

17

Le contrat d'apprentissage

Points clés

- ① Un outil pour recruter et qualifier sur vos métiers
- ② Profil de l'apprenti
- ③ Contrat à durée indéterminée ou limitée
- ④ Statut de l'apprenti
- ⑤ Rémunération
- ⑥ Encadrement
- ⑦ Des avantages à la clé
- ⑧ Des démarches simplifiées
- ⑨ Une rupture de contrat simplifiée

Objectif et avantages

L'apprentissage est un contrat de travail, réservé aux jeunes (16 à 25 ans ou 30 ans en fonction de son lieu de formation). Efficacité d'intégration des jeunes dans l'entreprise.

Assorti d'avantages financiers, pour le jeune en formation et l'entreprise, il permet de préparer un large éventail de diplômes (du CAP aux diplômes des grandes écoles) et d'acquérir une solide expérience « métier ».

Bon à savoir

La formation doit viser une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

1

Un outil pour recruter et qualifier sur vos métiers

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance : un jeune bénéficie d'une formation, dispensée par un Centre de Formation d'Apprentis (CFA), ou une unité de formation par l'apprentissage (placée par exemple au sein d'une école de commerce ou d'ingénieurs) tout en mettant en pratique les savoirs reçus au sein de l'entreprise avec laquelle le contrat de travail est conclu.

Bon à savoir

Une aide au permis de conduire de 500 € peut être versée aux apprentis qui passent leur permis B.

2

Profil de l'apprenti

Entre 16 et 29 ans révolus : c'est l'âge requis pour démarrer l'apprentissage.

Des dérogations sont toutefois possibles :

- pour les jeunes de moins de 16 ans (jeunes ayant accompli la totalité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire au collège),
- au-delà de 29 ans :
 - Pour la préparation d'un diplôme de niveau supérieur,
 - En cas de rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti,
 - Pour les travailleurs handicapés,
 - Pour les porteurs d'un projet de création ou reprise d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre,
 - Pour les sportifs de haut niveau inscrits sur une liste nationale (sports.gouv.fr).

Bon à savoir

Le contrat d'apprentissage peut se dérouler en partie à l'étranger (au sein de l'Union Européenne ou en dehors), pendant 1 an au maximum.

(art. L. 6222-42 CT)

3 Contrat à durée indéterminée ou limitée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu, au choix :

- à durée indéterminée, dans une optique de stabilité de l'emploi. A l'issue d'une période d'apprentissage, le contrat devient un CDI de droit commun, sans application des règles relatives à la période d'essai,
- ou à durée limitée.

La durée du contrat (ou de la période d'apprentissage, si le contrat est conclu à durée indéterminée) : entre 6 mois et 3 ans, selon la durée du cycle de formation, lui-même variable selon le diplôme préparé (sauf dérogation), jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau.

Le rythme de l'alternance école/entreprise : il dépend de la durée de la formation théorique, différente d'un diplôme à l'autre. Dans tous les cas, la durée passée en formation ne peut pas être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage.

4 Statut de l'apprenti

Comme les autres salariés, l'apprenti bénéficie d'une protection sociale, des dispositions du code du travail, de la convention et des accords collectifs applicables dans l'entreprise et compatibles avec les exigences de sa formation.

La formation est gratuite pour l'apprenti : aucune contrepartie financière ne peut lui être demandée à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat.

En matière de durée du travail, les règles sont celles applicables à l'ensemble du personnel. Néanmoins, les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour et au-delà de 35 heures hebdomadaires, sauf exception pour certaines activités, ou sur autorisation de l'inspection du travail. Dans ce cas, l'apprenti de moins de 18 ans ne pourra travailler plus de 10 heures par jour et au-delà de 40 heures par semaine.

Bon à savoir

La rémunération des apprentis n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

5 Rémunération

L'accord de branche du 28 juin 2011 fixe le niveau minimal de rémunération des apprentis, variable en fonction du niveau de diplôme préparé :

Année d'exécution	Moins de 18 ans	18 ans à moins de 21 ans			21 ans et plus			26 ans et plus
		Niveau préparé inférieur niveau 5 (ancien niveau III, BTS) * **	Niveaux préparés 5 et 6 (anciens niveaux II et III : Licence, BTS)*	Niveaux préparés 7 et 8 (ancien niveau I : Master, Doctorat)*	Niveau préparé inférieur niveau 5 (ancien niveau III, BTS)* **	Niveaux préparés 5 et 6 (anciens niveaux II et III : Licence, BTS)*	Niveaux préparés 7 et 8 (ancien niveau I : Master, Doctorat)*	
1ère année	33%	43%	43%	48%	53%	55%	65%	100%
2ème année	43%	51%	53%	58%	61%	65%	75%	
3ème année	58%	67%	68%	70%	78%	80%	80%	
	En % du SMIC				En % du salaire minimum conventionnel			En % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur

* Le cadre national des certifications professionnelles a été modifié par un décret et un arrêté en date du 8 janvier 2019. Désormais, il existe 8 niveaux de certifications, allant du socle de connaissances au doctorat. Pour les certifications qui auparavant étaient classées au niveau I, elles devront être classées au plus tard au 1er janvier 2020 au niveau 7 ou au niveau 8, soit par les Ministères certificateurs des diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés de droit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), soit par France compétences pour les titres à finalité professionnelle enregistrés sur demande au sein du RNCP.

** Pour les niveaux inférieurs au niveau 5 (ancien niveau III) application des taux légaux.

Important !

→ Le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même.
→ Chaque maître d'apprentissage ne peut encadrer plus de deux apprentis, et éventuellement un apprenti ayant échoué à ses examens.

Il est important que l'entreprise laisse au maître d'apprentissage le temps nécessaire à sa mission et lui donne les moyens de se former. Et ce, pour optimiser l'accueil et le suivi de l'apprenti.

Bon à savoir

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits au titre du Compte d'Engagement Citoyen (CEC), qui peuvent abonder le compte personnel de formation, et une certification professionnelle, pour attester des compétences acquises lors de l'accompagnement d'apprentis.

Bon à savoir

Bénéficiaire d'une réduction du montant de la taxe d'apprentissage, les entreprises de 250 salariés et plus assujetties à cette taxe qui emploient au moins 5% d'alternants ou assimilés : apprentis, salariés en contrat de professionnalisation, personnes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche-CIFRE.

À noter

Le Fafiec peut assurer le financement d'actions de formation destinées aux maîtres d'apprentissage, et à l'exercice de leurs missions.

6 Encadrement

Un incontournable : désigner dans l'entreprise un maître d'apprentissage parmi les salariés volontaires, responsable de la formation pratique de l'apprenti et chargé de contribuer, en liaison avec l'école, à l'acquisition par l'apprenti des savoir-faire.

Les conditions pour être désigné maître d'apprentissage peuvent être prévues par un accord collectif de branche.

En l'absence d'un tel accord, les conditions, en termes d'expérience, pour être désigné maître d'apprentissage sont :

- D'être titulaire d'un diplôme relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme préparé par l'apprenti, de niveau au moins équivalent et justifier d'au moins 1 an d'activité professionnelle en relation avec le diplôme ou titre préparé,
- Ou de justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans en relation avec le diplôme ou titre préparé.

7 Des avantages à la clé

Pour l'entreprise qui recrute, l'apprentissage compte de nombreux avantages.

La rémunération de l'apprenti permet de bénéficier de la réduction générale de cotisations patronale (réduction Fillon).

- Si l'entreprise compte moins de 11 salariés, une exonération :
- De la taxe sur les salaires,
- De la taxe d'apprentissage,
- De la participation à la formation continue et à l'effort de construction.

S'y ajoutent :

- Si l'entreprise compte moins de 250 salariés et que la formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle dont le niveau est au plus celui du baccalauréat : une aide unique à l'apprentissage, de :
 - 4 125 euros pour la première année du contrat,
 - 2 000 euros pour la deuxième année du contrat,
 - 1 200 euros pour la troisième année du contrat.
- Des aides de l'Agefiph pour l'embauche d'un apprenti handicapé :
- Prime à l'embauche,
- Aide à la pérennisation du contrat,
- Aide à l'aménagement des situations de travail pour compenser la

situation de handicap de la personne.

- L'absence de versement de l'indemnité de précarité (10 %) au terme du contrat conclu à durée limitée.
- La non prise en compte de l'apprenti dans les effectifs pendant toute la durée du contrat ou de la période d'apprentissage du CDI, sauf pour la tarification « Accident du travail ».
- Le financement de la formation de l'apprenti.

Bon à savoir

A partir du 1er janvier 2020, les contrats d'apprentissage seront à déposer auprès de l'opérateur de compétences, sauf si celui-ci a délégué cette mission à la chambre consulaire.

En savoir plus

- travail-emploi.gouv.fr
- www.education.gouv.fr
- www.agefiph.fr

Attention !

Les règles de rupture du contrat d'apprentissage après les 45 premiers jours de formation pratique décrites ci-contre sont applicables aux contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2019.

8

Des démarches simplifiées

- Établir le contrat sur un imprimé-type (CERFA n°10103*06), disponible auprès des services administratifs locaux (chambres consulaires, DIRECCTE, l'inspection du travail) ou par téléchargement (www.service-public.fr, travail-emploi.gouv.fr).
- Transmettre le contrat d'apprentissage à la chambre de commerce du lieu d'exécution du contrat de travail pour enregistrement, avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent.

9

Une rupture de contrat simplifiée

Pendant les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, le contrat peut être rompu à tout moment, par l'employeur ou l'apprenti, par écrit.

Passée cette période, le contrat d'apprentissage peut être rompu, suivant des règles qui ont été simplifiées par la loi du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » :

- D'un commun accord entre l'apprenti et l'entreprise,
- Par l'apprenti, sous réserve de prévenir l'employeur, et après avoir sollicité un médiateur consulaire,
- Par l'entreprise, en cas de force majeure, de faute grave, ou d'inaptitude du salarié, de décès de l'employeur maître d'apprentissage d'une entreprise unipersonnelle, ou de liquidation judiciaire. Dans ce cas, que le contrat soit à durée indéterminée ou limitée, l'employeur devra respecter la procédure de licenciement,
- A la suite de l'exclusion de l'apprenti du CFA.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- Misant sur l'alternance, le contrat d'apprentissage est un dispositif adapté pour intégrer et former des professionnels qualifiés.
- La conclusion du contrat d'apprentissage peut s'accompagner de différentes aides financières : exonération de charges...

Document d'information à caractère non contractuel – Tous droits cédés au Fafiec. Malgré tout le soin apporté à la réalisation des fiches pratiques « Les Essentiels », il est possible que certaines informations nécessitent une mise à jour. N'hésitez pas à nous contacter pour nous le signaler : communication@fafiec.fr