



# Contrat d'apprentissage

## Période d'apprentissage

### ALTERNER PÉRIODES D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL, TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL EN CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA) ET PÉRIODES DE TRAVAIL EN ENTREPRISE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail 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.

### Qui ?

- > Les jeunes âgés de 16 à 25 ans.
- > Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé).
- > Les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3<sup>e</sup>) peuvent entrer en apprentissage, dès lors qu'ils ont 15 ans révolus.
- > Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du secteur public, du milieu associatif et des professions libérales.

### Quoi ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

**Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée**, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique. À l'issue de la période, la relation contractuelle se poursuit dans le cadre du droit commun du contrat de travail.

Cette disposition, basée sur le volontariat des entreprises, est destinée à conforter la position des jeunes qui en seront bénéficiaires, dans leurs recherches de logement ou d'accès à des prêts bancaires.

**Lorsque le contrat est à durée déterminée**, la période d'apprentissage s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à la qualification.



## Quoi ? (suite)

### Quelle est la durée du travail ?

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en centre de formation d'apprentis.

### Quelle rémunération ?

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	25%	41%	53%
2 <sup>e</sup> année	37%	49%	61%
3 <sup>e</sup> année	53%	65%	78%

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

### Comment est organisée l'alternance ?

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

L'apprenti est obligatoirement guidé par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes.

**Deux employeurs** peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat en application des articles L. 6222-1 et L. 6222-2 du code du travail. Ces contrats peuvent avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles. ([Décret n°2012-197 du 8 février 2012](#))

Par le [décret n°2012-627 du 2 mai 2012](#), un apprenti peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie, en encadrant la durée de l'accueil et le nombre d'entreprises d'accueil. La convention conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti devra notamment prévoir les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de partage des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti.

Le [décret n°2012-472 du 11 avril 2012](#) ouvre l'apprentissage aux entreprises de travail temporaire. Il précise les conditions dans lesquelles une entreprise de travail temporaire peut mettre à disposition d'une entreprise utilisatrice un apprenti.

## Les aides à l'embauche mobilisables pour l'employeur

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- > Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.
- > Une aide pour les entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 4% d'alternants ([\*Décret n°2012-660 du 4 mai 2012\*](#) relatif à l'aide de l'État pour les entreprises de 250 salariés et plus excédant le seuil de salariés prévu à l'article 230 H du code général des impôts).
- > Une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région. Le montant minimal est fixé à 1 000 euros par an.
- > Un crédit d'impôt de 1 600 euros par apprenti, porté à 2 200 euros dans certains cas.
- > Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé (Agefiph).

## Comment ?

Au plus tard dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat, l'employeur envoie le contrat d'apprentissage visé par le Centre de formation d'apprentis à la chambre consulaire dont il dépend (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture).

Celle-ci dispose de 15 jours pour enregistrer le contrat ([\*Formulaire Cerfa FA 13 - Notice explicative Cerfa FA 14\*](#)).

Les imprimés CERFA ainsi que la notice explicative sont également disponibles : dans les chambres de métiers et de l'artisanat de région, dans les chambres de commerce et d'industrie territoriales et dans les chambres d'agriculture ; dans les Direccte et dans les services départementaux de l'inspection du travail.

## Des avantages pour les entreprises

- > Recruter un salarié motivé en bénéficiant de conditions avantageuses.
- > Assurer une transmission des savoir-faire et un accompagnement grâce aux maîtres d'apprentissage.

## Des avantages pour les apprentis

- > Obtenir un diplôme dans une situation de travail et en étant rémunéré.
- > Avoir la possibilité d'enchaîner plusieurs contrats afin de préparer plusieurs diplômes successifs ou complémentaires.
- > Être accompagné par un maître d'apprentissage qui facilite l'insertion dans l'entreprise.
- > Le salaire de l'apprenti n'est pas soumis à cotisations salariales (salaire net égal au salaire brut).
- > Le salaire de l'apprenti n'est pas imposable, dans la limite du smic, y compris en cas de rattachement au foyer fiscal des parents.

## Trouver son contrat d'apprentissage

C'est une phase importante, parfois délicate, nécessitant une anticipation importante : il faut rechercher un employeur plusieurs mois avant la rentrée en CFA.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui nécessite une recherche d'emploi intensive, ciblée, méthodique respectant plusieurs étapes : le recueil d'informations, l'orientation, la recherche d'un employeur, la recherche d'un centre de formation.

## Être accompagné dans sa démarche

■ La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale confère aux centres de formation d'apprentis des missions renforcées pour assister les jeunes postulants à l'apprentissage dans la recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi.

■ Les CFA apportent également, en particulier avec les missions locales et Pôle emploi, un accompagnement aux apprentis pour résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage.

■ Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture peuvent mettre en relation les futurs apprentis avec les employeurs, et participer au montage du contrat dans le cadre de leur mission de développement de l'apprentissage.

## Peuvent également apporter une aide :

- Conseils régionaux
- Centres d'information et de documentation pour la jeunesse (CIDJ)
- Cités des métiers
- Divers salons (alternance – l'étudiant – la formation professionnelle...)

## À qui s'adresser ?

- Pôle emploi • [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)
- Direccte -Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi • [www.direccte.gouv.fr](http://www.direccte.gouv.fr)
- Missions locales • [www.emploi.gouv.fr/cnml](http://www.emploi.gouv.fr/cnml)

## Pour aller plus loin

- Loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et à la démocratie sociale
- Articles du code du travail : L. 6221-1 à L. 6225-8 et D. 6222-1 à R. 6226-10
- Décret 2012-197 du 8 février 2012 (conclusion d'un contrat d'apprentissage par deux employeurs pour l'exercice d'activités saisonnières)
- Décret 2012-472 du 11 avril 2012 (accès de l'apprentissage aux entreprises de travail temporaire)
- Décret 2012-627 du 2 mai 2012 (accueil des apprentis dans plusieurs entreprises)
- Décret 2012-660 du 4 mai 2012 (entreprises de plus de 250 salariés employant plus de 4 % d'alternants)