

Contrat d'apprentissage - secteur privé

Objectif

Donner à des jeunes une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles, dans le cadre d'un contrat associant l'exercice d'une activité professionnelle en entreprise et des enseignements dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou dans une Section d'apprentissage (SA).

Pour rechercher une formation en apprentissage horizon-info.org ou consultez le [Guide de l'apprentissage](#).

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 moins de 26 ans.

Les jeunes ayant au moins 15 ans, s'ils 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 en situation de handicap et les créateurs/repreneurs d'entreprise, sans condition d'âge.

Peuvent aussi signer un contrat, **jusqu'à 30 ans** dans l'année qui suit la fin du premier contrat :

- les apprentis qui souhaitent continuer leur apprentissage pour préparer un diplôme de niveau supérieur,
- les apprentis dont le contrat a été rompu pour une raison indépendante de leur volonté.

Procédures

Au moment de l'enregistrement du premier contrat d'apprentissage, l'employeur doit transmettre à sa chambre consulaire **une déclaration** précisant l'effectif de l'entreprise, les titres et diplômes préparés, les noms et le titre ou diplôme le plus élevé du maître d'apprentissage ainsi que la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification visée, et l'engagement de l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. Il garantit :

- l'équipement de l'entreprise et les techniques utilisées,
- les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité,
- les compétences professionnelles et pédagogiques,
- la moralité des personnes responsables de la formation.

La validité de la déclaration est permanente sauf si aucun contrat d'apprentissage n'est signé dans les 5 ans ou si l'entreprise se voit notifier l'opposition de l'Etat après un contrôle a posteriori. En cas de non respect de ses obligations, l'employeur peut être mis en demeure de régulariser sa situation. Une décision d'opposition à la conclusion de contrat d'apprentissage peut être prise.

Le contrat et le visa du directeur du CFA d'inscription de l'apprenti (ou de l'établissement où est créée la section d'apprentissage) doivent être **transmis à la chambre consulaire** au plus tard dans les 5 jours suivant le début d'exécution du contrat. La chambre en assure l'enregistrement dans les 15 jours.

L'apprenti doit bénéficier d'une visite médicale au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche.

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.

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 ont une durée de 1 à 3 ans, selon la profession et le niveau de qualification préparé. Cette durée peut être prolongée (notamment après un échec à l'examen) ou réduite pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti (sur autorisation et évaluation).

Possibilité de signer un contrat de **6 à 12 mois** pour préparer un diplôme (ou titre) :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme obtenu en apprentissage,
- de niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu,
- dont une partie a été obtenue par la VAE,
- déjà commencé sous un autre statut.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être portée à **4 ans** pour les apprentis reconnus handicapés.

Début du contrat entre le 3ème mois précédant le début de la formation au CFA (ou en SA) et le 3ème mois qui le suit, voire au-delà, par dérogation, si le jeune a entamé sa formation.

Des contrats successifs peuvent être signés pour obtenir des qualifications différentes, sans condition de délai.
Possibilité de suspendre un CDI pour faire un contrat d'apprentissage chez le même employeur.

Rémunération minimum

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	25 %	37 %	53 %
18-20 ans	41 %	49 %	65 %
21 ans et +	53 %	61 %	78 %

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.

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

Aides aux apprentis : ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du Smic. La Région contribue à l'indemnisation de leurs frais de repas, d'hébergement et de transports et à leur 1er équipement professionnel (demande au CFA). Elle verse une bourse de 1000 € pour certaines formations déficitaires qui mènent aux métiers de l'aéronautique (si l'employeur s'engage à recruter l'apprenti après son contrat).

Aide de l'Agefiph de 1500 à 6000 € aux personnes handicapées selon leur âge et la durée du contrat.

Avantages pour employeur

Exonération des charges sociales patronales et salariales (sauf accidents du travail/maladies prof.) pour les entreprises artisanales et celles qui employaient moins de 11 salariés le 31/12 précédant l'embauche. Les autres entreprises sont exonérées des cotisations patronales versées à l'URSSAF (ou MSA) et restent redevables des cotisations Unédic, FNAL, FNGS, Retraite complémentaire, et le cas échéant Transports sur une base forfaitaire égale à 151,67 fois le SMIC applicable au 1er janvier. Ces cotisations ne sont dues que sur la partie du salaire excédant 11 % du SMIC.

Exonération des charges fiscales pour les entreprises de moins de 11 salariés : taxes sur les salaires et d'apprentissage, participations Formation professionnelle et Construction.

Aides de la Région Poitou-Charentes :

- **Une prime de 1000 €/an** pour les employeurs de 50 salariés ou moins, quel que soit le niveau de formation préparé par leur apprenti, pour les contrats signés à compter du 1er juin 2014,
- **Une aide pour l'embauche de jeunes de 21 ans et plus, sans qualification** : 500 €/apprenti au titre de la 1ère année d'apprentissage pour les employeurs de 50 salariés ou moins,
- **Une aide "coup de pouce" complémentaire** de 500 € aux employeurs de 50 salariés ou moins qui recrutent leur apprenti en CDI dans les 3 mois qui suivent la fin du contrat d'apprentissage, sous réserve que le CDI ne soit pas rompu au cours de la période d'essai.

Crédit d'impôt : 1600 € par apprenti en 1ère année de formation d'un niveau III maximum (nombre moyen annuel) ou 2200 € pour les jeunes non qualifiés bénéficiaires d'un CIVIS, en situation de handicap, apprentis dans une "entreprise du patrimoine vivant" ou les jeunes dont le contrat a été conclu à l'issue du dispositif Défense 2ème chance.

Aides de l'Agefiph : 1500 € pour un contrat de 6 à 11 mois (+ 1500 € par tranche de 6 mois jusqu'à 9000 € max.) et une aide à la pérennisation en cas d'embauche à l'issue d'un contrat d'apprentissage : 4000 € pour un CDI et 2000 € pour un CDD d'au moins 12 mois à temps plein (la moitié de ces montants en cas de temps partiel).

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

Formation

Au moins 400 h par an (ou 1350 h sur 2 ans pour préparer un BTS ou 1850 h pour un Bac pro en 3 ans) dans un CFA ou une section d'apprentissage, en moyenne sur la durée du contrat (240 h pour une année de redoublement). Pour les contrats de moins d'un an, la durée de formation est réduite au prorata.

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 3 mois sous statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré (protection sociale assurée). Ils sont alors accompagnés dans leur recherche d'employeur.

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 majeur, offrir toutes garanties de moralité et remplir l'une des conditions suivantes de compétence professionnelle :

- 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 2 ans d'exercice dans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le jeune ;
- justifier d'au moins 3 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.

Formation : Le CE 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 OPCA pourront prendre en charge ces dépenses de formation (Décret à paraître).

Textes de référence

Code du travail Partie 6 - Titre 2 - Circulaire n°2007-04 du 24/01/07 - Instructions DGEFP des 25/01/10 et 24/10/11 et Instruction fiscale 4 A-3-06 n° 22 du 7 février 2006. Loi de finances pour 2014