

L'APPRENTISSAGE – Secteur Privé


I – Généralités

1. Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de type particulier par lequel l'employeur s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à un jeune travailleur et à lui verser un salaire fixé selon des modalités particulières. L'apprenti s'oblige en retour à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre, parallèlement, la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise (cf. Art. L.6221-1 du Code du Travail).

2. Conditions à remplir pour conclure un contrat d'apprentissage

a. L'apprenti :

 **Limite d'âge** (Art. L.6222-1, L6222-2 et D.6222-1 du Code du Travail)

L'apprenti doit avoir 16 ans au moins et 25 ans au plus (sans conditions).


Toutefois il peut y avoir une dérogation pour les apprentis ayant sous certaines conditions :

Jusqu'à 29 ans révolus :


- nouveau contrat conclu pour l'obtention d'un diplôme supérieur à celui obtenu au précédent contrat (délai maximum d'un an entre les 2 contrats),
- rupture du précédent contrat, indépendant de la volonté de l'apprenti ou incapacité physique ou temporaire de celui-ci.

Aucun âge limite de s'applique pour les cas suivants :


- si projet de création ou de reprise d'entreprise par l'apprenti,
- Si l'apprenti est reconnu comme travailleur handicapé.

 **Avoir le diplôme requis** pour suivre la formation prévue au contrat d'apprentissage.

b. Le maître d'apprentissage :

 **Conditions requises (Article R.6223-4 du Code du Travail) (anc. R.117-3)**

- doit être majeur.
 - présenter des compétences pédagogiques et professionnelles.
 - Remplir la condition de compétences professionnelles :
 - être titulaire d'un diplôme relevant du même domaine professionnel, d'un niveau équivalent et de 3 ans d'expérience professionnelle **en relation avec la qualification visée.**
- ou**
- justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans **en relation avec le diplôme préparé.**

 **Nombre d'apprentis (Art. R6223-6 & L.6222-11 Code du Travail) (anc. R 117-1 & L117-9)**

Le nombre maximal d'apprentis est fixé à **deux** pour chaque maître d'apprentissage. Il peut être de **trois** en cas de prolongation d'un contrat d'apprentissage.

3. Statut et rémunération de l'apprenti

a. Rémunération minimale prévue par la législation

L'apprenti a droit à un salaire minimum fixé en pourcentage du Smic, ou du Salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable, suivant son âge et sa progression dans le ou les cycles de formation (Art. L.6222-27) (anc. L. 117-10).

	18 – 20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année *	41 %	53 %
2 ^{ème} année *	49 %	61 %
3 ^{ème} année *	65 %	78 %

*Année d'exécution au contrat

b. Contrats successifs (Art. 6.222-31 et 32 du code du travail) (anc. D.117-5)

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage :

- ☑ **Avec le même employeur**, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année du contrat précédent, sauf quand l'application des critères de rémunérations liés à l'âge lui est plus favorable (art. D.6222-31).
- ☑ **Avec un employeur différent**, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat, sauf quand l'application des critères de rémunérations liés à l'âge lui est plus favorable (art. D.6222-32).

c. Statut du jeune (art. L.6222-23 du Code du Travail)

L'apprenti est un salarié, il bénéficie des mêmes droits et avantages que les autres salariés de l'entreprise (Congés payés, protection sociale).

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise pour le calcul des différents seuils sociaux et fiscaux (sauf pour tarification des accidents du travail ou de maladies professionnelles).

L'employeur doit respecter les formalités liées à l'embauche :

- une Déclaration Unique d'Embauche,
- la visite médicale à l'embauche.

4. Exonération de charges et aides à l'apprentissage

- a. Les salaires versés aux apprentis sont partiellement ou totalement exonérés de charges sociales et fiscales dès lors que le contrat est régulièrement enregistré. L'exonération de cotisations sociales patronales dues au titre des salaires versés aux apprentis s'applique jusqu'à l'échéance du contrat.

Charges sociales et fiscales restant dues, calculées sur une assiette forfaitaire :

Régimes	Répartition	
	Salariale	Patronale
Entreprise de moins de 11 salariés ou Artisans : ☑ URSSAF <ul style="list-style-type: none"> • Accidents du travail ☑ Retraite complémentaire ☑ Prévoyance	-	Taux variable selon l'entreprise Exonération limitée au taux minimum obligatoire Selon les modalités du contrat prévoyance de l'entreprise
Autres entreprises : ☑ URSSAF <ul style="list-style-type: none"> • Accidents du travail • Aide au logement • Contribution solidarité – autonomie • Versement de transport ☑ Retraite complémentaire ☑ Prévoyance ☑ Charges Fiscales <ul style="list-style-type: none"> • Participation – formation continue • Participation – construction • Taxe d'apprentissage ☑ AGFF ☑ ASSEDIC ☑ FNGS	- - - - - - - - - - - - -	Taux variable selon l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> 0,10 0,40 (+ 20 salariés) 0,30 Taux variable selon l'entreprise Exonération limitée au taux minimum obligatoire Selon les modalités du contrat prévoyance de l'entreprise Suivant l'effectif de l'entreprise 0,45 (+ 20 salariés) 0,50 (majoré en fonction des entreprises) 1,20 4,00 0,15

Taux en vigueur au 01.01.2007

Pour de amples renseignements vous pouvez consulter le site : www.urssaf.fr

b. "Prime régionale" pour les contrats conclus à partir du 1^{er} juillet 2006 - Région Ile de France

La prime régionale est une aide financière destinée aux entreprises du secteur privé accueillant un(e) ou des apprenti(e-s) et dont l'adresse d'exécution au contrat est situé en Ile de France. L'entreprise recevra un courrier de la Région l'informant de son droit à la prime (conditions d'attribution).


La prime est versée à chaque fin de cycle de formation, le montant dépend de certains critères et de l'assiduité de l'apprenti aux enseignements du CFA :

Prime de base (moins de 70 heures d'absences injustifiées) (c.trav.art.l.6243-1)	1200 € *
ou	ou
Prime de base (plus de 70 heures d'absences injustifiées)	1000 € *
Entreprises de moins de 250 salariés	+ 300 € *
Entreprise ayant un(e) apprenti(e) ¹ de 22 ans au plus visant une formation de niveau III (bac+2)	+500 € *
Entreprise ayant une apprentie visant un métier traditionnellement masculin ²	+500 € *
Pour un(e) apprenti(e) handicapé(e) reconnu par la COTOREP	+600 € *

* Pour chaque année de cycle de formation

¹ L'âge de l'apprenti(e) est déterminé à la date de début du contrat d'apprentissage

² Pour une fille visant une formation figurant dans la liste établie chaque année par la Région

 **Cas d'une rupture du contrat d'apprentissage en cours d'année :**

Dans le cas d'une rupture à l'initiative de l'apprenti(e), d'un accord commun entre l'employeur et l'apprenti(e) ou d'une rupture à l'initiative de l'employeur pour faute grave de l'apprenti(e), la prime régionale, pour l'année considérée, est versée au prorata du temps passé en entreprise et se calcule de la manière suivante :

$$\frac{\text{Montant de la prime régionale} \times \text{nombre de mois effectués}^*}{12}$$

* Tout mois débuté est pris en compte dans le calcul du nombre de mois effectués.

Dans le cas d'une rupture du contrat d'apprentissage en cours d'année à l'initiative de l'employeur sans qu'il puisse justifier d'une faute grave de l'apprenti(e), la prime régionale n'est pas versée à l'employeur.

Nouvelles dispositions 2009

Code du travail .art.R 6243-2 modifié

«Toutefois, cette proratisation est désormais exclue lorsque l'apprenti rompt le contrat par anticipation en raison de l'obtention de son diplôme ou du titre qu'il prépare ».

Reversement de l'indemnité pour l'employeur

Les modalités de versement et de reversement de l'indemnité compensatrice forfaitaire sont modifiées. **Celle-ci n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur doit la rembourser, en cas de** (c.trav.art.R.6243-4) :

- rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur (c.trav.art.L.6222-18,al.2)
- **rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage, ce qui est la seule nouveauté** (c.trav.art.L.6222-18)
- Non-respect, par l'employeur, des engagements qu'il a pris dans le cadre de la formation de l'apprenti (c.trav.art.L.6223-2 à L.6223-4)
- Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis (c.trav.art.L.6225-1)
- Rupture du contrat d'apprentissage suite au refus de la DDTEFP d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage (c.trav.art.L.6225-5,al.2).
- Par ailleurs, le décret abroge les dispositions obligeant l'employeur à reverser à la région le montant proratisé de l'indemnité compensatrice forfaitaire en cas de rupture du contrat d'apprentissage par l'apprenti (c.trav.art.R.6243-3 abrogé).

c. Le crédit d'impôts

La loi constitue, pour chaque apprenti employé dans l'entreprise un crédit d'impôt d'un montant annuel de 1.600 € (2.200 € si l'apprenti fait l'objet d'un accompagnement renforcé dans le cadre d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (VIS) au moment de son recrutement ou lorsque la qualité de travailleur handicapé lui est reconnue).

Pour de amples renseignements vous pouvez consulter le site : www.impots.gouv.fr

II – Le contrat d'apprentissage

1. Constitution du dossier « contrat d'apprentissage »

- a. **Contrat d'apprentissage** en 3 exemplaires (cerfa 13a).
- b. **Joindre au contrat** : copie des titres ou diplômes du maître d'apprentissage, certificats de travail ou attestation d'emploi.
- c. **Fiche d'aptitude médicale de l'apprenti** : à transmettre au plus tard dans les 15 jours suivant l'enregistrement du contrat.

2. Formalité et contenu du contrat

- a. **Le contrat doit être signé par l'employeur et l'apprenti**, et le représentant légal de ce dernier s'il est mineur.

b. Durée du contrat

La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation faisant l'objet du contrat. Variant entre un et trois ans, elle est fixée en fonction de la profession et de la qualification préparée. Elle peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti (échec à l'examen, changement d'employeur, formation commencée sous un autre statut ...) : cf. Code du Travail L.6222-9, R.6222-6 et R.6222-8 (anc. L. 115-2, R. 117-6 à R. 117-6-2).

c. Dates de début et de fin du contrat d'apprentissage

- 📄 **La date de début du contrat** : celle-ci s'articule autour du début du cycle de formation en CFA. Elle ne peut lui être antérieure ni postérieure de plus de 3 mois. (art. L.6222-12 du Code du Travail (anc. L.117-13)).
- 📄 Possibilité de faire une dérogation dûment motivée si la date de début est en dehors de la période citée ci-dessus.
- 📄 **La date de fin du contrat** ne peut se situer avant la date de fin du cycle de formation, l'apprenti devant être en mesure de passer l'examen (Circ. Intermin. Du 30 novembre 1996 ; BO Trav. 1997/13 p.442).

d. Transmission du contrat d'apprentissage

- 📄 **Où se procurer le contrat** : Sur simple demande au Service Gestion des Contrats d'apprentissage du CFA DESCARTES, nous vous transmettrons le dossier complet :

Téléphone : 01.64.61.65.00 OPTION 2 - Fax : 01.60.17.46.93

Email : contrats@cfadescartes.fr

Site : www.cfadescartes.fr

ou

Site : www.Cerfa.gouv.fr (Cliquer sur « formulaires pour professionnel » et saisir le numéro de Cerfa 13a ou le nom du document)

- 📄 **Où retourner le contrat** :
Au CFA Descartes

Service Gestion des Contrats d'apprentissage

4-6 allée Kepler – Parc de la Haute Maison

77420 CHAMPS SUR MARNE

Pour visa du Directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti. Il sera ensuite transmis à la Chambre Consulaire pour enregistrement.

Délai : au plus tard dans les 5 jours suivant la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage (art. R.6224-1 du Code du Travail) (anc. R 117-13).


3. Cessation du contrat d'apprentissage

a. Période d'essai : (pendant les 2 premiers mois)

Résiliation par l'une ou l'autre des parties, sans motif particulier, constatée par un écrit, notifiée au Directeur du CFA et au service d'enregistrement du contrat.

b. Hors Période d'essai :

- 📄 **Résiliation amiable** : constatée par un écrit, signée des deux parties, notifiée au Directeur du CFA et au service d'enregistrement du contrat (art. L.6222-18 du Code du Travail).
- 📄 **Résiliation judiciaire** : par jugement du Conseil de Prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'employeur ou de l'apprenti à ses obligations.

-  **Obtention du diplôme :** l'apprenti qui a obtenu le titre ou le diplôme de l'enseignement technologique préparé peut mettre fin au contrat d'apprentissage, de sa propre initiative, avant le terme fixé initialement à condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au moins deux mois auparavant (Art. L.6222-19 et R.6222-23 du Code du Travail (anc. L. 115-2).

La lettre adressée à l'employeur indique :

- le motif de la rupture, à savoir l'obtention du diplôme ou du titre préparé,
- la date d'effet de la résiliation du contrat, qui ne peut pas intervenir avant le lendemain de la publication des résultats par le président du jury.