en référence à la grille « rémunération minimale réglementaire » et ne tient pas cas d'un éventuel minimum conventionnel appliqué par la précédente entreprise

- **Réduction d'une durée de contrat par rapport à la durée habituelle du cycle de formation :**

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation de référence, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

- ✓ *Exemple n°1*: préparation d'un CAPa en 1 an au lieu de 2 ans → rémunération à hauteur d'une 2^{ème} année de formation
- ✓ *Exemple n°2*: préparation d'un Bac Professionnel en 2 ans au lieu de 3ans → rémunération à hauteur d'une 2^{ème} année en classe de 1^{ère} Bac Pro puis rémunération à hauteur d'une 3^{ème} année en classe de terminale Bac Pro

- **Cas des formations dont la durée maximale est de 1 an :**

- ✓ Cas des Licences professionnelles : rémunération à hauteur d'une 2^{ème} année de formation

- **Majoration de salaire :**

Le salaire de l'apprenti peut éventuellement être majoré de 15 points si les conditions suivantes sont remplies :

- Diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- Qualification en rapport direct avec le précédent diplôme
- Durée du contrat inférieure ou égale à 1an

- **Cas des contrats dans la fonction publique :**

Les employeurs publics peuvent décider de majorer les pourcentages de la rémunération minimale réglementaire de 10 ou 20 points.

Aides aux employeurs du secteur privé

- **Réduction générale de cotisations sociales patronales** pour les rémunérations versées aux apprentis. Exonération des **cotisations salariales** sur la part de rémunération inférieure à 79 % du Smic.
- **Exonération des charges fiscales** pour les entreprises de moins de 11 salariés : taxes sur les salaires, Formation professionnelle, taxe d'apprentissage et Construction.
- **Aide de l'Etat** : la date de conclusion du contrat (=signature) définit les conditions d'aides. La date de conclusion peut-être différente de la date de début du contrat.
 - **Pour tout contrat conclu jusqu'au 31 décembre 2022**, le montant de l'aide, pour le contrat est de :
 - 5000€ pour un apprenti mineur
 - 8000€ pour un apprenti majeurL'aide est versée mensuellement la 1^{ère} année à hauteur de 1/12^{ème} de son montant.
- **Aides Agefiph spécifiques aux apprentis avec une reconnaissance de handicap (cumulables avec les aides de l'Etat).**

Aide à la signature du contrat : Demande à effectuer auprès de l'AGEFIPH dans les 6 mois suivants la signature du contrat	
Durée du contrat	Montant à proratiser en fonction du nombre de mois
Contrat de 6 à 11 mois	1 000€
Contrat de 12 à 17 mois	1 500€
Contrat de 18 à 23 mois	2 000€
Contrat de 24 à 29 mois	2 500€
Contrat de 30 à 35 mois	3 000€
Contrat de 36 mois	3 500€
Contrat CDI	4 000€
Autres aides	
Consulter : www.agefiph.fr	
Se rapprocher de Cap Emploi (Service Public de l'Emploi)	

Aides aux employeurs de la fonction publique territoriale

- **Frais de formation** :
 - Prise en charge des frais de formation par le CNFPT à hauteur de 100% **du montant maximal annuel** (une grille de référence est disponible sur le site du CNFPT : https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/liste_des_montants_maximaux_v.3mars_2022.pdf)
 - Si le coût de formation est supérieur au montant maximal de prise en charge du CNFPT, le reste à charge sera facturé à l'employeur.
- **Aides du FIPHFP dans le cas d'un apprenti ayant une Reconnaissance de Handicap**
 - Consulter : www.fiphfp.fr
 - Se rapprocher de Cap Emploi (Service Public de l'Emploi)
 - Se rapprocher du CDG (Centre de Gestion) de la collectivité
 - Rémunération de l'apprenti : Indemnisation de 80% du reste à charge du coût salarial (rémunération + charges patronales résiduelles)
 - Remboursement à l'employeur
 - des éventuels frais de formation restant à charge de l'employeur
 - des surcoûts pédagogiques liés au handicap, facturés par la CFA
 - des coûts techniques liés à la compensation du handicap

Aides aux apprentis

Il existe plusieurs types d'aides, dont :

- **Impôt sur le revenu** : exonération dans la limite du montant annuel du Smic.
- **Aide au permis B** : 500 € pour les apprentis majeurs, à demander au CFA (aide Etat)
- **Aide régionale au passage du permis de conduire** pour les apprentis de 17 à 25 ans : de 300 € à 800 € sous condition de ressources
- **Frais d'hébergement et de restauration** : une partie est prise en charge **dans le secteur privé** à hauteur de 3€/repas et 6€/nuitée (petit déjeuner compris). L'aide est versée au CFA et déduite de la facture. **Dans le secteur public** c'est au bon vouloir de la collectivité.
- **Aides spécifiques aux apprentis avec reconnaissance de handicap** : voir le catalogue des aides de l'AGEFIPH (employeur privé) et du FIPHFP (employeur public)

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à consulter les divers sites comme :

Aides de la Région Nouvelle Aquitaine : https://jeunes.nouvelle-aquitaine.fr/formation/scolarité-et-quotidien-les-aides#titre_h2_848

Portail de l'alternance : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/preparer-son-projet-en-alternance>

Réglementation apprenti mineur

- **Temps de travail** :

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- ✓ 8 heures de travail par jour maximum
- ✓ 2 jours de repos consécutifs par semaine
- ✓ l'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- ✓ le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- ✓ l'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- ✓ pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- ✓ interdiction de travailler un jour de fête légale

À savoir : des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

Il faut consulter la convention collective correspondante !

- **Travaux interdits et travaux réglementés** :

Un jeune de moins de 18 ans ne peut pas effectuer de travaux comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité (voir liste sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344>).

Toutefois, si pour les besoins de sa formation, l'apprenti est amené à réaliser certaines activités à risques, l'employeur doit remplir la « **demande de dérogation aux travaux interdits** ». Le formulaire et sa notice se trouvent sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/santé-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulières/article/la-protection-de-la-santé-des-jeunes-travailleurs#Les-jeunes-travailleurs-peuvent-ils-etre-affectés-a-tous-les-travaux-nbsp>

Une non réponse de la DREETS sous 2 mois vaut acceptation.

Congés

- **Congés payés**

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés (hors périodes au CFA). S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

- **Congés maternité et paternité**

Ces congés s'appliquent selon les règles en vigueur.

- **Congés spécifiques**

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre salarié : mariage, Pacs, décès d'un membre de la famille

- **Congés pour la préparation à l'examen**

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

- **Journée d'appel de préparation à la défense**

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Informations réglementaires sur l'apprentissage

- **Qui paie les vêtements de travail pour les apprentis ?**

Selon [l'article R4321-1 du Code du Travail](#), la loi impose à l'employeur de fournir, donc de prendre en charge financièrement, les équipements de protection individuelle et les vêtements nécessaires à la réalisation d'un travail en toute sécurité.

- **Consulter le site officiel de l'administration française :**

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>