



Le contrat d'apprentissage

Mise à jour le 23.12.15

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.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Quels employeurs ?

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage depuis la loi du 17 juillet 1992.

Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage (art. L.1251-45 du code du travail)

Quels jeunes ?

- 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).
- Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3^e) comme stagiaire de la formation professionnelle, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis et entrer en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans.

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 (CFA)** 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
- Centres de formation d'apprentis
- Divers salons (alternance - l'étudiant - le travail et la mobilité professionnelle, etc.)

Quelles sont les modalités du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat CDI.

- **Lorsque le contrat est à durée limitée**, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à la qualification.
- **Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI**, le contrat débute par la **période d'apprentissage** d'une durée équivalente au cycle de la formation suivi, 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 entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai (dispositions issues de la loi du 5 mars 2014).

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

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, **ou de la période d'apprentissage**, lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est fixée à 3 ans. Par dérogation, cette durée est toutefois fixée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

À noter. Dans des conditions qui seront précisées par décret, des aménagements seront apportés, en faveur des sportifs de haut niveau, au régime du contrat d'apprentissage pour ce qui concerne la durée du contrat et la durée du temps de travail dans l'entreprise.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage **peut également varier entre six mois et un an**, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut. Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à 400 heures par an en moyenne, calculé au prorata de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage.

La décision est prise, après avis du directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement, par le recteur ou le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs.

Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur, la décision est réputée positive.

Un apprenti peut-il compléter une partie de sa formation pratique dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie principalement ?

Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie, notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci. L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.

Quel temps de travail ?

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif.

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 ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les plus de 21 ans.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à moins de 21 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1ère année	25%	41%	53%*
2e année	37%	49%	61%*
3e année	53%	65%	78%*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

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 réglementaire de la dernière année du précédent contrat.

Quelle est la situation de l'apprenti en cas d'embauche à l'issue de son contrat d'apprentissage ?

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

Comment est organisée l'alternance ?

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

L'apprenti est obligatoirement accompagné 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](#)

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. [Décret n° 2012-627 du 2 mai 2012](#)

Quelles sont 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 prime à l'apprentissage** d'au moins 1000 euros pour les **employeurs de moins de 11 salariés**. Cette prime est versée chaque année par la région jusqu'à l'obtention du diplôme préparé par l'apprenti.
- **Une aide au recrutement** d'au moins 1000 euros pour tous les **employeurs de moins de 250 salariés** qui recrutent un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire, versée par la région l'année de la signature du contrat.
- **Une aide TPE Jeunes apprentis** pour les entreprises de moins de 11 salariés qui recrute un jeune apprenti de moins de 18 ans.
- **Aides supplémentaires** en cas d'embauche d'un travailleur handicapé (Agefiph).
- **Un crédit d'impôt** de 1 600 euros pour l'accueil d'un apprenti jusqu'à bac + 2. Le montant du crédit d'impôt est porté à 2 200 euros pour certains publics, notamment les apprentis handicapés.
- **Des déductions fiscales** de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage...).

Comment formaliser un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire type signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, et l'employeur atteste des

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

A noter. Le Portail de l'alternance permet de gérer en ligne les contrats d'apprentissage : initialisation des contrats, impression de cerfas pré-remplis, gestion dématérialisée de vos contrats, etc.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, **au plus tard, dans les 5 jours ouvrables** qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur de l'établissement de formation théorique attestant l'inscription de l'apprenti, à l'un des organismes consulaires suivants :

1. **Chambre de métiers et de l'artisanat**, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers, y compris dans le cas où il est également immatriculé au registre du commerce et des sociétés ;
2. **Chambre d'agriculture**, lorsque l'employeur est inscrit à la Chambre d'agriculture, lorsqu'il emploie un apprenti mentionné au 7° de l'[article L. 722-20 du code rural](#), sauf pour une entreprise artisanale rurale n'employant pas plus de deux ouvriers de façon permanente ;
3. **Chambre de commerce et d'industrie**, dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992.
L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat.

Cet enregistrement peut être refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation.

La chambre consulaire compétente dispose d'un délai de **15 jours** à compter de la réception du contrat **pour l'enregistrer**. Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement.

Le refus d'enregistrement est notifié aux parties, le cas échéant par voie électronique. Le contrat ne peut alors recevoir ou continuer de recevoir exécution.

La chambre consulaire adresse copie du contrat aux personnes, organismes et administrations mentionnées à l'article [R. 6224-6 du code du travail](#).

Si le contrat d'apprentissage s'exécute dans le secteur public non industriel et commercial, c'est à l'unité territoriale de la Direccte du lieu d'exécution du travail que la demande d'enregistrement doit être transmise.

À noter. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud'hommes. Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 28 mai 2008), lorsque le contrat d'apprentissage est nul (en l'espèce, pour défaut d'enregistrement), il ne peut recevoir exécution et ne peut être requalifié. L'apprenti peut cependant prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour la période où le contrat a été exécuté ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail.

Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?

Période probatoire

- **Pendant les deux premiers mois de l'apprentissage pour les contrats conclus avant le 19 août 2015**, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou son représentant) sans motif.
- **Pour les contrats conclus à compter du 19 août 2015**. Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou son représentant) sans motif.

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant la période probatoire ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la [Direccte](#) ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

Pour en savoir plus : [le portail de l'alternance](#) - [les textes de référence](#) - [Pour aller plus loin](#)