

# LE CONTRAT\* D'APPRENTISSAGE

\* OU PÉRIODE

## OBJECTIF

Permettre au bénéficiaire d'obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

## Public

**Jeunes de 16 à 25 ans révolus** sauf cas particuliers. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, neuf régions pilotes ( La Bretagne, la Bourgogne-Franche-Comté, le Centre-Val de Loire, le Grand Est, les Hauts-de-France, la Nouvelle-Aquitaine, les Pays de la Loire, l'Île-de-France et l'Occitanie ) expérimentent le relèvement à 30 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage. L'expérimentation prendra fin en décembre 2019.

## Formation

- Dispensée obligatoirement en **CFA en alternance** avec l'entreprise.
- **Durée variable** selon le diplôme ou le titre préparé.

## Gratuité de la formation pour l'apprenti

- **Aucune contrepartie** ne peut être demandée à l'apprenti ou à l'entreprise à l'occasion de la conclusion de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage (article L 6221-2 du Code du travail).

## Rémunération

- **Calculée en pourcentage du SMIC** (sauf dispositions plus favorables de la convention collective). Elle varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation.

Année de formation	Contrat d'apprentissage		
	Moins de 18 ans	18 - 20 ans	21 ans et plus
1 année	25 %	41 %	53 %
2 année	37 %	49 %	61 %
3 année	53 %	65 %	78 %

A titre indicatif, le SMIC horaire brut est de 9,76 €/heure au 1<sup>er</sup> janvier 2017 soit 1 480,27 € bruts mensuels pour la durée légale de 35 heures hebdomadaires (source : Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social).

- **Secteur public\*** : majoration de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme / titre de niveau IV et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau III. Une majoration de 20 points peut également s'appliquer aux apprentis préparant un diplôme ou titre de niveau II ou I.  
\* Services de l'Etat, commune, département, région, établissement public hospitalier, établissement public d'enseignement, établissement public administratif, établissement public relevant des collectivités territoriales...
- **Des dispositions spécifiques** sont prévues en cas de succession de contrats chez le même employeur ou avec un employeur différent.

## Aide pour l'apprenti

Pour toucher cette prime, il faut avoir commencé son contrat d'apprentissage entre le 1<sup>er</sup> juin 2016 et le 31 mai 2017 et avoir moins de 21 ans au début de ce contrat. Cette aide financière est valable pour les apprentis travaillant dans le secteur public ou le secteur privé. La prime n'est versée qu'une seule fois même si l'apprenti a signé plusieurs contrats d'apprentissage. Elle est cependant cumulable avec d'autres aides financières, y compris les prestations sociales, et est attribuée sans conditions de ressources.

**Décret n° 2017-267 du 28 février 2017 instituant une aide financière en faveur des jeunes apprentis**

# LE CONTRAT\*

# D'APPRENTISSAGE

\* OU PÉRIODE

## Nature et durée du contrat

- **Contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée** de type particulier établi selon un modèle type CERFA FA13 et soumis à enregistrement.
- **De 1 à 3 ans** selon le cycle de formation (de 6 à 12 mois dans certains cas).
- **Il peut être rompu**, par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

*Article L 6222-18 du code du travail*

## Aides financières pour l'entreprise

- **Prime à l'apprentissage** : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, elle est réservée aux entreprises de moins de 11 salariés, d'un montant de 1 000 € minimum par année de formation (variable selon les régions).
- **Crédit impôt apprentissage** : il est de 1 600 € (2 200 € dans certains cas) la 1<sup>ère</sup> année de formation et limité aux seules entreprises employant des jeunes préparant un titre ou un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à Bac +2.
- **Exonérations**
  - **Entreprises de moins de 11 salariés** ou inscrites au répertoire des métiers ou au registre des entreprises (départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle) : exonération des cotisations patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle imposées par la loi, sauf accident du travail et maladie professionnelle.
  - **Entreprises de 11 salariés et plus** : exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale, sauf accident du travail et maladie professionnelle.
  - **Apprentis** : exonérés des cotisations salariales.

### • Aide financière au contrat de génération

Aide financière au «contrat génération» étendue aux entreprises qui emploient des apprentis en CDI (entreprises jusqu'à 300 salariés). Le décret n°2015-249 du 3 mars 2015 étend le bénéfice de l'aide financière au titre des contrats de génération aux recrutements effectués dans le cadre d'un contrat d'apprentissage à durée indéterminée.

L'aide financière est ouverte pour une durée de 3 ans pour les entreprises employant jusqu'à 300 salariés.

Article D 5121-44 du code du travail Il s'agit d'une aide financière annuelle de 4 000 €, versée par Pôle Emploi à l'employeur, pendant une durée maximale de 3 ans :

- un premier versement de 2 000 € par an pour l'embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire du contrat de génération,
- un second versement de 2 000 € par an pour le maintien dans l'emploi d'un senior de 55 ou 57 ans ou plus pour encadrer le jeune. Le montant de l'aide peut être proratisé si le contrat de travail n'est pas à temps plein (pour le jeune embauché le temps partiel minimum est fixé à 80 %). La durée maximale de l'aide est de 3 ans à partir du premier jour d'exécution du contrat de travail du jeune. Elle est versée tous les trimestres. Pour en bénéficier, l'entreprise doit être à jour de ses obligations déclaratives et du paiement de ses cotisations sociales.

---

Nous attirons votre attention sur les possibles modifications réglementaires qui pourraient intervenir après la publication de ce document. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter votre CFA, ou votre CCI.

Édition Octobre 2017

---

## Aides financières pour l'entreprise (suite)

### • Aide au recrutement du premier apprenti ou d'apprentis supplémentaires pour les entreprises de moins de 250 salariés :

elle est d'un montant minimum de 1000 € par apprenti, cumulable avec la prime mentionnée ci-dessus. Elle concerne les entreprises :

- qui recrutent pour la première fois un apprenti
- qui recrutent un apprenti supplémentaire (applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014).

### • Aide aux TPE « jeunes apprentis » :

depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015 les entreprises de moins de 11 salariés bénéficient d'une aide forfaitaire de l'Etat pour le recrutement en contrat d'apprentissage, de toute personne **âgée de moins de dix-huit ans** à la date de la conclusion du contrat.

L'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois sur l'année civile considérée.

Le montant de l'aide est fixé à **4 400 € au titre de la première année** du contrat d'apprentissage signé par un jeune mineur.

Cette aide est attribuée dans la limite des douze premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, à raison de 1 100 € par trimestre sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant l'exécution du contrat.

En cas d'interruption du contrat au cours d'un trimestre, l'aide est versée au prorata des jours d'exécution du contrat attesté par l'employeur. Jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, l'aide n'est pas due en cas de rupture du contrat d'apprentissage par l'une des parties. Celle-ci est **cumulable avec les autres aides** déjà existantes.

*Décret n° 2015-773 du 29 juin 2015*

L'aide est gérée par l'Agence de services et de paiement (ASP), pour accéder à cette aide, les démarches des employeurs sont simplifiées et dématérialisées. Une fois le contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire, l'employeur se connecte au portail de l'alternance ([www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)), et valide la demande d'aide pré-remplie.

# Formalités administratives

## Champ d'application

Les chambres régionales de commerce et d'industrie assurent l'enregistrement des contrats d'apprentissage conclus par les entreprises inscrites au Registre du commerce et des sociétés (depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2008).

**Conformément à la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et de la sécurisation des parcours professionnels (décret d'application n°2011-1924 du 21 décembre 2011), de nombreuses dispositions sont désormais applicables et répondent à la volonté de simplifier le cadre général et la procédure d'enregistrement.**

**Enregistrement du contrat de travail signé ( CERFA13 ) par la chambre consulaire compétente :**

- contrôle de la validité de l'enregistrement du contrat d'apprentissage par le service enregistreur.
- suppression de l'obligation pour l'entreprise de fournir des justificatifs en appui de sa demande d'enregistrement. Néanmoins, sur demande des services d'enregistrement, différentes pièces justificatives pourront être demandées ultérieurement. La liste de ces documents fera l'objet d'un prochain arrêté.
- suppression de la nécessité de produire l'aptitude médicale pour l'enregistrement du contrat.
- obligation de nommer un maître d'apprentissage ayant la durée d'expérience requise :  
2 ans pour les maîtres titulaires d'un diplôme ou d'un titre en relation avec celui préparé par l'apprenti.  
3 ans pour les maîtres non titulaires de ce diplôme ou titre.
- obligation de solliciter des dérogations pour l'utilisation de machines et/ou de produits dangereux.
- CERFA FA13.

## Créance/malus pour les entreprises de 250 salariés et +

- Lorsque le nombre de salariés sous contrat favorisant l'insertion professionnelle (appelé aussi « quota alternants ») **dépasse le seuil de 5 %** de l'effectif annuel moyen de l'entreprise : les entreprises bénéficient d'une **créance** sur les pourcentages situés entre 5 % et 7 % dont le montant viendra en déduction de la part barème de la taxe d'apprentissage.
- A contrario, les entreprises de 250 salariés et plus, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient **moins de 5 %** (par rapport à leur effectif annuel moyen) d'alternants et de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise) ou bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche) sont **redevables de la CSA**, contribution supplémentaire à l'apprentissage.

## Obligations

- Désignation et formation d'un **maître d'apprentissage éligible et volontaire**.
- **Déclaration** unique d'embauche auprès de l'Urssaf **avant le début du contrat**.
- **Visite médicale** d'aptitude : elle est à effectuer **dans les deux premiers mois** d'exécution du contrat sauf pour les mineurs, les travailleurs handicapés et les apprentis affectés à des travaux dangereux pour qui la visite doit être faite avant l'embauche.
- **Enregistrement du contrat** par la chambre consulaire dont dépend l'établissement.

### En savoir plus :

- Consultez la rubrique services et conseils aux entreprises / formalités et taxe d'apprentissage <http://www.cci-paris-idf.fr/>

Pour connaître nos 19 écoles et leur offre de formations : <http://bit.ly/ecoles-cci-idf>

Former ou certifier vos tuteurs ou maîtres d'apprentissage  
01 55 65 74 41  
[www.cci-paris-idf.fr/dec](http://www.cci-paris-idf.fr/dec)