



Le contrat d'apprentissage et sa mise en œuvre



Sommaire

1. Les objectifs du contrat d'apprentissage	2
2. Les conditions d'âge d'entrée en formation par apprentissage	2
3. Le statut de l'apprenti	2
4. La rémunération des apprentis	3
5. Les aides apprentis	4
6. L'aide Unique pour les employeurs	5
7. Les charges patronales	7
8. L'établissement du contrat d'apprentissage	8

(Cliquez sur les titres dans le sommaire pour accéder directement aux sections qui vous intéressent)



1. Les objectifs du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée 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 une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

En cas d'absence de formation, le contrat sera requalifié en CDI.

2. Les conditions d'âge d'entrée en formation par apprentissage

- De 16 à 29 ans révolus
OU
- 15 ans révolus si la scolarité de 3^{ème} a été accomplie en totalité.
- Une personne de plus de 30 ans peut signer un contrat d'apprentissage dans la mesure où il s'agit d'une continuité de contrats (ex CAP vers MC, Bac Pro vers BTS...) ou un projet avéré de création ou reprise d'entreprise.
- Pas de limite d'âge pour les personnes en situation de handicap.

3. Le statut de l'apprenti

L'apprenti possède le statut de salarié de l'entreprise. Il est donc soumis aux mêmes droits et aux mêmes obligations que tout salarié de l'entreprise d'accueil.

Il doit suivre le calendrier de formation et être présent aux cours de sa formation. **Le temps de formation doit être considéré comme du temps de travail.** La rémunération mensuelle de l'apprenti inclut le temps passé en entreprise et le temps passé en centre de formation.

En cas d'absence, il doit pouvoir justifier celle-ci au regard d'un arrêt de travail ou d'un congé légal (hors congés payés).

Les congés payés de l'apprenti ne peuvent être pris pendant les périodes en centre de formation.

[Retourner au sommaire](#)

4. La rémunération des apprentis

Un décret du 28 décembre 2018 précise les modalités de rémunération des apprentis applicables aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2019, en tirant notamment les conséquences du report à 29 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage.

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 à 17 ans	27 % du salaire minimum de croissance : 432,85€*	39 % du salaire minimum de croissance : 625,22€*	55 % du salaire minimum de croissance : 881,72€*
18 à 20 ans	43 % du salaire minimum de croissance : 689,35€*	51 % du salaire minimum de croissance : 817,60€*	67 % du salaire minimum de croissance : 1074,10€*
21 à 25 ans	53 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé : 849,66€*	61 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé : 977,91€*	78 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé : 1250,44€*
+ de 26 ans	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé : 1603,12 €*		

*Sur un smic brut horaire, soit 1603,12 € mensuels sur 35H ou de 1832,14 € sur 39H (valeur au 01/01/2022)

- Le salaire de l'apprenti est exonéré des charges salariales pour la partie inférieure à 79% du SMIC ; la partie supérieure est soumise à cotisations.
- En cas de changement de tranche d'âge en cours d'année, le nouveau salaire est applicable sur le mois suivant la date d'anniversaire.
- L'année de référence du contrat correspond à l'année du cycle de formation dans lequel est engagé l'apprenti en prenant compte de son parcours antérieur.

Ainsi, par exemple, sur un bac professionnel préparé en trois ans, trois possibilités :

- Un contrat d'apprentissage de trois ans = rémunération des années 1+2+3 ;
- Un contrat sur les deux dernières années = rémunération des années 2+3 ;
- Un contrat sur la dernière année = rémunération de l'année contractuelle 3.

Cas particuliers

- Une majoration de 15 points est prévue lorsque la durée du contrat d'apprentissage est inférieure ou égale à 1 an afin de préparer un titre ou diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu et lorsque la qualification recherchée est en rapport direct avec ce diplôme (cas des diplômes connexes).
- Si l'apprenti avait auparavant exécuté un précédent contrat d'apprentissage pour la préparation d'un diplôme ou titre obtenu, même en première année de préparation du bac pro, ce principe serait assorti de celui du maintien de la rémunération minimale de la dernière année du contrat précédent.

Ainsi, par exemple, lors du précédent contrat, l'apprenti percevait une rémunération réglementaire de 3^{ème} année (pour n'importe quelle raison) ; lors du nouveau contrat, bien qu'en première année contractuelle, cette rémunération précédente serait reprise comme base de rémunération.

- En cas de redoublement d'un apprenti, la rémunération reste identique au contrat précédent.
- Majoration de 15 points sur la dernière année du contrat lorsqu'il est prolongé pour les apprentis reconnus en situation de handicap. (R. 6222-48).

[Retourner au sommaire](#)

5. Les aides apprentis

- Aide au permis de conduire :

Une aide de 500€ est versée sans conditions de ressources par l'ASP.

- Aide à l'hébergement restauration :

Un appui financier des branches professionnelles permet une réduction du coût de l'hébergement et de la restauration, le montant de celle-ci dépend de chaque branche professionnelle.

- Aide au premier équipement

L'aide de 500€ maximum est financée par chaque branche professionnelle.

- Aide au logement

L'aide personnalisée au logement (APL)

La plus connue des aides au logement demeure l'APL (l'aide personnalisée au logement). Etudiants comme alternants y ont droit pour les aider à prendre en charge une partie de leur loyer.

Le montant des APL dépend de plusieurs critères, à savoir les ressources du demandeur et celles des membres du foyer, le montant du loyer, la composition du foyer, la situation professionnelle et celle des membres du foyer et la localisation du bien.

Pour savoir si vous êtes éligible, vous pouvez effectuer une simulation sur le site internet de la Caisse d'allocations familiales (Caf).

L'aide mobili-jeune est destinée aux alternants de moins de 30 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans une entreprise privée non agricole. Attribuée par Action Logement, elle a pour but de prendre en charge une partie du loyer acquitté par le jeune. Le montant de la subvention, compris entre 10 et 100 euros par mois, dépend du salaire touché par l'alternant. Mobili-jeune est versée pendant toute la formation en alternance pour une durée maximale de 3 ans. L'aide est accordée après déduction de l'APL sur le loyer et dans la limite du loyer restant dû. Les deux aides sont donc cumulables.

En dehors des conditions d'âge et d'études, le jeune ne doit pas percevoir plus de 1.480,27 euros mensuels bruts, et le logement être occupé durant la période de formation en alternance et faire l'objet d'un bail, d'une convention d'occupation en foyer ou en résidence sociale ou d'un avenant au bail si le logement est une colocation.

Pour plus de détails : <https://www.actionlogement.fr/>

[Retourner au sommaire](#)

6. L'aide Unique pour les employeurs

Cas général

Niveau CAP et BAC	Entreprise – de 250 salariés	Entreprise de + de 250 salariés
1ère année	4125 euros (maximum)	0€
2ème année	2000 euros (maximum)	0€
3ème année	1200 euros (maximum)	0€
Niveau BTS	0€	0€

En lien avec la situation amenée par la crise sanitaire le tableau général est modifié pour les contrats signés entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2022.

Niveau CAP et BAC	Entreprise – de 250 salariés	Entreprise de + de 250 salariés
1ère année de contrat	5000 euros (maximum) jeune mineur 8000 euros (maximum) jeune majeur	5000 euros (maximum) jeune mineur 8000 euros (maximum) jeune majeur Sous condition d'atteindre le seuil d'alternants obligatoire en février 2021 (5%)
2ème année de contrat	2000 euros (maximum)	0€
3ème année de contrat	1200 euros (maximum)	0€
Niveau supérieur jusqu'à la licence		
1ère année	5000 euros (maximum) jeune mineur 8000 euros (maximum) jeune majeur	5000 euros (maximum) jeune mineur 8000 euros (maximum) jeune majeur Sous condition d'atteindre le seuil d'alternants obligatoire en février 2021 (5%)
2ème année	0€	0€
Niveau Post licence	0€	0€

Avec la réforme proposée par le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises auront plus facilement accès à une nouvelle « aide unique ».

L'employeur de moins de 11 salariés s'acquittera de la Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (CUFPA). Les rémunérations versées aux apprentis seront exonérées de cette contribution.

Mise en place :

L'aide est versée avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois, dans l'attente des données mentionnées dans la déclaration sociale nominative effectuée par l'employeur.

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences et à sa transmission à la DGEFP.

Modalités d'attribution de l'aide unique :

Dans un premier temps il est nécessaire de créer un compte sur l'espace Sylae (ASP).

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 Sylae.

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

Tous les mois, l'employeur doit faire une déclaration sociale nominative (DSN) pour chacun de ses salariés (y compris pour les apprentis qui sont salariés de son entreprise). Cette déclaration sociale nominative (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 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).

[Retourner au sommaire](#)

7. Les charges patronales

Employeur privé :

Les exonérations de charges patronales sur les charges patronales sont régies par les allègements de charges dit FILLON. Sont dues par l'employeur :

- Les cotisations patronales de sécurité sociale
- Le FNAL
- Le versement de transport si assujetti
- Contribution solidarité autonomie
- Contribution dialogue sociale
- Cotisation chômage
- Cotisation AGS
- Cotisation ARRCO/AGIRC
- Taxe d'apprentissage
- Contribution formation (si + de 11 salariés)
- Participation construction (si + de 20 salariés)

Le taux réduit de la cotisation patronale maladie ainsi que le taux réduit de la cotisation d'allocation familiale sont applicables.

Ne sont pas pris en compte l'application des conventions collectives.

Employeur public :

Les employeurs du secteur public non industriel et commercial demeurent exonérés de la totalité des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle qui sont à leur à leur charge, à l'exclusion des cotisations AT/MP, pour leur personnel ne relevant pas du droit privé. Ce dispositif d'exonération n'est pas développé dans cette fiche.

[Retourner au sommaire](#)

8. L'établissement du contrat d'apprentissage

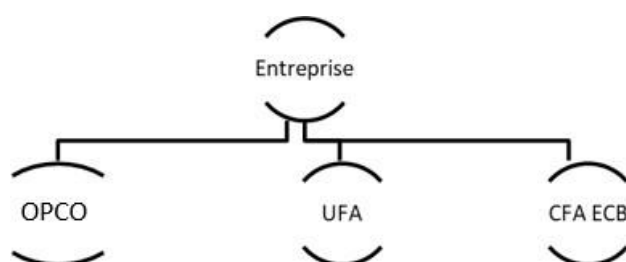
▪ Création du contrat

Le contrat est un CERFA (N°10103*07 aussi appelé FA13). L'employeur doit au préalable compléter et faire compléter les fiches « Apprenti-Employeur » afin d'avoir en sa possession les informations utiles à la complétion du contrat.

Une convention de formation entre le CFA et l'entreprise est jointe au contrat pour assurer l'enregistrement par l'OPCO dont dépend l'entreprise via son IDentifiant de Convention Collective (IDCC).

Si la durée du contrat d'apprentissage est réduite par rapport à la durée définie par le règlement du diplôme, une convention tripartite doit être signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti et annexée au contrat.

Pour aider l'employeur dans la création du contrat 3 possibilités :



▪ Enregistrement du contrat d'apprentissage

Le contrat doit être établi et déposé pour enregistrement **5 jours maximum** après la date d'embauche. De plus, la date d'embauche ne peut pas être antérieure à plus de 3 mois à la date de démarrage de la formation.

La période d'essai est de 45 jours consécutifs ou non en entreprise, les jours effectués dans l'UFA ne sont pas pris en compte dans la durée de la période d'essai.

[Retourner au sommaire](#)