

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE : MODE D'EMPLOI

Objectif du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est une formation en alternance qui permet d'acquérir une formation générale théorique et pratique, reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire des certifications professionnelles.

Il fait l'objet d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou, depuis la loi du 2014-288 du 5 mars 2014, pour une durée indéterminée (art. 6222-7 du code du travail).

Bénéficiaires : conditions l' apprenti

▶ Une condition d'âge :

Le principe : pour pouvoir être recruté comme apprenti, il faut avoir au minimum 16 ans et 25 ans au plus

Dérogations

- **Les jeunes âgés de 15 ans** et ayant achevé la scolarité du collège peuvent entrer en apprentissage. Dans des conditions qui seront précisées par décret, les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile pourront être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation.
- **L'âge limite de 25 ans est porté à 30 ans** dans les cas suivants : succession de contrats d'apprentissage dans un délai d'un an maximum pour obtenir un diplôme de niveau supérieur et contrat d'apprentissage rompu pour des raisons indépendantes de la volonté du jeune ou pour inaptitude physique et temporaire.
- **Deux autres dérogations sont prévues sans limite d'âge :**
 - pour les contrats conclus dans le cadre d'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
 - pour les contrats d'apprentissage conclus par une personne reconnue travailleur handicapé (suppression de l'âge limite de 30 ans par la loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008)

Une carte « étudiant des métiers » leur est délivrée par le centre de formation(CFA) dans les trente jours qui suivent l'inscription, leur permettant d'offrir des avantages tarifaires comparables aux étudiants, sur l'ensemble du territoire. Les caractéristiques de la carte sont fixées par l'arrêté du 30 décembre 2011.

Bénéficiaires : conditions pour l'entreprise-employeur

- ▶ **Toute entreprise du secteur artisanal, commercial, industriel, libéral et associatif et les établissements publics industriels et commerciaux.**

Toute entreprise peut recruter un apprenti si elle déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et si elle garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante (article L 6223-1 du code du travail et R 6223-4).

Cette déclaration accompagnée du contrat d'apprentissage est adressée à l'organisme en charge de l'enregistrement (voir paragraphe formalités)
Elle devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans la période de cinq ans écoulée à compter de sa notification.

Depuis la loi du 28 juillet 2011, les entreprises de travail temporaire peuvent désormais conclure des contrats d'apprentissage. Le jeune sera formé pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en CFA. La fonction tutorale est assurée à la fois par l'entreprise d'accueil et par l'entreprise de travail temporaire.

La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de 6 mois.

D'autre part, à titre dérogatoire et dans le cas d'activités saisonnières, il est possible pour deux employeurs de conclure conjointement un contrat d'apprentissage. Ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles. Une convention tripartite devra être signée par les deux employeurs et le jeune définissant les modalités d'exécution (calendrier, nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise, tutorat, conditions de rupture du contrat..)

Caractéristiques du contrat d'apprentissage

► Nature

Il fait l'objet d'un contrat de travail conclu pour **une durée déterminée** ou, depuis la Loi du 2014-288 du 5 mars 2014, **pour une durée indéterminée** (art. 6222-7 du code du travail).

- **Contrat à durée déterminée** : il est soumis à la réglementation propre au contrat d'apprentissage. Il est conclu pour une durée qui peut varier de 1 à 3 ans, en fonction de la durée de la formation. Toutefois, la durée du contrat peut être de 6 à 12 mois dans les cas suivants: préparation d'un diplôme de niveau égal ou inférieur, diplôme déjà acquis partiellement par la VAE, diplôme commencé sous un autre statut. La durée peut être portée à 4 ans pour les apprentis en situation d'handicap.
 - **Contrat à durée indéterminée** : dans ce cas, le contrat d'apprentissage débutera par la période d'apprentissage, pendant laquelle il sera régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat d'apprentissage. A l'issue de cette 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).
- ! **Exception** : un jeune âgé de 16 à 25 ans, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli sa scolarité jusqu'en 3ème, 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 **dans la limite d'un an** et des capacités d'accueil du centre ou de la section. Le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Lors des périodes réservées à la formation en

0 820 012 112

Service 0,12 € / min
+ prix appel

entreprises.cci-paris-idf.fr

entreprise, le CFA ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages professionnalisant en entreprise. Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an. A tout moment, le bénéficiaire de cette disposition peut signer un contrat d'apprentissage d'une durée comprise entre 1 et 3 ans et réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

▶ **La durée du travail**

35 heures hebdomadaires ou durée conventionnelle appliquée dans l'entreprise.

Pour les mineurs : 8 heures par jour maximum, dans la limite de 35 heures par semaine.

Le contrat est conclu sur la base d'un plein temps sachant que la durée du travail inclut le temps passé au (CFA). Le travail le dimanche, les jours fériés et de nuit par les apprentis mineurs est soumis à des conditions particulières.

▶ **Dates de signature du contrat**

Le contrat peut être signé **au plus tôt 3 mois avant le début des cours et jusqu'à 3 mois après**. Au-delà, une dérogation doit être demandée au Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA) via le CFA, et une évaluation des compétences du jeune est obligatoire.

▶ **Renouvellement du contrat**

Plusieurs fois pour préparer des diplômes ou titres de même niveau ou non, sanctionnant des qualifications différentes. Aucune condition de délai n'est exigée entre les différents contrats.

▶ **Période d'essai**

Pour les contrats conclus avant le 19 août 2015 : la période d'essai est de 2 mois

Pour les contrats conclus depuis à compter du 19 août 2015, la durée de la période d'essai est de **45 jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise**.

▶ **Rupture du contrat**

Le contrat ne peut être rompu avant son terme sauf dans les cas suivants :

- sur décision d'une des parties pendant la période d'essai, sans justification obligatoire ;
- d'un commun accord des parties (écrit obligatoire),
- sur décision de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme avant le terme prévu au contrat, moyennant un préavis de 2 mois
- par une décision du Conseil des Prud'hommes, qui statue en référé, pour :
 - faute grave,
 - manquements répétés de l'une des parties à ses obligations,
 - inaptitude de l'apprenti.

▶ **Suspension d'un CDI pour signer un contrat d'apprentissage avec le même employeur**

La durée de la suspension est égale à la durée de la formation visée par le diplôme. Un accord entre l'employeur et le salarié est nécessaire.

▶ **Les suites du contrat**

- aucune indemnité de précarité n'est due en fin de contrat,
- le contrat d'apprentissage peut être suivi dans la même entreprise, d'un contrat à durée déterminée de droit commun si les dispositions légales sur la succession des CDD sont respectées, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat de travail temporaire ou d'un CDI.
- Sauf dispositions conventionnelles contraires, aucune période d'essai n'est due.
- La durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

0 820 012 112

Service 0,12 € / min
+ prix appel

entreprises.cci-paris-idf.fr

- accomplir les formalités classiques de fin contrat (certificat de travail, attestation Pôle Emploi).

Rémunération de l'apprenti

La rémunération est déterminée en % du SMIC selon l'âge de l'apprenti et l'année de contrat

<i>Année de contrat</i>	Moins de 18 ans	18/20 ans	21 ans et plus*
1 ^{ère}	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème}	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème}	53 %	65 %	78 %

En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage chez le même employeur ou chez un nouvel employeur, la rémunération est au moins égale à celle de la dernière année du précédent contrat en application du barème du code du travail (sauf à appliquer un % supérieur en raison de l'âge de l'apprenti).

** ou du minimum conventionnel correspondant au poste occupé s'il est supérieur*

Le salaire de l'apprenti est non imposable dans la limite du montant annuel du SMIC.

Les aides financières pour l'entreprise

- ▶ **Une prime à l'apprentissage (attribuée par la Région) pour les entreprises de moins de 11 salariés:**

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une prime à l'apprentissage versée **aux entreprises privées ou publiques de moins de 11 salariés et aux collectivités territoriales** (dont le nombre d'habitants est inférieur ou égal à 5000) par la Région dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti. Cette prime remplace l'indemnité compensatrice de formation.

Ces contrats doivent être conclus pour une durée de 6 à 36 mois avec un jeune de plus de 16 ans à la date de début de contrat, ou de 15 ans, avec dérogation.

Pour les contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2014, le montant de la prime est de **1 000 € pour chaque période d'exécution du contrat égale à 12 mois**. Ce montant peut évoluer en fonction de la durée d'exécution du contrat.

A titre transitoire, pour les contrats d'apprentissage **qui ont été signés avant le 1^{er} janvier 2014** par les entreprises, quel que soit leur effectif, la prime est versée selon les conditions suivantes :

- Pour la première année de formation, la prime est versée selon les modalités en vigueur à la date de signature du contrat d'apprentissage (selon l'ancien dispositif de l'indemnité compensatrice de formation) ;

- Pour la deuxième année de formation, le montant de la prime est égal à 500 euros pour les entreprises d'au moins 11 salariés et 1 000 euros pour les moins de 11 salariés ;
- Pour la troisième année de formation, le montant de la prime est égal à 200 euros pour les entreprises d'au moins 11 salariés et 1 000 euros pour les moins de 11 salariés ;

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu en cours d'année, la prime versée à l'employeur est calculée sur la base de la période d'exécution réellement effectuée.

La prime à l'apprentissage n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser, dans les cas de :

1. Rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur, Rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties pendant la période d'essai
2. Non-respect par l'employeur de ses obligations (assurer, dans l'entreprise, la formation pratique de l'apprenti ; lui faire suivre la formation dispensée dans le CFA, ...);
3. Décision d'opposition à l'engagement d'apprenti prise par l'autorité administrative,
4. Rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l'article L. 6225-5 du Code du travail (refus, par l'autorité administrative, d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage à la suite d'une suspension du contrat due à des risques sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti)

► **Une aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire pour les entreprises de moins de 250 salariés (cumul possible avec la prime apprentissage)**

Les contrats conclus à compter du 1^{er} juillet 2014 dans les entreprises de 250 salariés au plus ouvrent droit à **une aide au recrutement à partir du 29 décembre 2014 dont le montant ne peut être inférieur à 1000€**. L'aide est ouverte à l'issue de la période d'essai.

L'entreprise doit remplir l'une des 2 conditions suivantes :

1° Ne pas avoir employé d'apprenti en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;

2° Employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de sa période d'essai. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1^{er} janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

► **Une aide « TPE » Jeunes apprentis**

Depuis le 1^{er} juin 2015, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent bénéficier d'une aide permettant de prendre en compte leur investissement sur la première année de contrat, à condition qu'elles recrutent un jeune âgé de moins de 18 ans à la date de la conclusion du contrat d'apprentissage.

Cette aide forfaitaire de 1 100 euros, financée par l'Etat, est versée trimestriellement à l'employeur soit l'équivalent de la rémunération légale et des cotisations sociales associées pour *un total de 4 400 euros sur 12 mois.*

NB : Pour percevoir cette aide, l'employeur devra faire une demande par voie dématérialisée [sur le portail de l'alternance](#) dans les six mois suivants la date de début d'exécution du contrat, valider les informations pré remplies et déclarer être à jour de ses obligations de déclaration et de paiement.

La demande d'aide sera ensuite directement transmise à l'Agence de services et de paiement (ASP) qui en assurera le paiement.

Fin septembre, l'ASP prend contact avec chaque entreprise qui aura déposé une demande d'aide pour lui adresser les modalités d'accès au [portail SYLAE](#), sur lequel elle saisira les attestations de présence justifiant l'exécution du contrat. L'accès sera opérationnel début octobre pour recevoir les attestations de présence du premier trimestre du contrat et mettre en paiement les aides.

Cette aide est cumulable avec les autres dispositifs de primes et d'aides existantes.

► **Une Exonération des cotisations sociales:**

- **Entreprises de moins de 11 salariés** et celles inscrites au répertoire des métiers quel que soit leur effectif : exonération, quelle que soit la rémunération versée au jeune, de toutes charges sociales sauf les cotisations supplémentaires d'accident du travail et les cotisations supplémentaires de retraite complémentaire.
- **Entreprises de 11 salariés et plus** non inscrites au répertoire des métiers: exonération des seules cotisations patronales de sécurité sociale, les cotisations restantes étant calculées sur une base forfaitaire soit le % du SMIC applicable (valeur au 01/01) moins 11%.

NB : Non prise en compte du jeune dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des seuils sociaux et fiscaux, sauf pour la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

► **Un crédit d'impôt :**

Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes, entreprises implantées en ZFU ou en Corse) peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt **seulement** au titre de la première année du cycle de formation d'un apprenti.

Ce crédit d'impôt est égal au produit du montant de **1 600 €** par le nombre moyen annuel d'apprentis **n'ayant pas achevé** la première année de leur cycle de formation dans l'entreprise et **qui préparent** un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle équivalent **au plus** à un BTS ou un diplôme des instituts universitaires de technologie, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L 335-6 du Code de l'éducation.

Ce montant est porté à 2 200 € dans les cas suivants :

- apprenti en situation d'handicap
- jeune de 16 à 25 ans sans qualification bénéficiant de l'accompagnement personnalisé et renforcé par les missions locales ou les PAIO prévu par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005)
- contrat d'apprentissage suivant un CIVIS (contrat de volontariat pour l'insertion)
- lorsque l'apprenti est employé par une entreprise portant le label « entreprise du patrimoine vivant »

Le crédit d'impôt apprentissage **est plafonné** au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis, minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil par l'entreprise. Les dépenses de personnel retenues pour le calcul de ce plafonnement comprennent les rémunérations des apprentis et leurs accessoires, ainsi que les charges sociales correspondantes dans la mesure où celles-ci correspondent à des cotisations obligatoires.

Le crédit d'impôt s'impute sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a employé des apprentis. Le solde non imputé est restituable.

Ce régime de crédit d'impôt est issu de la loi de finances pour 2014 applicable au titre des crédits d'impôt apprentissage calculés à compter du 1^{er} janvier 2014.

► **une créance fiscale remplace le bonus alternance :**

Les entreprises de 250 salariés et plus, redevables de la taxe d'apprentissage dont le nombre d'alternants dépasse le seuil de 4 % de leur effectif annuel moyen, peuvent bénéficier d'une créance fiscale sur la fraction hors quota de la taxe d'apprentissage due la même année.

NB : Pour faire une simulation (Salaire, charges et aides) : [consulter le site](#)

Les conditions liées à la formation

La durée de la formation : minimum 400 heures par an

Le lieu : un CFA

Le maître d'apprentissage doit :

1. Soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
2. Soit justifier de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
3. Soit posséder une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

0 820 012 112

Service 0,12 € / min
+ prix appel

entreprises.cci-paris-idf.fr

NB : le maître d'apprentissage, qu'il soit un salarié de l'entreprise ou le chef d'entreprise, peut former au maximum deux apprentis et pré-apprentis, plus un redoublant.

Attention ! Si le maître d'apprentissage salarié est désigné par ailleurs tuteur dans le cadre de contrats de professionnalisation, il ne peut encadrer plus de trois personnes à la fois (deux personnes si le maître d'apprentissage est le chef d'entreprise).

Il est également possible de créer une équipe tutorale avec désignation d'un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

L'entretien d'évaluation : le CFA doit organiser un entretien d'évaluation dans les 2 mois du début du contrat, en présence de l'entreprise, et, si besoin, des parents ou du représentant légal de l'apprenti mineur.

Formalités

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 pour enregistrement les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti, à

CCI Paris Ile-de-France - Direction des Formalités et de la Collecte de la Taxe d'apprentissage

Service formalités à l'apprentissage

6 avenue de la Porte de Champerret - CS10040 – 75849 Paris Cedex 17

Tél : 01 55 65 66 23 - Fax : 01 55 65 66 25

Mail : apprentissagedfcta@cci-paris-idf.fr

www.dfcta.cci-paris-idf.fr/

Formalités en ligne : <https://www.e-apprentissage.fr/>

Comment conclure un contrat d'apprentissage : <http://www.cci-paris-idf.fr/formation/apprentissage-formation>

Enregistrement du contrat : L'enregistrement du contrat ne donne lieu à aucun frais (art.L6224-4 du Code du travail, issu de la loi du 5 mars 2014).

« 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 »

NB : Vous pouvez diffuser gratuitement votre offre en alternance sur la bourse emploi de la CCI Paris <http://bourse-emploi-paris.fr/>

0 820 012 112

Service 0,12 € / min
+ prix appel

entreprises.cci-paris-idf.fr