

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Basé sur l'alternance entre périodes de formation et de mise en oeuvre 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.



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...).



Le saviez-vous ?

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.

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 (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 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 disponible sur le site opcoep.fr et sur le « [portail de l'Alternance](#) ».

Au plus tard, dans les 5 jours ouvrables suivant le début du contrat, l'entreprise transmet ce formulaire Cerfa (formulaire administratif réglementé) complété à l'OpcO EP afin que celui-ci procède à son dépôt auprès de l'Administration.

Voir la fiche [Contrat d'apprentissage - cerfa commenté](#)

L'OpcO EP 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 3^e 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.

Sa durée varie selon le diplôme ou le 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).

NB : la base de calcul utilisée pour définir la proportion de formation se fonde sur la durée légale du travail, soit 1607 heures annuelles pour un temps plein.

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 débiter plus de 3 mois après la date du début d'exécution du contrat.

La formation est incluse dans l'horaire de travail.



À 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

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'entreprise pour accompagner l'apprenti tout au long de son parcours et assurer la liaison avec le CFA.

Il peut s'agir d'un salarié volontaire ou du chef d'entreprise.

À défaut de dispositions conventionnelles, le maître d'apprentissage doit :

- détenir un diplôme ou un titre relevant du même domaine et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, et justifier d'au moins une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification visée ;
- ou avoir exercé pendant au moins 2 ans une activité en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut encadrer jusqu'à deux apprentis (plus un redoublant). L'employeur doit veiller à ce qu'il bénéficie de formations lui permettant d'exercer sa mission et de suivre la formation de l'apprenti (évolution du contenu et des diplômes).

Pour en savoir plus : consulter la [fiche maître d'apprentissage](#).

Pour accompagner le salarié choisi comme maître d'apprentissage : consulter la fiche [maître d'apprentissage salarié](#).



À noter !

La fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés avec désignation d'un maître d'apprentissage référent. Elle peut aussi être exercée par le conjoint collaborateur de l'employeur, sous réserve qu'il remplisse les conditions de compétences professionnelles exigées.

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 :

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

À noter !

La fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés avec désignation d'un maître d'apprentissage référent. Elle peut aussi être exercée par le conjoint collaborateur de l'employeur, sous réserve qu'il remplisse les conditions de compétences professionnelles exigées.

FINANCEMENTS

FINANCEMENT DE LA FORMATION PAR OPCO EP

Les contrats d'apprentissage 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. 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'Opco 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**.

AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

Les entreprises peuvent bénéficier d'aides pour l'embauche d'apprentis. Pour en savoir plus, consultez la **fiche synthèse des aides à l'alternance**.

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.

Pour en savoir plus, connectez-vous sur : **www.travail-emploi.gouv.fr/apprentis-aide-permis**

- Votre conseiller Opco EP ;
- Le portail officiel de l'alternance **alternance.emploi.gouv.fr**.



Votre site dédié à l'alternance :
Hub de l'alternance



Financé par



Financé par
l'Union européenne
NextGenerationEU

