

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 âgés d'au moins 15 ans et 1 jour 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...)
- Toute personne jusqu'à 35 ans**, qui après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir un diplôme supérieur

Dans ces deux cas d'âge, limité à 35 ans, le nouveau contrat d'apprentissage doit être conclu dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

Sans condition d'âge :

- Toute personne reconnue travailleur handicapé
- Toute personne dont le projet de création ou de reprise d'entreprise nécessite l'obtention d'un diplôme ou d'un titre
- Toute personne inscrite dans la liste des sportifs de haut niveau
- Toute personne qui prolonge pour une durée maximum d'un an, le contrat d'apprentissage après échec à l'examen.

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**).

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Toute personne âgée de 16 ans à 29 ans révolus, ou ayant au moins 15 ans et 1 jour et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de 3 mois.

Par dérogation, la durée minimale du contrat et la durée minimale de formation en CFA peuvent 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.

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.

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.

Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, cette fonction peut être remplie 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.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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 titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Dans le cas d'un centre de formation d'apprenti, service interne de l'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 la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS).

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.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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.

** A partir de la tranche d'âge de 21 ans à 25 ans, l'apprenti doit bénéficier, s'il est plus élevé que le SMIC, du salaire minimum conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

Les aides financières pour l'apprenti

L'apprenti peut prétendre à :

- une aide de 500 € versée par le CFA, pour le permis de conduire de catégorie B s'il a au moins 18 ans, s'il est titulaire d'un contrat d'apprentissage et est déjà engagé dans la préparation de ce permis,
- 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...

* 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

L'aide aux employeurs d'apprentis

Pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2022, l'aide aux employeurs, qui embauchent un apprenti est versée pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au master.

Cette aide exceptionnelle est de :

- 5 000 euros maximum pour un apprenti de moins de 18 ans
- 8 000 euros maximum pour un apprenti d'au moins 18 ans

L'aide exceptionnelle remplace l'aide unique inscrite dans la loi du 5/09/2018.

Entreprises concernées :

L'employeur dépose auprès de l'OPCO dont il dépend, le contrat d'apprentissage au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. L'OPCO qui le réceptionne le dépose auprès du ministre chargé de la formation professionnelle. Ce ministère adresse par le service dématérialisé, les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'Agence de services et de paiement (ASP).

Conditions pour les entreprises de moins de 250 salariés :

> Cette transmission vaut décision d'attribution dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Conditions pour les entreprises d'au moins 250 salariés :

Les entreprises de 250 salariés et plus doivent s'engager à atteindre un seuil de contrats en alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif, selon les conditions suivantes :

- avoir atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrats d'apprentissage, contrat de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat (CIFRE et VIE) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat.

Ce taux de 5 % est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise
OU

- avoir atteint au moins 3 % d'alternants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat, et avoir connu une progression d'au moins 10 % d'alternants (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant) au 31 décembre de l'année de référence, comparativement à l'effectif salarié relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) au 31 décembre de l'année précédente.

**Modalités de versement :**

Le bénéfice de l'aide est subordonné à la transmission chaque mois d'exécution du contrat, de la déclaration sociale nominative (DSN) effectuée par l'employeur.

L'aide est versée chaque mois par l'ASP* avant le paiement de la rémunération par l'employeur. A défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement.

A noter :

Au terme de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, les entreprises de moins de 250 salariés qui bénéficient de l'aide prévue, peuvent bénéficier le cas échéant, de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, pour la durée restante du contrat.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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 arrêté et des frais annexes selon les modalités suivantes :

Contrat supérieur à 1 an

Au plus tard dans les 30 jours, après réception de la facture adressée par le CFA,

- une avance de 40% du montant annuel ;
- avant la fin du 7e mois, 30% du montant annuel ;
- le solde de 30% au 10e mois.

Ces modalités s'appliquent pour chaque 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 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,
- 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.

A retenir :

- Chaque mois débuté est dû (y compris en cas de rupture anticipée).
- A compter du 1er janvier 2021, les modalités de majoration des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage conclus par les apprentis en situation de handicap sont appliquées dans la limite de 4 000

euros, suivant le référentiel de l'arrêté du 7 décembre 2020, qui tient compte des besoins d'adaptation du parcours d'apprentissage et de compensation liés à cette situation.

L'évaluation est réalisée, avec l'apprenti, par les équipes du centre de formation d'apprentis, sous la responsabilité du référent handicap.

- 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 date de 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

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- 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.

OCAPIAT rembourse à l'entreprise :

- Les dépenses engagées (coûts pédagogiques) au titre de la formation du maître d'apprentissage salarié ou employeur d'une entreprise de moins de 11 salariés, dans la limite d'un plafond horaire de 15 €, pour une durée maximale de 40 heures.
- L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage. Le plafond mensuel et la durée de l'exercice de cette fonction sont de 230 € par mois et par apprenti, pour une durée maximale de 6 mois.

Pièces à fournir à l'OPCO par les CFA :

■ **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.