



Le Contrat d'Apprentissage

Siret 775 630 163 000 19

Déclaration du numéro d'activité 31 62 00 126 62

(et les nouveautés introduites au code du travail par la loi « avenir professionnel »)

Pourquoi faire un apprentissage ?

L'alternance permet de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie et la culture de l'entreprise. C'est un système de formation qui est fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui alternent. C'est une véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance

Qui peut signer un contrat d'apprentissage ?

Au 1er janvier 2019, peuvent conclure un contrat d'apprentissage (L 6222-1) :

- les personnes entre 16 ans et 29 ans révolus, soit moins de 30 ans (l'ancien texte fixait une limite de 25 ans;

Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent conclure un contrat d'apprentissage :

- s'ils.elles justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire
- ils.elles pourront débiter leur formation sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou CFA (voir R6222-1)

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage et ses modalités ?

C'est un contrat de travail en CDD ou CDI avec une période d'apprentissage. La période d'essai est de 45 jours. Les jeunes bénéficient des mêmes modalités de RTT que les autres salariés.es mais leur mise en œuvre doit s'adapter à leur situation.

La durée du contrat est de deux ans mais elle peut varier entre 6 mois à 3 ans selon le niveau initial de compétences de l'apprenti.e, le type de profession et le niveau de qualification préparés. Elle est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat.

L'apprenti.e salarié.e bénéficie de congés payés, de la sécurité sociale, de la retraite, sous le cadre légal du code du travail.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a supprimé la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage auprès des organismes consulaires.

Le décret n°2019-1489 vient préciser les nouvelles modalités de dépôt des contrats d'apprentissage dans les secteurs privés et publics.

En lieu et place, les contrats devront être transmis à l'Opco de référence qui se chargera ensuite de les déposer auprès du ministère du Travail.

La procédure suivra dorénavant les étapes suivantes :

1) Transmettre à l'Opco (au plus tard, 5 jours ouvrables après le début du contrat) :

- le contrat d'apprentissage,
- la convention de formation signée avec le CFA,
- et éventuellement la convention tripartite (CFA, employeur, apprenti.e) d'allongement ou de réduction de durée du contrat).

2) « A réception du contrat » et de l'ensemble des documents, l'Opco dispose d'un délai de 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat.

L'Opco vérifie également que toutes les conditions réglementaires aux formations éligibles à l'apprentissage soient conformes : âge, rémunération de l'apprenti.e, maître d'apprentissage ... Le cas échéant l'Opco peut refuser la prise en charge financière du contrat.

La non-réponse sous un délai de 20 jours de l'Opco, engendre « une décision implicite refusant la prise en charge ».

3) L'Opco « dépose le contrat, par voie dématérialisée auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle ».

Cas particuliers :

Pour les apprentis.es mineurs.es employés.es par un ascendant (lien familiale) une déclaration souscrite de l'employeur remplace le contrat d'apprentissage. Cette déclaration doit également être transmise à l'Opco.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'employeur doit « notifier sans délai la rupture à l'Opco, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle ».

Dans le secteur public, la transmission du contrat se fait sous les mêmes conditions de délai, à l'unité départementale de la Direccte.

Si les conditions ne sont pas remplies, le dépôt du contrat est refusé et notifié à l'employeur public, au CFA/ UFA et à l'apprenti, en précisant le motif du refus.

En revanche et contrairement au secteur privé, **la non-réponse sous un délai de vingt jours à compter de la réception des éléments acte « une décision implicite acceptant le contrat ».**

Quelques nouveautés

Durée du travail

À partir du 1er janvier 2019, la durée du contrat d'apprentissage (qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée) dépendra toujours de la durée du cycle de formation (ce cycle de formation peut varier entre 6 mois et 3 ans) – L 6222-7. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage pourra être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti.e ou des compétences acquises, le cas échéant lors :

- d'une mobilité à l'étranger ;
- d'une activité militaire ;
- d'un service civique ;
- d'un volontariat militaire ;
- d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti.e ou son.s.a représentant.e légal.e. La formation en entreprise et celle de l'enseignement doivent débuter dans les trois mois suivants le début d'exécution du contrat d'apprentissage (art. L. 6222-12). Un.e jeune qui ne parvient pas à être engagé.e comme apprenti.e peut néanmoins poursuivre sa formation en CFA ou en section d'apprentissage dans la limite de 3 mois (L 6222-12-1).

Spécificités pour le public mineur

Jusqu'à fin 2018, le temps de travail d'un.e apprenti.e de moins de 18 ans ne pouvait excéder, sauf dérogation explicite, 8 heures par jour et 35 heures par semaine. Au 1er janvier 2019, cette règle subsiste. MAIS, à compter du 1er janvier 2019, des dérogations sont accordées de droit « lorsque l'organisation collective du travail le justifie » dans les secteurs d'activités suivants (L3162-1 et R 3162-1) :

- bâtiment ;
- travaux publics ;
- chantiers d'espaces paysagers.

Les dérogations sont accordées dans les conditions suivantes :

- dérogation à la durée hebdomadaire de 35 heures : dans la limite de 5 heures par semaine (soit 40h).
- dérogation à la durée quotidienne de 8 heures, dans la limite de 2 heures par jour (soit 10h).

Contreparties : Les apprentis.es concernés.es bénéficieront alors de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures. Les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donneront lieu à un repos compensateur équivalent (repos majoré aux taux applicables dans l'entreprise).

POUR LES AUTRES SECTEURS D'ACTIVITES (non visées par R 3162-1) : les dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif pourront toujours être sollicitées auprès de l'inspection du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève (L 3162-1).

Cas des débits de boisson

Seuls les mineurs.es affectés.es au service du bar des débits de boissons (art. L.4153-6, et C. santé publique, art. L. 3336-4) doivent bénéficier d'une dérogation pour pouvoir y être employés.es (à l'exclusion des autres emplois dans ces établissements). Nouveauté car la précédente rédaction visait tous les emplois dans les débits de boissons. Application dès le 07/09/2018.

Mention obligatoire : au 1er janvier 2019, insertion d'une mention sur la période de formation pratique chez l'employeur et sur la période de formation en CFA (L6222-12).

À compter du 1er janvier 2020, l'enregistrement du contrat d'apprentissage sera effectué par un simple dépôt auprès de «l'OPCO», c'est-à-dire l'organisme se substituant aux OPCA (art. R. 6223-1). (OPCO = opérateurs de compétences).

Comment de passe la formation ?

Tout en travaillent en se formant dans une entreprise, l'apprenti.e suit une formation théorique et pratique en UFA (le temps consacré à cette formation est inclus dans votre horaire de travail). Au terme l'apprenti.e. se présente à l'examen.

Quels sont les atouts pour l'apprenti.e ?

Les aides régionales pour les apprentis.es

Une Aide au permis de conduire

Le décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 prévoit une aide forfaitaire de 500 euros au financement du permis de conduire B. Elle s'adresse aux apprentis.es remplissant les conditions suivantes :

- être âgé.e d'au moins 18 ans ;
- être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- être engagé.e dans un parcours d'obtention du permis B.

L'aide à la restauration

100 euros par an d'aide à la restauration versé aux apprentis.es

L'aide à l'hébergement

80 euros par an pour l'hébergement des apprentis.es internes

L'aide au transport

L'aide forfaitaire au transport se calcule entre le lieu de résidence de l'apprenti.e (adresse figurant sur le formulaire Cerfa du contrat d'apprentissage) et le lieu de formation de l'apprenti.e en UFA (site de formation) selon un barème kilométrique

Les UFA calculent un montant journalier par apprenti.e et versent cette aide en fonction du nombre de jours de formation en UFA. Le nombre de jours d'absence est déduit du montant versé.

Le Fonds de solidarité des apprentis - FSA

Cette aide a pour objectif d'éviter la rupture des contrats d'apprentissage pour raisons financières en cas de difficultés passagères rencontrées par les apprentis.es. L'aide à vocation à répondre à des besoins exceptionnels des apprentis.es relevant des champs suivants : se loger, se soigner, se nourrir, se déplacer, s'équiper.

Le montant est variable en fonction des besoins exprimés et de la situation à laquelle se trouve confronté le.la jeune.

Des aides de rentrée L'aide de rentrée forfaitaire créditée sur « la carte génération » permet de louer ou d'acquérir des livres scolaires (livres, dictionnaires, œuvres à étudier, livres numériques ou tout autre support à caractère didactique y compris les revues spécialisées) ainsi que des équipements professionnels et de sécurité nécessaires aux formations suivies par les bénéficiaires.

Des frais annexes à la formation des apprentis (arrêté di 30 juillet 2019) peuvent être pris en charge par l'opérateur de compétences, dès lors que ces derniers aient été financés par le CFA, notamment :

- les frais de restauration « par repas »,
- les frais d'hébergement « par nuitée »,
- les frais de premiers équipements pédagogiques nécessaires, dans la limite de 500 euros (et selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences),
- les frais liés à la mobilité internationale des apprentis (selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences).

Suivi Médical

L'apprenti.e doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou d'un examen médical d'embauche (suivi individuel renforcé) au plus tard dans les 2 mois suivant son embauche (art. R.6222-40-1). Cet examen est toutefois réalisé avant son affectation sur le poste s'il.elle est âgé.e de moins de 18 ans ou s'il s'agit d'un travail de nuit (Article R4624-18). La visite médicale par un médecin de ville est possible dans les conditions suivantes et à titre expérimental entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021 ;

- pour les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021.
- à l'exception de ceux relevant de l'enseignement agricole.

Modalités : si dans les 8 jours après la demande de visite de l'employeur, le service de santé au travail a indiqué qu'aucun professionnel de santé n'est disponible pour effectuer cette visite ou qu'il n'a pas apporté de réponse à l'employeur, il renvoie l'employeur :

- vers un médecin ayant conclu une convention avec le service de santé au travail ;
- à défaut d'une telle convention, vers le médecin traitant du.de la jeune.

Source L. n°2018-771, 5 sept. 2018, art. 11 I et Décret (non codifié) n°2018-1340 du 28 décembre 2018.

Quels avantages pour l'entreprise ?

Groupements d'employeurs

Mesure expérimentale jusqu'au 6 septembre 2021 : la formation en entreprise des apprentis.es embauchés.es par un groupement d'employeurs pourra se dérouler chez trois de ses membres. Le suivi de cet apprentissage est effectué par une personne appartenant au groupement. L. n°2018-771, 5 sept. 2018, art. 11 IV ; non codifié.

Réduction de charges et Aide unique aux employeurs

1) Le champ de la réduction comprend les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations générales de cotisations, les cotisations AT-MP (hors accidentalité), la contribution de solidarité et la contribution due au FNAL.

Depuis le 1er janvier 2019, la réduction générale des cotisations (RGC) est étendue aux cotisations de retraite complémentaires. La RGC s'applique dans la limite de 1,6 Smic.

2) Pour plus de simplicité, l'employeur qui recrute en apprentissage reçoit une aide unique.

Le décret n°2018-1348 du 28/12/2018 fixe les modalités d'attribution de l'aide unique aux employeurs d'apprentis.es (**entreprises de moins 250 salariés.es et pour un titre ou un diplôme à finalité professionnelle d'un niveau au plus = au baccalauréat**).

L'aide est fixée au maximum à :

- 4 125 euros pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 2 000 euros au titre de la deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 1 200 euros pour la troisième année d'exécution du contrat d'apprentissage.

(lorsque le contrat a une durée supérieure à trois ans, le montant maximal prévu pour la troisième année d'exécution du contrat s'applique pour la 4^{ème} année).

Le Conseil régional peut accorder, sous certaines conditions, des aides ou primes aux employeurs d'apprentis.es.

Maître d'apprentissage

Contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 : outre les conditions antérieures de majorité et de moralité, l'article L. 6223-8-1 du Code du travail ajoute les conditions suivantes, le maître d'apprentissage devant :

- être salarié.e de l'entreprise (l'employeur peut être tuteur.trice) ;
- être volontaire ;
- avoir les compétences requises, qui sont dorénavant fixées par accord de branche.

À défaut de telles dispositions, l'article R. 6223-24 du Code du travail s'applique de manière supplétive (voir les conditions d'ancienneté, de qualification et de diplômes requises)

Rupture des contrats d'apprentissage

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019 :

Comme antérieurement à la réforme, ils peuvent être rompus librement par l'une ou l'autre des parties pendant les quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise.

Comme antérieurement, les parties peuvent toujours rompre le contrat d'apprentissage de manière consensuelle par un accord signé entre les 2 parties.

Au-delà de cette période initiale, la rupture unilatérale du contrat d'apprentissage n'est plus soumise automatiquement à une décision du conseil des prud'hommes et peut désormais aussi intervenir selon l'une des procédures suivantes :

1) Rupture à l'initiative de l'employeur et pour les motifs suivants (L6222-18 et s.) :

- un cas de force majeure ;
- une faute grave de l'apprenti.e ;
- une inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage ;
- en cas d'exclusion définitive du CFA.

Dans tous ces cas, la rupture prend la forme d'un licenciement. Sont alors applicables les dispositions du code du travail relatives à :

- l'entretien préalable (art. L. 1232-2 à L. 1232-5) ;
- la notification du licenciement (art. L. 1232-6) ;
- la mise à pied conservatoire (art. L. 1332-3) ;
- la prescription des faits fautifs (art. L. 1332-4 et L. 1332-5).

NB : mais en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement (L6222-18).

2) Rupture à l'initiative de l'apprenti.e : sa démission est adressée à l'employeur dans les conditions suivantes :

- saisine du.de la médiateur.trice ;
- envoi de la démission au moins 5 jours calendaires après avoir saisi le.la médiateur.trice (pour information, le texte n'exigeant pas l'avis) ;
- la démission ne prend effet qu'au moins 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti.e de rompre son contrat.

NB : si l'apprenti.e est mineur.e, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son.sa représentant.e légal.e. Lorsque l'apprenti.e ne parvient pas à obtenir de réponse de son.sa représentant.e légal.e, il.elle peut solliciter le.la médiateur.trice consulaire ; ce dernier intervient, dans un délai maximum de 15 jours calendaires consécutifs, afin d'obtenir l'accord ou non du.de la représentant.e légal.e sur l'acte de rupture du contrat.

Rémunération des apprentis.es

Salaire minimum Art. D 6222-26

Salaire minimum en contrat d'apprentissage conclu depuis le 1^{er} janvier 2019

Année de contrat	Age	% du SMIC
1 ^{ère}	16 -17 ans	27
	18 – 20 ans	43
	21 – 25 ans	53
	26 ans et plus	100
2 ^{ème}	16 -17 ans	39
	18 – 20 ans	51
	21 – 25 ans	61
	26 ans et plus	100
3 ^{ème}	16 -17 ans	55
	18 – 20 ans	67
	21 – 25 ans	78
	26 ans et plus	100

Formation complémentaire ou apprenti.e en situation de handicap ⁽¹⁾

Année de contrat	Age	% du SMIC
1 ^{ère}	16 -17 ans	42
	18 – 20 ans	58
	21 – 25 ans	68
	26 ans et plus	100
2 ^{ème}	16 -17 ans	54
	18 – 20 ans	66
	21 – 25 ans	76
	26 ans et plus	100
3 ^{ème}	16 -17 ans	70
	18 – 20 ans	82
	21 – 25 ans	91
	26 ans et plus	100

⁽¹⁾ Apprenti.e déjà diplômé.e préparant en 1 an un diplôme de même niveau et en rapport direct avec la qualification qui résulte du 1^{er} diplôme OU apprenti.e prolongeant son contrat en raison de son handicap (rémunération égale à la dernière année de formation majorée de 15 points).

Références :

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (articles 11 et s.)

Principaux décrets :

- Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis.es par un.une professionnel.le de santé de la médecine de ville
- Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018 sur la rémunération des apprentis.es
- Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis.es
- Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 sur l'aide unique aux employeurs d'apprentis.es
- Décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs.

Pour consulter l'intégralité des décrets : Legifrance Dossiers Législatifs – LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018