

Le Contrat d'Apprentissage



Chambre
de **Métiers**
et de l'**Artisanat**
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MAJ : janvier 2022

Plateforme Régionale
Droit du Travail

BENEFICIAIRES

- Jeunes de **16 à 29 ans** révolus (25 ans pour les contrats signés avant le 1^{er} janvier 2019), sauf dérogations dans certaines hypothèses (nous consulter)
- Jeunes de 15 ans sortant de 3^{ème} ou atteignant 16 ans avant la fin de l'année civile
- Sans limite d'âge si le jeune est travailleur handicapé.

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

L'apprenti est un jeune salarié en formation. Il s'engage à :

- Effectuer le travail que lui confie l'employeur
- Respecter le règlement de l'entreprise
- Suivre la formation en CFA.

* *Ce travail devant rester en lien avec la formation poursuivie.*

NATURE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de type particulier** par lequel un employeur s'engage à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en Centre de Formation d'Apprentis (CFA). L'apprentissage peut également être réalisé dans le cadre d'un CDI, on parle alors de Période d'apprentissage.

DUREE DU CONTRAT

- La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est **en principe de deux ans**, mais peut varier de 6 mois à trois ans, selon le métier, le niveau du diplôme (CAP, MC, BP, BM, BAC PRO, BTS...) et le niveau de compétences de l'apprenti(e)*.
- Il est possible de signer des contrats d'apprentissage successifs afin de préparer une spécialisation, un diplôme de niveau supérieur, un autre métier

* Des adaptations de durées sont possibles, sur cette base, dans le cadre d'une convention signée entre les parties et le centre de formation (article [L. 6222-7-1 du code du travail](#)).

REMUNERATION

Le salaire est calculé sur la base du SMIC (sauf dispositions contractuelles plus favorables) :

→ **Pour les contrats signés depuis le 1^{er} janvier 2019 :**

Age de l'apprenti(e)	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16-17 ans	27% du SMIC	39% du SMIC	55% du SMIC
18-20 ans	43% du SMIC	51% du SMIC	67% du SMIC
21-25 ans*	53% du SMIC	61% du SMIC	78% du SMIC
26 ans et plus*	100% du SMIC	100% du SMIC	100% du SMIC

* **ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus élevé que le SMIC**

Le montant des rémunérations est majoré à compter du 1^{er} jour du mois suivant le changement de tranche d'âge.

Attention : Ce salaire peut être supérieur en vertu d'un accord conventionnel ou contractuel. Par ailleurs, des règles particulières de rémunération sont prévues en cas de prolongation, réduction de la durée de l'apprentissage, ainsi que lors de la préparation de certains diplômes (mention complémentaire, licence professionnelle...), ou de contrats successifs (diplômes connexes...).

C.F.A. - FORMATION

- Formation en alternance entre l'entreprise et le CFA, qui assure au moins 400 heures de formation par année de contrat ;
- La formation est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou un titre homologué ;
- **Le temps passé au C.F.A.** est assimilé à du temps de travail et rémunéré comme tel.

CONDITIONS DE DESIGNATION DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

Pour les contrats signés à compter du **1^{er} janvier 2019**, seuls le chef d'entreprise, un salarié volontaire, et le conjoint collaborateur*, peuvent être désignés s'ils justifient :

- Soit d'un **diplôme équivalent** à celui préparé par l'apprenti et de **1 an de pratique** professionnelle (hors période de formation) ;
- Soit de **2 ans de pratique professionnelle** en relation avec la formation envisagée par l'apprenti (hors période de formation).

* Depuis le 23 août 2019 (article [L. 6223-8-1 du code du travail](#)).

Sous réserve que la **convention collective de branche applicable ne fixe pas des conditions de compétence particulière.**

FORMALITES

La Chambre de Métiers et de l'Artisanat vous accompagne, sous certaines conditions :

- Etablissement du contrat d'apprentissage ;
- Accompagnement juridique ;
- Assistance pendant toute la durée du contrat ;
- Possibilité de médiation en cas de difficulté.

L'entreprise se charge d'établir, puis transmettre à l'URSSAF ou à la MSA la **Déclaration Préalable À l'Embauche (DPAE)**. L'employeur est également tenu lors de l'embauche d'un **apprenti mineur** :

- de réaliser une **déclaration préalable auprès des services de la DREETS** (Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités) compétente, en cas de **travaux dits dangereux**.
- d'obtenir un **agrément préalable auprès de la DREETS** en cas d'affectation au service du bar dans un « débit de boissons » (l'apprenti doit avoir au moins 16 ans).

Dans les 5 jours ouvrables suivants le début d'exécution, le contrat d'apprentissage doit être déposé auprès de l'OPCO compétent, assorti de la **convention de formation** et, le cas échéant, de la **convention tripartite relative à l'aménagement de durée**, afin de permettre la prise en charge des frais de formation et l'attribution de l'aide unique aux employeurs.

L'APPUI DE VOTRE C.M.A. EN 4 POINTS :



❶ L'information sur les **conditions d'emploi** d'un apprenti.



❷ La **recherche d'un apprenti** et le soutien du maître d'apprentissage.



❸ La **rédaction du contrat**



❹ Le **suivi du contrat** tout au long de son exécution.

AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

❖ Aide unique pour les employeurs d'apprenti(s) (cf. [lien suivant](#))

→ Conditions pour le versement de l'aide unique:

- moins de 250 salariés;
- contrat signé à compter du 1^{er} janvier 2019;
- diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat (jusqu'au niveau IV).

→ Montant de l'aide unique par année d'exécution du contrat:

Année d'exécution du contrat	Montant maximum de l'aide
1 ^{ère} année	4125 €
2 ^{ème} année	2000 €
3 ^{ème} année	1200 €
4 ^{ème} année*	1200 €

*En cas d'allongement ou de prolongation de la durée du contrat au-delà de 3 ans dans les hypothèses suivantes :

- situation de handicap,
- sportifs de haut niveau,
- redoublement.

A noter : la gestion de l'aide unique est confiée à l'Agence de services et de paiement.

→ Modalités de versement:

L'aide est versée mensuellement conformément aux données mentionnées dans la DSN effectuée par l'employeur*.

L'aide n'est pas due:

- en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, à compter du mois suivant la date de fin du contrat ;
- en cas de suspension du contrat d'apprentissage conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, pour chaque mois considéré.

Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement.

*A défaut de transmission des données via la DSN, le mois suivant, l'aide est suspendue.

Aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti

Pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage **entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2022**, afin de tenir compte des conséquences économiques liées à la situation de pandémie intervenue en 2020, l'aide unique est portée sur la **première année d'exécution**, de 4125€ à :

- 5000€ pour un apprenti de moins de dix-huit ans .
- 8000€ pour un apprenti d'au moins dix-huit ans.

Etant précisé que :

- ✓ En cas de **changement de tranche d'âge** en cours de 1^{ère} année une revalorisation intervient à compter du premier jour du mois suivant le dix-huitième anniversaire.
- ✓ Le bénéfice de l'aide unique demeure, dans les conditions habituelles, sur les **autres années d'apprentissage**.

Son versement, organisé selon les **mêmes modalités** que l'aide unique (attribution mensuelle, cas de suspension, ...), est, en outre, ouvert, y compris aux entreprises de plus de 250 salariés (sous réserve de conditions spécifiques) et pour des qualifications **jusqu'au niveau Master**. Dans ces nouvelles hypothèses, l'aide unique ne sera toutefois pas appliquée au-delà de la première année.

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)

❖ Réduction de charges sociales :

→ Pour les employeurs, le dispositif dit de [réduction générale des cotisations patronales](#) sur les bas salaires est applicable depuis le 1^{er} janvier 2019.

→ Pour l'apprenti, une exonération de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle est applicable pour la part de sa rémunération n'excédant pas **79% du SMIC**.

AUTRES AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

En cas d'embauche d'une personne en **situation de handicap**, une aide spécifique peut également être allouée à l'employeur, à raison de :

- 500 € par période de 6 mois dans la limite de 3000€ ;
- 3000 € en cas d'embauche en CDI apprentissage.

Pour connaître le détail de ces aides : cf. [lien suivant](#).

RUPTURE DU CONTRAT

→ **Durant les 45 premiers jours consécutifs ou non, effectués par l'apprenti en entreprise** (à l'exclusion donc du temps de formation en CFA) le contrat peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties (même durée si le contrat est **signé après le 1^{er} janvier 2019** pour achever la formation débutée chez un autre employeur).

→ Passé ce délai :

La résiliation du contrat peut intervenir sur un **accord exprès et bilatéral** des cosignataires, **ou**, pour ceux **signés à compter du 1^{er} janvier 2019** :

- aux termes d'une procédure de licenciement, en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ;
- par la démission de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret ;
- lorsqu'elle est prononcée par le liquidateur judiciaire.