

Le contrat d'apprentissage

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/se-former-en-alternance/l-apprentissage-160/contrat-apprentissage>

publié le 14.09.15 mise à jour 24.01.19

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en établissement de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Pour quels employeurs et pour quels jeunes ?

Quels employeurs ?

- **Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti** si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Les entreprises de travail temporaire peuvent-elles également recruter en contrat d'apprentissage ? **Oui.**

Peut-on avoir recours au contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières ? **Oui.**

- **Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage** dans les conditions précisées par les articles L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6272-2 du code du travail ; plus de précisions sur le [site du ministère de la Fonction publique](#).

Quels jeunes ?

- **Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.**
- **Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans** : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Pour faciliter la formation du **jeune en situation de handicap**, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées sur les points suivants :

- la durée du contrat et le temps de travail ;
- déroulement de la formation.

En outre, la limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage n'est pas applicable lorsque le contrat est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue.

- **Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3e) comme stagiaire de la formation professionnelle**, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis et entrer en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans et un jour.

Quels diplômes préparés en apprentissage ?

L'apprentissage permet de préparer :

- **un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire** : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire
- **un diplôme de l'enseignement supérieur** : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc.
- **un titre à finalité professionnelle** enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Grâce à des contrats successifs ou grâce à des passerelles avec les formations sous statut scolaire ou étudiant, l'apprentissage permet d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle du second degré ou du supérieur.

Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage ?

Quel type de contrat et quelle durée ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

- **Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI**, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique.
À l'issue de la période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie

par les dispositions du Code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai (dispositions issues de la loi du 5 mars 2014).

À noter : la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou de compétences acquises lors de mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Cette durée écourtée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal. Cette dernière est annexée au contrat d'apprentissage.

- **Lorsque le contrat est à durée limitée**, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, **peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.**

Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

Cas particuliers :

- Pour la préparation du baccalauréat professionnel, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est fixée à 3 ans. Par dérogation, cette durée est toutefois fixée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

Des aménagements seront apportés, en faveur des sportifs de haut niveau, au régime du contrat d'apprentissage pour ce qui concerne la durée du contrat et la durée du temps de travail dans l'entreprise. Les dispositions applicables sont prévues par les articles R. 6222-59 à R. 6222-65 du Code du travail.

Quel temps de travail ?

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

À NOTER : La durée du travail de l'apprenti de moins de 18 ans est augmentée dans certains secteurs d'activité afin qu'ils puissent travailler jusqu'à 40 heures par semaine et dix heures par jour sous certaines conditions de compensation, contre 35 heures

hebdomadaires et huit heures quotidiennes auparavant. Cette disposition s'applique aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 dans les secteurs d'activité suivants :

- Les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- Les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics ;
- Les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

Quelle rémunération ?

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019



Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	27%	43%	53%*	100%*
2 ^e année	39%	51%	61%*	100%*
3 ^e année	55%	67%	78%*	100%*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

En cas de situation de handicap

Si vous êtes en situation de handicap, vous pouvez solliciter une aide de l'Agefiph, ou du FIPHFP si vous avez conclu un contrat avec un employeur public.

Quelle est la situation de l'apprenti en cas d'embauche à l'issue de son contrat d'apprentissage ?

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

Comment est organisée l'alternance ?

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis ou un établissement de formation théorique, et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes. Ce maître d'apprentissage doit avoir le statut de salarié de l'entreprise, voire être l'employeur lui-même.

Deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat en application des articles L. 6222-1 et L. 6222-2 du Code du travail. Ces contrats peuvent avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles.

Dans les conditions précisées par les articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail, un apprenti peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie, en encadrant la durée de l'accueil et le nombre d'entreprises d'accueil (deux maximum). La convention conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti devra notamment prévoir les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de partage des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti. Dans ce cas, le temps passé dans les ou l'entreprise d'accueil ne peut pas excéder la moitié du temps prévu de formation pratique.

A titre dérogatoire, lorsque l'apprenti n'a pas trouvé d'employeur où s'engager, il peut à sa demande débiter le cycle de formation en apprentissage dans la limite de trois mois. A charge également pour le CFA de l'assister dans la recherche d'un employeur.

Quelles sont les aides financières pour embaucher en contrat d'apprentissage ?

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Une aide unique pour les employeurs d'apprentis : VOIR ANNEXE 1
- Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle **selon la taille de l'entreprise** ou la qualité d'artisan.
- Aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé. Consulter le site de l'Agefiph.
- Dans la fonction publique, le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Consulter le site du FIPHFP.

- Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature).

Pour en savoir +, [consulter le portail de l'Alternance](#).

Comment formaliser un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire type signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal).

Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, et l'employeur atteste des titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Une notice explicative fournit aux employeurs intéressés toutes les précisions utiles pour remplir le contrat d'apprentissage.

Quelles sont les pièces justificatives à joindre au contrat ?

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, **au plus tard, dans les 5 jours ouvrables** qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur de l'établissement de formation théorique attestant l'inscription de l'apprenti, à l'un des organismes consulaires suivants :

1. **Chambre de métiers et de l'artisanat**, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers, y compris dans le cas où il est également immatriculé au registre du commerce et des sociétés ;
2. **Chambre d'agriculture**, lorsque l'employeur est inscrit à la Chambre d'agriculture, lorsqu'il emploie un apprenti mentionné au 7° de l'article L. 722-20 du code rural, sauf pour une entreprise artisanale rurale n'employant pas plus de deux ouvriers de façon permanente mentionnée au 6° de l'article L. 722-1 du même code ;
3. **Chambre de commerce et d'industrie**, dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992.

L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat.

Cet enregistrement peut être refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation.

La chambre consulaire compétente dispose d'un délai de **15 jours** à compter de la réception du contrat **pour l'enregistrer**. Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement.

Le refus d'enregistrement est notifié aux parties, le cas échéant par voie électronique. Le contrat ne peut alors recevoir ou continuer de recevoir exécution.

La chambre consulaire adresse copie du contrat aux personnes, organismes et administrations mentionnées à l'article R. 6224-6 du code du travail

Si le contrat d'apprentissage s'exécute dans le secteur public non industriel et commercial, c'est à l'unité départementale de la Direccte du lieu d'exécution du travail que la demande d'enregistrement doit être transmise.

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

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud'hommes. Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 28 mai 2008), lorsque le contrat d'apprentissage est nul (en l'espèce, pour défaut d'enregistrement), il ne peut recevoir exécution et ne peut être requalifié. L'apprenti peut cependant prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour la période où le contrat a été exécuté ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail.

La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès des chambres consulaires est maintenue pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2019.

> À **partir du 1^{er} janvier 2020**, le dépôt du contrat d'apprentissage par l'employeur se fera auprès de l'opérateur de compétences dont il dépendra (et non plus auprès de la chambre consulaire).

Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?

Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal) sans motif.

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant cette période ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la Direccte ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.



Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 : passé le délai de quarante-cinq jours en entreprise (consécutifs ou non) où il est possible de rompre le contrat, la rupture peut désormais être actée par accord signé des deux parties. Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle) prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommes comme auparavant.

Passé le délai de quarante-cinq jours, l'apprenti peut prendre l'initiative de la rupture, après le respect d'un préavis dans des conditions déterminées par le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018 fixe les modalités suivantes :

- Un délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat,
- Un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Au préalable, l'apprenti doit avoir sollicité le médiateur intervenant dans un délai maximum de quinze jours consécutifs à la demande de l'apprenti.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Dans les entreprises ressortissantes des chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu sans qu'ils ne soient à l'origine de cette rupture.

Age d'entrée en apprentissage

Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter leur formation, dans les conditions suivantes :

1. L'élève a accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
2. L'élève est inscrit, soit dans un lycée professionnel, soit dans un CFA sous statut scolaire, pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La formation comprend des périodes de formation en milieu professionnel, qui sont régies par les articles D. 331-3, D. 331-4 et D. 331-15 du code de l'éducation et R. 715-1 et R. 715-1-5 du code rural et de la pêche maritime.

L'apprenti doit avoir moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat. Toutefois, des dérogations à cette limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage sont possibles dans les cas suivants :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutée, et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période précédents. Le contrat d'apprentissage doit être conclu dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L. 6225-4 du Code du travail en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci constatée dans les conditions prévues à l'article R. 6222-38 du Code du travail. Là encore, le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

Dans les deux situations visées ci-dessus, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

Trois autres dérogations sont prévues :

- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé ; aucune limite d'âge supérieure n'est alors prévue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie. Aucune limite d'âge supérieure n'est alors prévue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne (sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs) inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports (liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-

2 du code du sport). Cette dérogation est issue de la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015 (JO du 28). du 27 novembre 2015 Aucune limite d'âge supérieure n'est alors prévue.

Date du début du contrat ou de la période d'apprentissage

Sauf dérogation accordée dans les conditions fixées par l'article D. 6222-19 du Code du travail, le début de l'apprentissage au sein d'une entreprise doit avoir lieu au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après le début du cycle du CFA auquel l'apprenti est inscrit. Par exception toutefois, un jeune âgé de 16 à 25 ans (ou 15 ans s'il a achevé le 1er cycle de l'enseignement secondaire – fin de classe de troisième – au moment où il intègre le CFA ou la section d'apprentissage), peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en CFA ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle mentionnée à l'article L. 6211-1 du code du travail. La durée du cycle de formation est d'une année au maximum ; les jeunes peuvent être accueillis dans la limite des places conventionnées avec le conseil régional.

Le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Sa protection sociale est financée par l'État ; le CFA ou la section d'apprentissage doit ainsi faire une demande à l'antenne régionale de l'ASP pour chaque jeune accueilli, et informer cette instance dès que l'apprenti a trouvé un employeur.

Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le CFA ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages professionnalisants en entreprise. Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an ; toutefois, l'organisation du stage peut prévoir un ou plusieurs retours du jeune dans le CFA ou la section d'apprentissage pendant la durée du stage, dans la limite d'un trimestre. Pour chaque stage professionnalisant, une convention est signée entre le jeune ou, s'il est mineur son représentant légal, le centre de formation d'apprentis et le représentant de l'entreprise accueillant le jeune. Cette convention fixe les dates de début et de fin de stage qui est mis en œuvre selon les dispositions de l'article D. 331-15 du code de l'éducation (ou de l'article R. 715-1-5 du code rural et de la pêche maritime pour les activités qui relèvent de ce code) relatif aux périodes de formation en milieu professionnel. La convention précise également les objectifs du stage, son programme et ses modalités d'organisation. Un tuteur appartenant à l'entreprise et possédant la qualification professionnelle requise est désigné par le représentant de l'entreprise.

A tout moment, le bénéficiaire de cette disposition peut conclure un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

La disposition mentionnée ci-dessus vise à répondre aux difficultés que rencontrent de nombreux jeunes pour trouver un employeur, en leur permettant de suivre leur formation en CFA tout en continuant à chercher une entreprise pour les accueillir.

Qui peut être maître d'apprentissage ?

Celui-ci est soit l'employeur, soit l'un des salariés volontaires de l'entreprise. En aucun cas un bénévole d'une association peut être maître d'apprentissage.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage. Pour l'application de cette disposition à l'entreprise utilisatrice (hypothèse de l'apprentissage dans le cadre du travail temporaire, l'apprenti mis à disposition par une entreprise de travail temporaire est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage. Dans ce cadre également, la fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice, conformément aux dispositions des articles R. 6226-5 et R. 6226-6 du code du travail.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Sauf convention ou accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme, ou titre, du même domaine que celui visé par l'apprenti ;
- être d'un niveau au moins équivalent ;
- justifier d'une année d'exercice minimum dans l'activité visée ou justifier de deux années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Liste des pièces justificatives liées au contrat d'apprentissage

L'arrêté du 6 juillet 2012 fixe la liste des pièces liées au contrat d'apprentissage. Ces pièces justificatives, qui doivent être produites par l'employeur sur demande des services d'enregistrement ou d'inspection, sont les suivantes :

- le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;
- les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;

- l'attestation d'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti mineur employé par un ascendant et précisant le lien de parenté.

Conditions de travail de l'apprenti

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-15 du Code du travail ou d'un examen médical d'embauche prévu aux articles R. 4624-22 à R. 4624-27 au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise. S'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler :

- plus de 8 heures par jour (à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail) ;
- plus de 4 h 30 consécutives (au terme desquelles l'apprenti doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives) ;
- plus que la durée légale du travail (sauf dérogation de l'inspecteur du travail dans les conditions précisées ci-dessus) .

En outre, 2 jours de repos consécutifs doivent lui être accordés.

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019 :

L'apprenti peut être employé à un travail effectif dans la limite de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine, pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiments, de travaux publics et es activité de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espace paysager.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Pour la préparation directe de ces épreuves, il a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, sauf si son établissement de formation organise une session hebdomadaire de révisions ; il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention portant création de ce CFA en prévoit l'organisation (si tel n'est pas le cas, il a tout de même droit à ces 5 jours ouvrables de congé).

Le congé visé ci-dessus donne droit au maintien du salaire. Il est situé dans le mois qui précède les épreuves ; il s'ajoute au congé payé et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du code du travail, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

Mise en danger de l'apprenti

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) la suspension du contrat d'apprentissage. Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

Dans le délai de 15 jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le Direccte se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu avec une entreprise de travail temporaire, sa suspension ou sa rupture, en application des dispositions mentionnées ci-dessus, emporte la suspension ou la rupture du contrat de mission de l'apprenti.

Le CFA prend alors les dispositions nécessaires pour que l'apprenti poursuive la formation et trouve un nouvel employeur.

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut interdire à l'employeur de recruter des apprentis ou des jeunes en contrats en alternance pour une certaine durée.

Cette interdiction peut être levée si l'employeur prend les mesures propres à supprimer tout risque d'atteinte à la santé et à l'intégrité morale et physique du jeune.

Salaire de l'apprenti

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Progression de salaire dans un cycle de formation

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Les accords collectifs applicables dans l'entreprise peuvent fixer des rémunérations

minimales plus élevées ; celles-ci peuvent également résulter des clauses prévues dans le contrat de travail de l'apprenti.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Ainsi, par exemple, si un jeune apprenti, en première année d'apprentissage, atteint l'âge de 18 ans le 18 mai, sa rémunération passera de 27 % à 39 % du SMIC à compter du 1er juin.

Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis. Toutefois, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires sauf autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail (pour le seul secteur privé).

Progression dans les cycles de formation : la rémunération applicable aux jeunes concluant successivement plusieurs contrats d'apprentissage

Au titre de sa progression dans les cycles de formation, l'apprenti bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre dans le cadre de son précédent contrat.

Ainsi, lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, les règles suivantes sont applicables (pour plus de précisions, se reporter à la circulaire du 24 janvier 2007 citée en référence) :

- quand ce nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le même employeur ou un employeur différent, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait réglementairement lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge (voir tableau ci-dessus) est plus favorable. Les éventuels avantages contractuels ou conventionnels, voire de secteur (privé/public) n'ont pas à être repris par le nouvel employeur si ce dernier n'appartient pas au même secteur ou à la même branche. Le salaire des apprentis est-il soumis à l'impôt sur le revenu ?

En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC. Le montant annuel du SMIC de référence pour cette exonération est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1er janvier de l'année d'imposition par 1 820 heures (35 heures x 52).

Contrôle l'apprentissage

L'apprentissage est soumis à un double contrôle de la part de :

- l'inspection de l'apprentissage, chargée de suivre le bon déroulement de la formation et ses aspects pédagogiques. Pour le secteur de la jeunesse et des sports, l'inspection de l'apprentissage est assurée par des inspecteurs de la jeunesse et des sports, commissionnés à cet effet par leur ministre ;
- l'inspection du travail, qui veille à l'application de la réglementation. Si l'employeur méconnaît ses obligations, la poursuite des contrats en cours et la possibilité de continuer à engager des apprentis peuvent être remises en cause par l'autorité administrative compétente.

Recours au contrat d'apprentissage par les entreprises de travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-45 du code du travail peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en CFA ou section d'apprentissage. Les mentions spécifiques devant figurer dans le contrat d'apprentissage, le contrat de mise à disposition de l'apprenti au sein de l'entreprise utilisatrice et le contrat de mission, sont fixées par les articles R. 6226-1 à R. 6226-3 du code du travail.

L'entreprise de travail temporaire adresse le contrat de mission de l'apprenti, dès sa conclusion, au directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement. Elle l'informe de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise utilisatrice.

La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de 6 mois. Le temps consacré aux enseignements dispensés en CFA ou en section d'apprentissage et afférents à ces missions est pris en compte dans cette durée.

Dans la situation mentionnée ci-dessus, la fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice. Les dispositions applicables figurent aux articles R. 6226-5 et R. 6226-6 du code du travail.

Recours au contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, et à titre dérogatoire, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat remplissant la condition d'âge mentionnée ci-dessus. Par dérogation à l'article L. 6211-1 du code du travail ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Les candidats titulaires d'un contrat d'apprentissage conclu en application de ces dispositions peuvent ainsi s'inscrire en vue de l'obtention de deux certificats d'aptitude professionnelle ou de

deux spécialités de baccalauréat professionnel à la même session (cette disposition est entrée en vigueur à compter de la session d'examen 2012).

Dans la situation mentionnée ci-dessus, une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine :

1. L'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ;
2. Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;
3. La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.

La possibilité, pour l'une ou l'autre des parties (apprenti ou employeurs) de rompre le contrat durant les deux premiers mois de l'apprentissage est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la première période de travail effectif chez cet employeur.

L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage (voir ci-dessous), dans chacune des entreprises.

Le contrat peut être rompu, dans les conditions prévues à [l'article L. 6222-18 du code du travail](#) à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts.

ANNEXE 1 Aide unique aux employeurs qui recrutent en apprentissage

publié le 01.01.19 mise à jour 13.02.19

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 dans les entreprises de moins de 250 salariés pour préparer un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac, une aide unique aux employeurs d'apprentis remplace l'aide TPE jeunes apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt Apprentissage.

À partir de 2019, pour plus de simplicité, l'employeur qui recrute en apprentissage reçoit une aide unique.

À quels employeurs s'adresse l'aide unique ?

L'aide s'adresse :

- aux employeurs de moins de 250 salariés ;
- qui concluent un contrat en apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2019 ;
- pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac.

Quel est le montant de l'aide unique ?

- 4 125 € maximum pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- 2 000 € maximum pour la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 1 200 € maximum pour la 3^e année d'exécution du contrat.

À noter :

Si la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à trois ans, le montant maximal prévu pour la 3^e année d'exécution du contrat s'applique également pour la 4^e année.

Comment l'aide unique est-elle attribuée à l'employeur ? Doit-il en faire la demande ?

Pour tout contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire, l'aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'Agence de services et de paiement (ASP) et à compter du début d'exécution du contrat.

Pour pouvoir en bénéficier, l'employeur doit avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, **adresser le contrat** conclu avec l'apprenti **à la chambre consulaire dont il dépend pour enregistrement.**

Sur le contrat, doivent figurer :

- la signature de l'employeur ;
- la signature de l'apprenti (et de son représentant légal s'il est mineur)
- et le visa du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti **afin qu'il soit enregistré.**



À noter :

À partir du 1^{er} janvier 2020, le dépôt du contrat d'apprentissage par l'employeur se fera auprès de l'**opérateur de compétences** dont il dépendra (et non plus auprès de la chambre consulaire).

La chambre consulaire doit enregistrer le contrat dans les **15 jours suivant la réception du dossier complet** (contrat et pièces justificatives).

Lorsque le contrat est enregistré, la chambre consulaire notifie le numéro d'enregistrement du contrat à l'employeur et envoie un exemplaire du contrat enregistré, notamment à l'employeur, à l'apprenti et aux services du ministère du Travail.

Une fois le contrat enregistré par la chambre consulaire, le processus de demande d'aide est enclenché. Les services du ministère du Travail transmettent les contrats éligibles à l'aide unique (moins de 250 salariés, niveau inférieur ou égal au bac) à l'Agence de services et de paiement (ASP) qui est chargée du paiement de l'aide.

Le versement de l'aide est donc automatique quand l'employeur accomplit les démarches déjà obligatoires :

1. après avoir signé le contrat avec l'apprenti, adresser le contrat d'apprentissage à sa chambre consulaire pour que la chambre l'enregistre ;
2. tous les mois, transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti aux organismes de protection sociale.

La transmission des informations nécessaires au versement de l'aide s'effectue entre les chambres consulaires, les services du ministère du Travail et l'Agence de services et de paiement (ASP). Une fois que l'employeur a adressé le contrat à sa chambre consulaire, c'est la chambre qui envoie le contrat aux services du ministère du Travail. La seule démarche qui reste pour l'employeur est de transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti tous les mois.

Tous les échanges entre l'ASP et l'employeur se font par voie électronique.

L'employeur reçoit un mail pour l'informer sur l'état de son dossier, par exemple pour vérifier ou renseigner les coordonnées de paiement du compte bancaire (RIB/IBAN) sur lequel sera versée l'aide.

Lors du premier paiement, l'employeur reçoit un mail contenant un échéancier prévisionnel des paiements, établi sur toute la durée du contrat. Il est invité par ailleurs à venir consulter son espace personnel sur **SYLAé**.

Chaque mois, l'employeur reçoit un mail pour l'informer d'un nouveau paiement. Cet avis de paiement est consultable sur SYLAÉ.

Toutes les informations sont disponibles dans l'espace mis à disposition de l'employeur sur le [portail Sylaé](https://sylaé) (portail internet à disposition de l'employeur pour toutes les aides versées par l'ASP) pendant toute la durée du contrat. Une aide en ligne est disponible sur <https://sylaé.asp-public.fr>

À noter :

Si l'employeur n'a pas encore un compte d'accès à Sylaé et qu'il n'a jamais renseigné ses coordonnées bancaires (RIB) pour percevoir une aide publique, l'ASP lui indiquera la démarche à suivre.

Pour plus d'information sur l'aide unique pour les employeurs d'apprentis :

Numéro assistance ASP

0820 825 825

du lundi au vendredi : 8 h 30 à 12 heures et de 13 h 30 à 17 heures.

Quelles sont les formalités pour le suivi d'activité de l'apprenti ? Que doit attester l'employeur pendant la durée du contrat ?

Aucune formalité supplémentaire n'est nécessaire pour l'employeur.

La déclaration sociale nominative (DSN) que fait l'employeur chaque mois pour chacun de ses salariés (y compris les apprentis puisqu'ils sont salariés de son entreprise) et qu'il adresse aux organismes de protection sociale (URSSAF, MSA, CPAM, etc.) est automatiquement transmise à l'Agence de service et de paiement (ASP).

Cette DSN de l'apprenti est utilisée par l'ASP pour attester que le contrat continue à s'exécuter, en vérifiant qu'une rémunération est versée à l'apprenti.

Si l'employeur adresse correctement sa DSN aux organismes de protection sociale, il n'a aucune autre démarche à faire auprès de l'ASP pour continuer à bénéficier de l'aide unique.

La déclaration sociale nominative (DSN), déclaration unique, mensuelle et dématérialisée qui permet aux employeurs de simplifier, sécuriser et fiabiliser les obligations sociales, est obligatoire pour tous les employeurs depuis janvier 2017.

Que se passe-t-il en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage ?

Si le contrat est rompu, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat. L'aide cesse ensuite d'être due au titre du mois suivant la date de fin de la relation contractuelle, et les sommes perçues indûment doivent être remboursées à l'Agence de services et de paiement (ASP).