

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée associé à une formation diplômante en alternance, qui permet de recruter de nouveaux collaborateurs qualifiés aux métiers de l'entreprise.

Publics concernés

Les jeunes de 16 ans minimum* au **début du contrat à 29 ans révolus***

*Exceptions :

- Les jeunes ayant atteint 15 ans révolus ayant achevé la classe de 3^e peuvent être inscrits en apprentissage, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis
- L'âge limite est fixé à 35 ans** révolus pour les jeunes en contrat d'apprentissage rompu pour des raisons indépendantes de leur volonté (fermeture d'entreprise, inaptitude médicale...). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Toute personne jusqu'à 35 ans**, qui après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir une qualification supérieure
- Toute personne quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé
- Toute personne quel que soit son âge ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme

Formations éligibles

L'apprenti peut préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un **diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)**.

Déroulement du contrat

Nature du contrat

Le contrat d'apprentissage peut prendre la forme d'un :

- contrat à durée déterminée (CDD)
- contrat à durée indéterminée (CDI) dont la période d'apprentissage se situe au début du contrat d'apprentissage.

Le temps de travail est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'alternant de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif. Ces enseignements dispensés peuvent également être effectués en tout ou partie à distance.

Le statut de l'apprenti

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. A ce titre, il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés si elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

L'apprenti bénéficie d'une carte «étudiant des métiers» qui lui est délivrée chaque année lors de la rentrée scolaire par les CFA. Cette carte est valable sur l'ensemble du territoire national et lui permet de faire valoir son statut d'apprenti et de bénéficier de tarifs réduits (loisirs, sports, ...)

Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu en CDD ou de la période d'apprentissage lorsque le contrat est conclu en CDI, varie entre 6 mois et 3 ans (correspondant à la durée du cycle de formation fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés) sous réserve de la durée de prolongation en cas d'échec à l'obtention du titre ou diplôme (1 an au plus si prorogation du contrat initial ou conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur, sans condition d'âge de l'apprenti**).

Par dérogation, la durée minimale du contrat et la durée minimale de formation en CFA peuvent aussi, être réduites** si le précédent contrat du bénéficiaire a été rompu.

Par ailleurs, la durée du contrat peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation. Elle est fixée par convention tripartite, après évaluation du CFA, en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti ou de ses compétences acquises dans les cas de mobilité à l'étranger, activité militaire de la réserve opérationnelle, volontariat militaire ou engagement sapeur-pompier volontaire.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Durée de formation

Le temps de formation représente 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 du diplôme ou du titre à finalité professionnelle visé.

La formation est encadrée et suivie obligatoirement par un maître d'apprentissage pendant toute la durée de l'alternance.

Le maître d'apprentissage est salarié de l'entreprise. Cette fonction peut être remplie également par l'employeur ou le conjoint collaborateur (y compris pour le non-salarié). Les conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage peuvent être définies par convention ou accord collectif de branche.

A défaut, il doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans en relation avec la qualification préparée par l'apprenti (sans diplôme ou titre de niveau équivalent) ou, en justifiant d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et une expérience professionnelle d'au moins 1 an en rapport avec la qualification visée.

Son rôle est de permettre à l'apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et de suivre son évolution professionnelle et scolaire. Il est donc l'interlocuteur de l'établissement de formation. Il peut bénéficier, à ce titre, d'une formation.

Pour les groupements d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice, membre de ce groupement.

Période de mobilité à l'étranger

Le contrat d'apprentissage peut être effectué en partie à l'étranger (dans la limite d'un an) si la durée d'exécution du contrat en France est au minimum de 6 mois.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, les règles relatives à l'alternance entre formation théorique et formation pratique ne s'appliquent pas.

L'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seule responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil.

Pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors Union Européenne, une convention peut être conclue (courte, inférieure à 4 semaines ou longue, au-delà) entre l'apprenti, l'employeur en France, celui à l'étranger, le centre de formation en France et le cas échéant, le centre de formation à l'étranger.

OCAPIAT finance une partie des frais générés par cette mobilité, selon un forfait identique dès lors qu'ils sont supportés directement par les CFA. A cette fin, l'employeur adresse le projet de convention de mobilité, avec une demande de prise en charge qui les précise.

Démarches à entreprendre

Depuis le 01.01.20, le contrat d'apprentissage ou le cas échéant, la déclaration, si l'apprenti est un mineur employé par un ascendant, est déposé auprès de l'opérateur de compétences dont l'entreprise dépend et non plus auprès des chambres consulaires.

Au plus tard, dans un délai de 5 jours, qui suit le début d'exécution du contrat, l'employeur transmet à l'OPCO, ce contrat, accompagné de la convention de formation et le cas échéant, de la convention tripartite de réduction ou d'allongement de durée du contrat d'apprentissage.

Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage. L'employeur atteste de la réalité des titre ou diplôme dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Dans le cas d'un centre de formation d'apprenti, service interne de l'entreprise CFA d'entreprise, l'employeur transmet à l'OPCO, le contrat, accompagné d'une annexe pédagogique et financière précisant l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action et le prix.

La transmission des données du contrat ainsi que les documents afférents peuvent se faire par voie dématérialisée.

A noter :

Dans le cas d'un contrat d'apprentissage conclu avec un employeur public, le dépôt s'effectue auprès de l'unité départementale (UD) de la Direccte.

Dans un délai de 20 jours à compter de la réception des documents transmis par l'employeur, l'OPCO se prononce sur la prise en charge financière. Au terme de ce délai, le silence de l'OPCO vaut décision implicite de refus de prise en charge.

Outre l'inéligibilité à l'apprentissage de la formation visée, le refus de prise en charge peut être prononcé si le contrat ne satisfait pas les conditions relatives à :

- l'âge de l'apprenti
- la rémunération réglementaire de l'apprenti
- la compétence professionnelle et à la majorité du maître d'apprentissage

L'Opco dépose ensuite le contrat, par voie dématérialisée, auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle. En cas de refus, il informe ces services de son refus et des motifs du refus.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant.

A la réception de celui-ci, l'OPCO statue soit sur la prise en charge financière, s'il l'avait refusée initialement, soit sur le maintien de cette prise en charge.

Rupture :

-Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur doit signaler sans délai, par écrit, cette rupture à l'opérateur de compétences en charge du dépôt du contrat et au directeur du CFA.

Le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti prend alors les dispositions pour qu'il suive sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

-L'apprenti qui souhaite rompre son contrat d'apprentissage en cas d'obtention de la qualification préparée, informe l'employeur par écrit, au moins un mois avant la fin du contrat.

Financement et prise en charge

La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.

Rémunération de l'apprenti

Elle dépend de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat. Elle est calculée en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel si son montant est plus favorable :

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti *			
	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du SMIC	43% du SMIC	53 % du SMIC	100% du SMIC
2 ^e année	39% du SMIC	51% du SMIC	61 % du SMIC	100% du SMIC
3 ^e année	55% du SMIC	67% du SMIC	78 % du SMIC	100% du SMIC
4 ^e année (apprenti handicapé)	70% du SMIC	82 % du SMIC	93 % du SMIC	100% du SMIC

* Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18, de 21 ou de 26 ans, le pourcentage de rémunération change le premier jour du mois qui suit son anniversaire.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les aides financières pour l'apprenti

L'apprenti peut prétendre à :

- une aide régionale de 500 € pour le permis de conduire lorsque le jeune a plus de 18 ans
- une allocation de rentrée scolaire versée pour les élèves de moins de 18 ans (sous condition de ressources),
- Une exonération d'impôt sur son salaire, tant qu'il reste inférieur au seuil fixé chaque année par la loi de finances,
- Des allocations familiales pour les parents, jusqu'aux 20 ans de l'apprenti si sa rémunération n'excède pas un plafond fixé à un pourcentage du SMIC,
- Des allocations d'aide au logement et un accès privilégié aux foyers de jeunes travailleurs,
- Le cas échéant, des aides régionales pour financer son logement, son transport, l'achat de fournitures scolaires...

L'aide unique pour l'employeur

Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (de niveau bac maximum*) peuvent bénéficier d'une aide versée par l'Etat. Le bénéfice de cette aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage par l'opérateur de compétences auprès du ministre chargé de la formation professionnelle. Elle se substitue aux 4 aides distinctes précédentes (pour les contrats conclus à partir du 01.01.19).

- 4 125 € maximum pour la 1^e année
- 2 000 € maximum pour la 2^e année
- 1 200 € maximum pour la 3^e année

Lorsque la durée du contrat excède les 3 ans (handicap, sportifs de haut niveau, échec à l'examen, etc.), le montant maximal prévu pour la 3^e année s'applique également pour la 4^e année.

Au-delà de ces aides communes, chaque conseil régional conduit une politique de développement de l'apprentissage pouvant se traduire par des aides supplémentaires aux employeurs d'apprentis. Par ailleurs, la plupart des conseils régionaux propose des aides en direction du jeune en apprentissage ou de leur famille (aide au transport, à l'hébergement...). Pour en savoir plus dans votre région, rendez-vous sur le site internet de votre conseil régional.

La prise en charge financière du contrat d'apprentissage

OCAPIAT verse au CFA, un montant annuel constitué de la somme du niveau de prise en charge déterminé par la branche professionnelle ou à défaut par décret et des frais annexes selon les modalités suivantes :

Contrat supérieur ou égal à 1 an

- au plus tard dans les 30 jours, après réception de la facture adressée par le CFA, une avance de 50% du montant annuel,
- avant la fin du 7^e mois, 25% du montant annuel,
- le solde de 25% au 10^e mois.

Ces modalités s'appliquent pour chaque d'année d'exécution quand le contrat est supérieur à 1 an. Pour la dernière année, le montant est calculé au prorata temporis du niveau de prise en charge.

Contrat inférieur ou égal à 1 an

- au plus tard dans les 30 jours, après réception de la facture adressé par le CFA, une avance de 50% du montant annuel,
- le solde à la fin du contrat

Pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou de ses compétences acquises, le montant dû peut être majoré de 10% sans pouvoir excéder le niveau de prise en charge déterminé du contrat d'apprentissage.

Cette majoration et le montant calculé au prorata temporis du montant annuel ne s'appliquent pas aux titres à finalité professionnelle, dont la durée fixée par voie réglementaire est inférieure à un an.

* Pour la Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, l'aide unique est élargie aux formations de niveau bac +2, à compter du 01.01.20.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

A retenir :

- Chaque mois débuté est dû (y compris en cas de rupture anticipée).

- Les apprentis reconnus travailleurs handicapés bénéficient d'une majoration de 50% du niveau de prise en charge du contrat (décision du conseil d'administration d'OCAPIAT du 20.11.19).

- Après rupture du contrat d'apprentissage, le CFA prend les dispositions nécessaires pour maintenir le suivi de la formation théorique de l'apprenti, dans la limite de 6 mois jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage ou jusqu'à l'expiration du délai. L'opérateur de compétences maintient les versements du niveau de prise en charge pendant cette période.

- Lorsqu'un contrat d'apprentissage transmis pour dépôt, dont le niveau de prise en charge du titre ou diplôme visé, n'a jamais été fixé par la branche, l'OPCO verse un montant forfaitaire (en fonction du niveau de qualification préparé) prévu par décret, dans l'attente de l'affectation de ce niveau de prise en charge.

- Le montant versé par l'opérateur de compétences prend en compte, dans la limite de 3 mois, la période de formation de l'apprenti, passée en CFA, avant la conclusion de son contrat d'apprentissage. Cette durée est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

Les frais annexes (décision du conseil d'administration d'OCAPIAT à compter du 01.01.20)

OCAPIAT prend en charge, dès lors qu'ils sont financés par les CFA, les frais annexes à la formation des apprentis (pour les contrats hors convention régionale, les contrats conclus à compter du 01.01.20, comme pour les contrats sous convention régionale repris dans le cadre de la procédure de stock).

Financement :

- hébergement pour un montant maximal de 6 euros par nuitée

- frais de restauration pour un montant maximal de 3 euros par repas

- frais de premiers équipements pédagogiques selon un plafond de 500 euros par contrat

Financement lié à la mobilité hors du territoire national :

● Frais de l'apprenti :

- hébergement pour un montant maximal de 6 euros par nuitée

- frais de restauration pour un montant maximal de 3 euros par repas

- déplacement aller-retour au réel (classe économique ou 2e classe) sur présentation d'un justificatif

● Frais supportés par le CFA (obligatoires)

- frais liés au référent mobilité du CFA, selon un forfait de 500 euros par apprenti, remboursement effectué sur présentation de justificatifs.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Période dérogatoire et droit d'option

A compter du 01.01.20, les contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 31.12.19, dans le cadre de conventions régionales, font l'objet du financement d'OCAPIAT suivant :

- pour le financement en 2020 et pour la durée restante d'exécution des contrats conclus au plus tard le 31.08.19, le paiement des frais de formation pris en charge par OCAPIAT correspond au coût annuel de formation établi sur la base des coûts préfectoraux au 31.12.2018.
- pour le financement en 2020 et pour la durée restante d'exécution des contrats conclus du 01.09.19 au 31.12.19, le paiement des frais de formation pris en charge par OCAPIAT correspond selon l'option du CFA :
 - au coût annuel de formation établi sur la base des coûts préfectoraux au 31.12.18 pour le 1er versement de l'OPCO de la période des 6 mois du contrat, le montant des mois restants est établi sur la base du niveau de prise en charge déterminé par la branche.
 - sur la base du niveau de prise en charge déterminé par la branche pour toute la durée restante d'exécution du contrat.

Pièces à fournir à l'OPCO par les CFA pour les contrats conclus en 2020 et ceux repris du stock :

■ **Facture de 1ère avance**

■ **Facture intermédiaire**

Facture d'avance intermédiaire accompagnée du certificat de réalisation (A télécharger : le modèle de [Certificat de réalisation](#)).

■ **Facture solde**

Facture de solde accompagnée du certificat de réalisation.

Concernant les **frais annexes**, il est possible d'envoyer les factures séparément, aux mêmes échéances que les factures liées au niveau de prise en charge des contrats.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Dispositions transitoires liées à la loi d'urgence n°2020-290 du 23 mars 2020, pour faire face à l'épidémie covid-19, prises par ordonnances :

(à compter du 12.03.20 jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31.12.20)

APPRENTISSAGE

Activité partielle

- Les salariés en contrat d'apprentissage dont la rémunération est inférieure au SMIC reçoivent une indemnité d'heure d'activité partielle d'un montant égal au pourcentage du SMIC et s'il y a lieu des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise,
- Les conditions d'indemnisation des salariés en contrat d'apprentissage, en formation pendant la période d'activité partielle, sont alignées sur les conditions d'indemnisation de droit commun des salariés en activité partielle,
- L'indemnité horaire d'activité partielle versée par l'employeur à ces salariés dont la rémunération est supérieure ou égale au SMIC, correspond à 70% de la rémunération horaire brute antérieure du salarié lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 euros. Lorsque le résultat est inférieur ou égal à 8,03 euros, l'indemnité d'activité partielle est égale à 8,03 euros.

Contrat de travail

Les contrats d'apprentissage dont la date de fin d'exécution survient entre le 12.03.20 et le 31.07.20, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de session de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial, jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.

Dans ce cas de prolongation, les dispositions suivantes ne s'appliquent pas :

- durée du contrat entre 6 mois et trois ans,
- durée du cycle de formation égale à la durée du contrat,
- durée de formation ne pouvant être inférieure à 25% de la durée totale du contrat,
- âge maximal de 29 ans révolus.

Pour les contrats d'apprentissage en cours, à la date du 12 mars 2020, les dispositions suivantes peuvent s'appliquer :

- La durée de formation inférieure à 25% de la durée totale du contrat (si la fin d'exécution du contrat est prévue avant le 1er septembre 2020),
- La date de début de la formation pratique chez l'employeur postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat,
- La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

La durée de 3 mois prévue pour toute personne de 16 à 29 ans révolus, qui n'a pas été engagée par un employeur et qui a débuté un cycle de formation en apprentissage en cours à la date du 12.03.20 est prolongée de 3 mois supplémentaires.