Le contrat d'apprentissage : une formation en prise avec le terrain

Formation professionnelle en alternance, l'apprentissage est autant un outil de pré-recrutement pour les entreprises qu'un levier d'insertion pour les jeunes. Sachez faire bon usage de ce contrat.

09/01/2024

Qu'est-ce que le contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de 6 mois à 3 ans.** Il est conclu entre **un jeune** – généralement âgé de 16 à 29 ans et inscrit dans un centre de formation d'apprentis (CFA) – qui a fait le choix de l'alternance pour l'obtention d'un titre ou diplôme professionnel, et **un employeur prêt à l'accueillir pour assurer le volet pratique de sa formation**, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage.

La **loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément remanié le système d'apprentissage** afin de le rendre **plus attractif pour les jeunes et plus simple pour les employeurs**. Les changements sont nombreux. Ils concernent à la fois les entreprises, les alternants, les CFA et les Opco, avec des impacts importants sur les modalités de financement. Objectif : favoriser le développement de ce mode de formation, devenu **une priorité nationale.**

Si vous êtes une entreprise d'un des secteurs suivants : commerces de quincaillerie, hôtels cafés et restaurants, propreté, travail temporaire, du contenu spécifique à votre branche est disponible sur cette page. Pour le voir :

6000 € d'aides à l'embauche en alternance

*Bénéficiez d'une **aide à l'embauche en alternance** de **6 000 €** pour le recrutement d'un salarié en **contrat d'apprentissage** ou **contrat de professionnalisation** (pour les salariés âgés de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat) **conclu en 2024.***
L'aide est valable pour la première année d'exécution du contrat.

- *Pour en savoir plus sur l'aide : Recrutement en alternance : l'aide financière de 6 000 € est prolongée en 2024*
- *Pour en savoir plus sur les contrats en alternance :*

Aides à l'embauche en contrat d'apprentissage
Aides à l'embauche en contrat de professionnalisation

Qui peut faire un contrat d'apprentissage ?

Toute entreprise peut recruter un apprenti, dès lors qu'elle est en capacité de prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.

Jusqu'à quel âge est-on éligible à un contrat d'apprentissage ?

1. Les candidats à l'apprentissage doivent être **âgés de 16 à 29 ans révolus**
2. Par dérogation, les jeunes âgés de 15 ans peuvent s'inscrire en apprentissage dès lors qu'ils ont terminé leur scolarité au collège (après la classe de 3e)
3. Il est possible de signer un contrat d'apprentissage **jusqu'à 35 ans révolu dans les cas suivants :**
   - *l'apprenti signe un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu*
   - *le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ou pour inaptitude physique et temporaire. Dans ces deux cas, il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats*
4. **Certains candidats peuvent entrer en apprentissage sans limite d'âge :**
   - *les personnes en situation de handicap*
   - *les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé*
   - *les sportifs de haut niveau*

À noter : Si l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé d'un an au maximum. Un contrat d'apprentissage peut être conclu après un contrat de professionnalisation ou une formation suivie dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Quel est l'objectif du contrat d'apprentissage ?

Pour l'entreprise :

- **intégrer de nouveaux salariés** en les accompagnant, par le biais d'une formation sur le terrain, dans l'obtention d'une qualification reconnue, d'un diplôme ou d'un titre, **tout en bénéficiant d'avantages financiers**
- constituer un **vivier de profils opérationnels** pour pallier certaines difficultés de recrutement ou anticiper les départs en retraite par la **transmission de compétences et de savoir-faire spécifiques**
- répondre également aux enjeux de responsabilité sociale **des entreprises** soucieuses de favoriser l'insertion des jeunes.

Quelles sont les parties prenantes d'un contrat d'apprentissage ?

La signature d'un contrat d'apprentissage s'effectue entre un alternant (ou son représentant légal s'il est mineur) et une entreprise, en lien avec un CFA. C'est la rencontre entre le projet professionnel d'un jeune, le besoin d'une entreprise et l'offre de formation d'un CFA.

Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?

Deux types de contrat

- Le contrat d'apprentissage dure **entre 6 mois et 3 ans. Sa durée correspond généralement à celle du cycle de formation choisi.**
- Mais l'entreprise peut également embaucher l'apprenti en **contrat à durée indéterminée**. Dans ce cas, le contrat commence par une **« période d'apprentissage »**. À son terme, il devient un CDI « classique », mais sans période d'essai.

Cas particuliers

Il est possible de réduire ou d'allonger la durée du contrat dans les cas suivants (décret n°2020-372 du 30 mars 2020) :

- en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé ;
- lorsque l'apprenti a débuté un cycle de formation en apprentissage en CFA, sans avoir signé un contrat d'apprentissage avec une entreprise ;
- lorsque la durée du contrat est aménagée pour une personne handicapée ;
- lorsque la durée du contrat est aménagée pour un sportif de haut niveau ;
- lorsqu'un nouveau contrat d'apprentissage est conclu pour achever un cycle de formation commencé avec un premier contrat d'apprentissage. Dans ce cas, il peut être dérogé à la durée minimale du contrat d'apprentissage et à la durée minimale de formation en CFA.

Une convention de réduction ou d'allongement signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal), annexée au contrat d'apprentissage, est requise dans certains cas (voir détails au chapitre « Pour aller plus loin »). Un arrêté du 14 septembre 2020 en fixe le modèle.

Quelle est la durée de la formation ?

La formation en CFA doit représenter au moins 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage (sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur). Elle est **incluse dans le temps de travail effectif de l'apprenti** qui est identique à celui des autres salariés, et elle est rémunérée.

À noter : Le décret n° 2020-624 du 22 mai 2020 modifie certaines dispositions du code de l'Éducation relatives aux durées de formation en CFA. Pour le CAP, par exemple, la durée de la formation est au moins égale à 800 heures (et à 400 heures en cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage à un an).

Rupture d'un contrat d'apprentissage par l'apprenti ou l'employeur

Une rupture est possible pendant les 45 premiers jours (temps passé en CFA) permet à l'apprenti et à l'employeur de se jauger.

1. **jusqu'à l'échéance de ces 45 premiers jours** (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise, l'employeur comme l'apprenti (ou son représentant légal) **peuvent, par écrit, mettre unilatéralement fin à leur relation contractuelle,** sans préavis ni motivation.
2. passé ce délai de 45 jours, **le contrat peut toujours être rompu** par un accord commun écrit signé par l'employeur et l'apprenti.
3. **en l'absence d'accord amiable,** le contrat peut être rompu :
   - ***à l'initiative de l'employeur*** *en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail sous certaines conditions ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ;*
   - ***à l'initiative de l'apprenti*** *qui doit, au préalable, solliciter le médiateur désigné par les chambres consulaires (CCI, CMA, chambre d'agriculture). L'apprenti informe son employeur de sa décision dans un délai minimum de 5 jours à compter de la saisine du médiateur. Faute d'accord, la rupture du contrat intervient dans un délai minimum de 7 jours après que l'employeur a été averti. L'apprenti peut, en outre, décider unilatéralement de rompre le contrat d'apprentissage de façon anticipée dès lors qu'il obtient le diplôme ou le titre professionnel visé.*

Comment s'organise la formation ?

Pendant toute la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, la formation alterne :

- **cours généraux, techniques et pratiques en CFA**
- **mise en pratique en** l'entreprise d'accueil, avec l'appui obligatoire d'un maître d'apprentissage

Le rythme de l'alternance dépend de la formation suivie. Il est défini par le CFA qui établit et fournit le calendrier à l'entreprise et au stagiaire.

À noter : les enseignements en CFA peuvent être dispensés en tout ou partie à distance (décret n° 2017-1548 du 8 novembre 2017).

Et pourquoi pas à l'étranger ?

- le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger (formation ou activité en entreprise) pour une durée qui ne peut excéder un an ;
- pendant la période de mobilité à l'étranger, le principe de l'alternance entre formation et travail en entreprise ne s'applique plus et l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (notamment les aspects relatifs à la santé et à la sécurité au travail, à la rémunération, à la durée du travail, au repos hebdomadaire et aux jours fériés) ;
- une convention peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne. Un arrêté du 22 janvier 2020 fixe le modèle de cette convention, qui conduit à la « mise en veille » du contrat de travail de l'alternant.

Pour en savoir plus :

Quelles obligations pour l'entreprise et le salarié ?

L'employeur

- **verse un salaire à l'apprenti**, qui bénéficie des mêmes droits que les autres salariés (congés, avantages divers…) ;
- permet à l'apprenti de suivre les enseignements en CFA. **Le temps de travail de l'apprenti inclut le temps de formation et ne doit pas dépasser la durée du travail applicable dans l'entreprise** (la réglementation fixe des règles spécifiques pour les apprentis mineurs) ;
- **assure la formation pratique** de l'apprenti dans l'entreprise et lui adjoint, à cet effet, **un maître d'apprentissage** ;
- **dégage le temps nécessaire au maître d'apprentissage** pour se former et accompagner l'apprenti et entretenir des échanges réguliers avec le CFA.

À noter : le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, doit être consulté sur l'apprentissage à l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage **contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé.** Il suit son évolution professionnelle et scolaire, en liaison avec le CFA.

À noter : les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale (y compris sous contrat d'apprentissage) ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise pour être maître d'apprentissage (un ou deux ans, selon les cas).

Un maître d'apprentissage peut accueillir :

- simultanément dans une entreprise ou un établissement **jusqu'à 2 apprentis** ;
- un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen. Article R6223-6 du Code du travail

Découvrez le guide pratique pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage

Ce guide s'adresse principalement aux tuteurs ou maîtres d'apprentissage désignés dans le cadre des contrats en alternance, mais il s'adapte à toutes situations de tutorat. Il vous sera utile dès lors que vous êtes chargé d'accueillir, d'intégrer, d'accompagner, de transmettre vos compétences et d'évaluer un salarié dans votre entreprise.

Télécharger le guide pratique

Quelle certification peut-on valider avec le contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage vise **obligatoirement un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles** (RNCP). Du CAP au master 2, **l'éventail est large**.

Quel salaire pour un contrat d'apprentissage ?

Une rémunération en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage

En vertu de l'article L6222-27 du Code du travail, l'apprenti perçoit a minima une **rémunération fixée en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC),** au plus favorable, à partir de ses 21 ans.

La rémunération est basée sur deux critères :

1. **la tranche d'âge de l'apprenti au moment de la date d'exécution du contrat et son évolution dans le temps, le cas échéant** – 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 ou 26 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.
2. **la progression de l'apprenti dans le cycle de formation suivie –** Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année calendaire d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année (s'entendant comme 12 mois calendaires consécutifs échus).

En sachant qu'au 1er janvier 2024 le SMIC est à **1 766,92 euros** brut mensuel (et 1 334,67 euros à Mayotte) Sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires. .

La rémunération minimum légale d'un apprenti (base 35h)

Le contrat fixe la date de début de l'apprentissage.

La majoration du salaire de l'apprenti d'une année à l'autre intervient le premier jour suivant l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1ère année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC ou SMC	100 % du SMIC ou SMC
2ème année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC ou SMC	100 % du SMIC ou SMC
3ème année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC ou SMC	100 % du SMIC ou SMC

Si vous êtes une entreprise d'un des secteurs suivants : commerces de quincaillerie, commerces de gros, hôtels cafés et restaurants, propreté, paramétrez vos préférences pour connaître le calcul spécifique de la rémunération des apprentis dans votre secteur.

Grâce à cet outil, vous pouvez calculer la rémunération de l'alternant en fonction de sa date de naissance et du début de son contrat.

Quel financement pour le contrat d'apprentissage ?

Les aides financières mobilisables par les entreprises

- Aide versée par l'état pour le recrutement d'un apprenti jusqu'à 6 000€
- Aide à l'embauche d'un alternant en situation de handicap jusqu'à 4 000€
- Exonérations des cotisations salariales « Bonus alternance » pour les entreprises de +250 salariés

La prise en charge AKTO, versée aux CFA

Le coût contrat

L**a prise en charge des contrats d'apprentissage est assurée par les opérateurs de compétences (Opco) sur la base d'un « coût-contrat »** proposé par les branches professionnelles et validé par l'établissement public France compétences. Ce dernier a mis en ligne l'ensemble des niveaux de prise en charge applicables aux contrats d'apprentissage par diplôme ou titre et par branche professionnelle dans un référentiel unique.

À défaut, un décret du 13 septembre 2019 fixe les niveaux de prise en charge.

Dans certains cas, le coût de la formation est supérieur au coût-contrat, il s'ensuit alors un reste à charge pour l'entreprise.
Entreprises, AKTO vous propose de calculer en quelques clics votre éventuel reste à charge sur le contrat d'apprentissage.

Les frais annexes des CFA

Outre les « coûts-contrat », AKTO prend en charge les frais d'hébergement et de restauration des apprentis. Les règles de prise en charge dépendent de chaque branche.

Le financement de la mobilité des alternants

AKTO propose des financements spécifiques à destination des organismes de formation en alternance et centre de formations d' apprentis (OFA / CFA) :

- 2 dispositifs **spécifiques aux jeunes des outre-mer** :
  - *Aide à la mobilité ultra-marine des jeunes en contrat d'apprentissage,*
  - *Accompagnement social des jeunes ultra-marins en contrat d'apprentissate*
- 1 dispositif de **mobilité internationale des alternants**

Quel est le process pour déposer vos contrats d'apprentissage chez AKTO ?

Le dépôt du contrat d'apprentissage se fait par voie dématérialisée en vous connectant à votre espace en ligne.

Ce contenu n'est pas disponible en PDF.

Pour aller plus loin

Réduction ou allongement du contrat

Une **convention de réduction ou d'allongement** du contrat d'apprentissage est requise :

- pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire ;
- en cas de suspension du contrat ou de la période d'apprentissage pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.

Ces évènements peuvent vous intéresser

26 AVR 2024
ILE-DE-FRANCE

Le contrat d'apprentissage, du remplissage à la transmission à l'OPCO ! AVRIL 2024

Lors de ce webinaire, nous vous guiderons pas à pas dans la rédaction des contrats d'apprentissage de vos apprentis et dans le processus de dépôt de vos dossiers d'apprentissage sur…

30 AVR 2024
MARTINIQUE
FORT DE FRANCE

Aktiv'Alternance Illettrisme

Ensemble, Aktivons-nous pour un parcours en alternance sécurisé. Zoom sur la prévention de l'illettrisme dans nos CFA.

30 AVR 2024
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR • CORSE

Flash AKTU Handicap : Comment aborder le handicap avec vos collaborateurs ?

Rejoignez-nous pour un webinaire de 30 mn d'AKTU sur la thématique du handicap ! Responsable d'une équipe, vous pouvez être amené à aborder le handicap à l'occasion d'un recrutement ou…