

DISPOSITIFS

Contrat d'apprentissage

ZOOM SUR L'ALTERNANCE

Publié le : 21.12.2017 - Modifié le : 05.10.2018



Contrat de travail assorti de différentes aides, le contrat d'apprentissage permet de recruter et de former en alternance un jeune ou un adulte, lequel peut ainsi acquérir une certification reconnue (titre ou diplôme).

Suite à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les éléments suivants sont susceptibles d'évoluer.

Pour plus d'informations, consultez nos actualités juridiques

[VOIR LES ACTUALITÉS](#)

Consultez le dossier législatif sur le site de l'Assemblée Nationale (Travail : Liberté du choix de son avenir professionnel).

[VOIR LE DOSSIER](#)

Quel intérêt ?

- ✔ **Recruter de nouveaux salariés** et les former aux métiers de l'entreprise.
- ✔ **Anticiper les départs** en retraite et assurer la **transmission des savoir-faire spécifiques à l'entreprise**.
- ✔ **Bénéficier d'avantages financiers : exonérations de charges sociales, aides financières...**

Pour le particulier

Bénéficier d'un contrat de travail en alternance avec tous ses avantages : salaire, formation, accompagnement...

Acquérir une qualification professionnelle reconnue.

Disposer d'une expérience professionnelle valorisante.

Qui est concerné ?

- ✔ Les **jeunes de 16 à 25 ans** (ou moins de 31 ans dans certaines régions volontaires du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019),
- ✔ Toute personne de **30 ans au plus** qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir une qualification supérieure

ou dont le contrat a été rompu pour une cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, fermeture de l'entreprise...),

- ✔ Toute personne, **quel que soit son âge**, reconnue travailleur handicapé,
- ✔ Toute personne, **quel que soit son âge**, ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé,
- ✔ Les jeunes d'**au moins 15 ans** ayant achevé la classe de 3ème.



À NOTER

Un contrat d'apprentissage peut être conclu après un contrat de professionnalisation ou une formation suivie dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi. (voir [la page POEC](#) et voir [la page POEI](#))

Qui prend l'initiative ?

Conclu entre l'employeur et le bénéficiaire, établi sur l'**imprimé Cerfa FA 13** (disponible sur www.alternance.emploi.gouv.fr), le contrat d'apprentissage est un contrat de travail établi :

- ✔ pour une durée limitée (en principe 2 ans mais il existe des exceptions),
- ✔ ou à durée indéterminée. Dans ce cas, le contrat débute sur une période d'apprentissage. A son terme, il devient un CDI « classique », avec une seule particularité : l'interdiction de prévoir une période d'essai.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est conclu CDI) est fixée en fonction de la profession et du niveau de qualification préparé (de 1 à 3 ans, le plus souvent, 2 ans).

Dans plusieurs situations toutefois, il est possible d'allonger ou de réduire la durée du contrat. Ainsi elle peut être réduite lorsque :

- ✔ 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,
- ✔ l'apprenti est 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 une autorisation administrative (recteur d'académie).

Dans d'autres situations, des réductions de durée de contrat sont également admises : obtention de la qualification préparée dans le cadre du contrat d'apprentissage avant le terme de celui-ci...

Au contraire, la durée du contrat d'apprentissage peut être allongée dans un certain nombre de cas :

- ✔ entrée en apprentissage plus de 2 mois après le début des cours en CFA ou suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti,
- ✔ échec à l'examen,
- ✔ apprenti handicapé...



À NOTER

Le contrat est transmis par l'employeur (pour enregistrement) à la chambre consulaire dont il dépend (chambre de commerce et d'industrie, chambre des métiers et de l'artisanat...). Une formalité (gratuite) à accomplir au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat. Le contrat peut être résilié par l'employeur ou par l'apprenti, jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Pour quelles certifications ?

Le contrat d'apprentissage vise obligatoirement un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles ([RNCP](#)).

Comment organiser la formation ?

La formation est organisée en alternance :

- ✔ formation générale, théorique et pratique en CFA (ou section d'apprentissage ou unité de formation par l'apprentissage).
- ✔ formation pratique en entreprise, avec l'appui (obligatoire) d'un maître d'apprentissage choisi par l'entreprise en fonction de son expérience et/ou de son niveau de diplôme.

Au moins égale à 400 heures par année de contrat, la formation en CFA est incluse dans le temps de travail de l'apprenti (240 heures en cas de prolongation de l'apprentissage après échec à l'examen).

Les enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un CFA ou une section d'apprentissage peuvent être effectué à distance en tout ou partie.



À NOTER

Les CFA sont créés par voie de convention signée avec les conseils régionaux (CFA « régionaux ») ou – plus rarement – avec l'Etat (CFA nationaux). Les sections d'apprentissage et les unités de formation sont des CFA intégrés à des établissements d'enseignement relevant du ministère chargé de l'éducation.

Le rôle du maître d'apprentissage est de contribuer, en liaison avec le CFA, à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre préparé. Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié :

- ✔ soit titulaire 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, et justifiant d'au moins 2 années d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé,
- ✔ soit justifiant d'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par le diplôme ou titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion,
- ✔ soit disposant d'une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou titre préparé. Dans ce cas toutefois, l'avis de l'autorité administrative est requis (selon le secteur : recteur, directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs...).

Un maître d'apprentissage peut suivre deux apprentis. Peut s'y ajouter un apprenti dont la formation a été prolongée après échec à l'examen. Dans tous les cas, l'employeur doit veiller à la formation du maître d'apprentissage. Opcalia peut participer au financement de ces dépenses de formation.

Pour le particulier

L'activité de maître d'apprentissage permettra d'acquérir des heures inscrites sur le CPF.

Quel statut pour l'apprenti ?

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les autres salariés (congrés, avantages...) dans la mesure où ils ne sont pas incompatibles avec le suivi de la formation. Son temps de travail (temps de formation compris) ne peut dépasser la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Pour le particulier

En tant qu'apprenti, vous bénéficiez d'une carte « d'étudiant des métiers » délivrée par le CFA, ouvrant droit à des avantages sociaux et tarifaires.

Quelle rémunération pour l'apprenti ?

Fixée en pourcentage du SMIC, la rémunération minimale varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'apprentissage.

L'accord collectif applicable dans l'entreprise peut prévoir une rémunération minimale supérieure.

	Année d'apprentissage		
Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	25%	37%	53%
De 18 à moins de 21 ans	41%	49%	65%
21 ans et plus	53%	61%	78%

Pour le particulier

Le changement de taux doit être appliqué le 1^{er} jour du mois qui suit votre anniversaire.

Information et consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise (CE) doit être consulté sur l'apprentissage à l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Quelles aides ?

L'employeur bénéficie de plusieurs aides :

- ✔ Aide « TPE jeunes apprentis » aux entreprises de moins de 11 salariés : 4400€ les 12 premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage.
- ✔ Exonération de charges sociales : totale pour les entreprises de moins de 11 salariés et les entreprises inscrites au répertoire des métiers, partielle pour les autres entreprises.
- ✔ Prime versée par la région aux entreprises de moins de 11 salariés : 1 000 € minimum pour chaque année du cycle d'apprentissage.
- ✔ Prime versée par la région aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent pour la première fois un apprenti (depuis le 1er janvier de l'année précédente) ou embauchent un apprenti supplémentaire : 1 000 € minimum pour chaque année du cycle d'apprentissage.
- ✔ Crédit d'impôt : 1 600 € pour la première année de formation d'un apprenti préparant un diplôme de niveau bac+2 maximum (2 200 €, quel que soit le diplôme préparé, pour certains apprentis : travailleurs handicapés...).
- ✔ Exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), sous conditions, pour les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage (TA) (Bofip impôts n°BOI-TPS-TA relatif à la taxe d'apprentissage).
- ✔ D'autres aides sont prévues pour l'embauche d'un travailleur handicapé.



À NOTER

La formation en apprentissage est essentiellement financée par la taxe à laquelle les entreprises sont soumises. Si la Région l'y autorise, le CFA peut demander une contribution financière à l'employeur. En revanche, aucune somme ne peut être réclamée à l'apprenti.

APPRENTISSAGE VS CPRO, FAIRE LE BON CHOIX

En savoir +

Découvrez comment [Trouver et réussir son alternance](#)

[Le site d'Octalia](#)

OPCALIA
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

www.opcalia.com