

CONTRAT D'APPRENTISSAGE SECTEUR PRIVÉ

Objectifs

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance associant l'exercice d'une activité professionnelle en entreprise et des enseignements dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Voir notre fiche sur les obligations et le financement des CFA.

Les actions de formation par apprentissage ont pour objet de :

- permettre aux titulaires d'un contrat d'apprentissage d'**obtenir une qualification professionnelle** sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- leur dispenser une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle ;
- contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par apprentissage ou toute autre voie.

Cette fiche concerne les contrats conclus par **les entreprises de droit privé** (y compris dans le travail temporaire et les activités saisonnières) et les établissements publics à caractère industriel et commercial. Pour le secteur public : voir fiche n° A 1.4.

Bénéficiaires

Les jeunes de 16 à 29 ans révolus et les jeunes de 15 ans qui ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire.

Les jeunes de 14 ans, qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre, peuvent commencer leur apprentissage sous statut scolaire (avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage), s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire.

Les personnes handicapées, les créateurs/repreneurs d'entreprise et les sportifs de haut niveau : sans condition d'âge.

Jusque 34 ans révolus pour conclure un 2nd contrat dans les 12 mois suivant la fin d'un 1er contrat, pour préparer un niveau supérieur, ou après la rupture involontaire d'un contrat initial ou suite à une inaptitude physique et temporaire.

Caractéristiques du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée avec une période d'apprentissage. Le CDD ou la période d'apprentissage (en cas de CDI) a une durée de **6 mois à 3 ans** (4 ans pour les apprentis reconnus handicapés), selon la profession et le niveau de qualification préparé.

Dans cette limite, et sous réserve des exigences du certificateur, la durée du contrat peut être **prolongée** (après un échec à l'examen ou une suspension involontaire du contrat par ex) **ou réduite** pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger ou d'autres activités (réserve opérationnelle, service civique, volontariat militaire ou sapeur-pompier), **par une simple convention** annexée au contrat et signée l'employeur, l'apprenti et le CFA, après évaluation par ce dernier des compétences de l'apprenti.

Cette convention doit comporter la dénomination des signataires, le diplôme visé, l'aménagement de la durée et sa justification. Elle n'est pas nécessaire pour adapter la durée d'un contrat après l'échec à un examen, ou si la formation a préalablement débuté au CFA ou si elle s'est poursuivie après la rupture d'un contrat initial, ou pour une personne handicapée ou un sportif de haut niveau.

Période d'essai jusqu'au 45ème jour de présence en entreprise.

Les contrats peuvent être conclus tout au long de l'année. Les dates de début de la formation pratique chez l'employeur et de la formation en CFA ne peuvent pas être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

La date de début de formation au CFA doit être mentionnée au contrat.

Les jeunes sans employeur peuvent cependant débuter leur formation au CFA durant 3 mois maximum en tant que stagiaire de la formation professionnelle (6 mois pour les entrées en CFA jusque fin 2020). Cette durée est de 6 mois maxi après une rupture du contrat afin de poursuivre une formation engagée.

Des contrats successifs peuvent être signés pour obtenir des qualifications différentes (voir bénéficiaires).

Possibilité de suspendre un CDI pour faire un contrat d'apprentissage chez le même employeur.

Rémunération minimum et aides aux apprentis

La rémunération est calculée en % du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable pour les 21 ans et plus) :

AGE DE L'APPRENTI	ANNEE DU CONTRAT		
	1ère	2ème	3ème
16-17 ans	27 %	39 %	55 %
18-20 ans	43 %	51 %	67 %
21-25 ans	53 %	61 %	78 %
26 ans et plus	100 %	100 %	100 %

S'il s'agit d'un nouveau contrat avec un employeur différent, la rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale due pour la dernière année du précédent contrat.

Lorsque la durée du contrat est réduite pour préparer une **formation complémentaire** de même niveau que la qualification acquise (ex : CAP Connexe), on applique une majoration de 15 points aux pourcentages de la dernière année précédente.

Dans les autres cas où la durée du contrat est inférieure à celle de la formation, la rémunération est calculée comme si l'apprenti avait accompli une durée d'apprentissage égale à cette formation.

Lorsque la durée du contrat est supérieure à celle de la formation, compte tenu du niveau de l'apprenti,

celui-ci conserve durant la prorogation de son contrat le salaire minimum qu'il avait avant celle-ci. La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence pro correspond à celle fixée pour une 2ème année de contrat.

Redoublement : La rémunération est celle de la dernière année précédant l'échec à l'examen.

Aides aux apprentis : exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du Smic et des cotisations sociales salariales sur la part de rémunération inférieure à 79 % du Smic.

Les frais annexes à la formation (hébergements, restauration et 1er équipement pédagogique) peuvent être financés par le CFA qui bénéficie alors d'une prise en charge de l'OPCO.

Les apprentis de Nouvelle-Aquitaine confrontés à une situation d'urgence qui pourrait remettre en cause leur formation, peuvent bénéficier, sous conditions, du **fonds social formation** : jusque 1 000 € par année civile pour couvrir des dépenses d'hébergement et de transport.

NB : à l'issue de leur contrat, s'ils concluent un CDD de 3 mois minimum ou un CDI dans une entreprise distante de 100 km, ou à plus de 1h 30 (A/ R hors zones urbaines) de leur domicile, ils pourront demander à la Région une aide du **fonds d'aide à la mobilité vers l'emploi** en cas de difficultés à utiliser ou financer les transports collectifs ou un hébergement d'hébergement ou de déménagement : jusque 1 000 € pour l'hébergement et 1 000 € pour le transport (cumul possible) pendant la période d'essai dans la limite de 3 mois.

Aide au permis B : 500 € pour les apprentis majeurs, à demander au CFA (aide Etat)

L'Agefiph peut verser une aide au parcours vers l'emploi (500 € maxi) à tout apprenti handicapé en situation de précarité, pour couvrir les frais associés.

Avantages pour employeur

Les rémunérations versées aux apprentis bénéficient de la réduction générale de cotisations sociales patronales. Elles sont exonérées des **cotisations salariales** sur la part de rémunération inférieure à 79 % du Smic (hors APEC le cas échéant).

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 : pour les employeurs de moins de 250 salariés qui emploient des apprentis préparant un niveau bac maxi (versement mensuel par l'ASP) :

- 4125 € la première année,
- 2000 € la seconde,
- 1200 € la 3ème, voire la 4ème.

Aide exceptionnelle pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 :

- 5 000 € pour un mineur ou 8 000 € à partir de 18 ans la 1ère année (au lieu de 4 125 €) pour les entreprises de toutes tailles et toutes les formations jusqu'au niveau 3 (licence pro). Les employeurs de 250 salariés et plus devront respecter en 2021 leur objectif de 5% d'alternants dans leur effectif.

Aide de l'Agefiph : 500 € pour un contrat de 6 à 12 mois, 1000 € de 12 à 18 mois, 1500 € de 18 à 24 mois, 2000 € de 24 mois, 2500 € de 30 à 36 mois et 3000 € pour un CDI ou un contrat de 36 mois. Possibilité d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle (jusque 3000 €).

NB : Non prise en compte des apprentis dans les effectifs de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux.

Formation

Durée minimum de formation au CFA : **25 % de la durée du contrat**. Les organismes certificateurs peuvent fixer des règles complémentaires. Par exemple, hors cas de réduction de la durée du contrat, au moins 800 h au CFA pour préparer un CAP, 1850 h pour un Bac pro, 1350 h pour un BTS. La formation peut être organisée en tout ou partie à distance.

Le reste du temps se déroule en entreprise, sous la responsabilité du maître d'apprentissage. Celui-ci confie au jeune des tâches ou des postes permettant d'effectuer des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord avec le CFA.

Hors temps de travail, et en accord avec le CFA, l'apprenti peut suivre des modules de formation complémentaires.

Le CFA doit organiser dans les 2 premiers mois un entretien d'évaluation avec l'employeur, le jeune, le tuteur et un formateur pour adapter si nécessaire la formation. Possibilité d'avenant au contrat au terme de la 1ère année d'un bac pro pour se réorienter vers un CAP, CAPA ou BPA.

Les apprentis dont le contrat a été rompu (sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture), peuvent poursuivre leur formation au CFA pendant une durée maximale de 6 mois sous statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré (protection sociale assurée). Ils sont alors accompagnés dans leur recherche d'employeur.

Procédures

Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution d'un contrat d'apprentissage, l'employeur doit **transmettre à l'OPCO** ce contrat, accompagné de la convention de formation avec le CFA (et, le cas échéant, de la convention tripartite en cas de durée aménagée).

Si la formation de l'apprenti est confiée à un CFA interne de l'entreprise, l'employeur doit également transmettre une annexe pédagogique et financière précisant l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action de formation, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action et le prix.

L'OPCO statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble de ces documents. A défaut de décision, la prise en charge est considérée comme refusée.

En cas d'accord, il se charge du dépôt du contrat, par voie dématérialisée.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat doit faire l'objet d'un avenant transmis à l'OPCO qui statuera soit sur la prise en charge financière, s'il l'avait refusée initialement, soit sur le maintien de cette prise en charge.

Si le contrat est rompu avant son terme, l'employeur doit le notifier à l'OPCO sans délai la rupture. Si l'apprenti veut rompre son contrat après obtention du diplôme préparé, il doit en informer son employeur, par écrit, au moins un mois avant la fin du contrat.

Lorsqu'un apprenti mineur est employé par un ascendant, la déclaration nécessaire doit être signée par l'apprenti, visée par le CFA et transmise à l'OPCO qui en assurera le dépôt.

Lorsque l'apprenti est accueilli dans une autre entreprise que celle qui l'emploie, une convention tripartite doit être conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti. Dès sa conclusion, cette convention doit être adressée par l'employeur au directeur du CFA, à l'OPCO ainsi que, le cas échéant, à la mission chargée du contrôle pédagogique de la formation.

L'apprenti doit bénéficier d'une **visite médicale** au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche. A défaut de rendez-vous dans ce délai, et pour les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, la visite peut avoir lieu auprès d'un médecin de ville.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat, ni à l'employeur pour l'enregistrement du contrat ou l'inscription à la formation.

Le maître d'apprentissage

Directement responsable de la formation de l'apprenti, il assure la fonction de tuteur. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti et dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification visée, en liaison avec le CFA.

Il doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. L'employeur ou le conjoint collaborateur peut aussi remplir cette fonction. Il doit remplir les **conditions de compétences prévues par accord de branche** 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).

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés coordonnés par un maître d'apprentissage référent.

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

- deux pour chaque maître d'apprentissage autre que l'employeur ;
- plus un apprenti ayant prolongé son contrat après un échec à son examen.

Des dérogations à ces plafonds peuvent être délivrées. Des plafonds différents peuvent être fixés par arrêté ministériel dans certaines branches professionnelles.

Le maître d'apprentissage qui réalise au moins 6 mois de tutorat sur les deux dernières années peut abonder son CPF de 240 € via son Compte d'engagement citoyen, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés.

Formation : Le CSE est consulté sur les conditions de formations des maîtres d'apprentissage. Un accord d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage.

Les OPCO peuvent prendre en charge ces dépenses de formation ainsi que le temps passé à exercer la fonction tutorale.

Textes de référence

Code du travail : articles L 6211-1 à 6244-1, L6313-6 et D 6222-1 à R 6261-14