

# L'APPRENTISSAGE

*Document susceptible de modifications en fonction de l'évolution de la réglementation et des dispositifs éventuels mis en place par l'Etat.*

Mise à jour : le 17/08/2022-E

## QUEL EST L'OBJECTIF DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé et de type particulier, conclu entre un.e apprenti.e et un employeur, qui a pour objectif de permettre à un jeune âgé de 16 à 30 ans (29 ans révolus), au travers d'une formation générale (théorique et pratique), l'acquisition d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme reconnu par l'Etat.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre formation théorique en Centre de formation et formation pratique dans l'entreprise, accompagné par son maître d'apprentissage.

Exceptions à la limite d'âge de 30 ans :

Signature d'un nouveau contrat visant un diplôme supérieur au précédent déjà obtenu en apprentissage => 35 ans ;

Signature d'un nouveau contrat suite à la rupture du précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti.e => 35 ans ;

Les travailleurs handicapés (bénéficiaires de la RQTH) => pas de limite d'âge ;

Les personnes inscrites en tant que « sportif de haut niveau » sur la liste arrêtée par le Ministre chargé des Sports (entraîneurs, arbitres et juges sportifs) => pas de limite d'âge ;

Les créateurs ou repreneurs d'entreprises dont l'obtention du diplôme conditionne le projet => pas de limite d'âge.

**ATTENTION :** Pour signer un contrat d'apprentissage, les candidats de nationalité étrangère hors Union Européenne doivent impérativement justifier qu'ils ont suivi au moins une année d'études en France en formation initiale, c'est-à-dire justifier d'un visa « Étudiant ».

[Loi n°2016-274 du 7 mars 2016, relative aux droits des étrangers en France](#)

## QUELLE EST LA DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Sa durée varie de 6 mois à 3 ans (4 ans pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau).

Le principe est que la durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant la qualification qui fait l'objet du contrat.

Toutefois, la durée du contrat peut être réduite compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti.e, ou des compétences acquises à l'occasion de certaines expériences (mobilité à l'étranger, service civique, volontariat militaire ou sapeur-pompier). Cette durée est alors fixée par une convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage.

Le contrat doit impérativement comprendre les dates de début (rentrée ou pré-rentrée) et de fin de formation (allant jusqu'au dernier jour de la période des soutenances orales).

**Le début du contrat :** Il est toutefois possible de faire débuter le contrat jusqu'à 3 mois maximum avant le début de la formation, ou 3 mois maximum après le début de la formation.

Dans le cas où le jeune n'a pas trouvé d'employeur au moment où la formation débute, il peut être maintenu en formation durant ces 3 mois : il bénéficie alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle, et d'un accompagnement dans la recherche d'un employeur.

**Exemple :** Pour une formation débutant le 1er septembre 2022, le contrat d'apprentissage peut toutefois débuter entre le 1er juin 2022 et le 1er décembre 2022.

La fin du contrat : le contrat d'apprentissage doit se terminer au plus tôt le dernier jour de la fin des épreuves ou des examens, et peut se terminer jusqu'à 2 mois maximum après la fin de la formation.

Dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage, dont la durée est équivalente au cycle de formation. A l'issue de cette 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 (sans période d'essai).

[Article L6222-7-1](#) et [L6222-12 du Code du travail](#)

## **DUREE DE LA PÉRIODE D'ESSAI DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?**

La période d'essai correspond aux 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.e. Le temps passé en formation à l'UPPA ne sera donc pas pris en compte dans le décompte des 45 jours.

[Article L6222-18 du Code du travail](#)

### ➤ **LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

#### **La rupture du contrat d'apprentissage au cours de la période d'essai :**

Au cours des 45 premiers jours passés en entreprise, l'apprenti.e ou l'employeur peut mettre fin au contrat d'apprentissage sans préavis et sans avoir à motiver sa décision. Toutefois, la rupture du contrat doit être établie par écrit et notifiée au CFA, ainsi qu'à l'opérateur de compétences (OPCO) de l'entreprise.

Contactez le CFA pour obtenir le formulaire de constatation de la rupture.

#### **La rupture du contrat d'apprentissage après la période d'essai :**

##### **Plusieurs cas de figure :**

- La rupture décidée d'un commun accord : la procédure est alors la même que celle s'appliquant à la période d'essai.
- La rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur : il s'agit alors d'un licenciement justifié par un cas de force majeure, une faute grave de l'apprenti.e, une inaptitude constatée par le médecin du travail, ou en cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage. Les règles relatives au licenciement pour motif personnel s'appliquent, sans avoir à saisir le Conseil des Prud'hommes.
- La rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti.e : il s'agit alors d'une démission. L'apprenti.e doit d'abord saisir le médiateur de l'apprentissage, et en informer son employeur dans les 5 jours suivants par tout moyen conférant date certaine (courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec accusé de réception). La rupture du contrat d'apprentissage devient effective après un délai de 7 jours minimum après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti.e de rompre son contrat.

[Article L6222-18 du Code du travail](#) et [Décret n°2020-372 du 30 mars 2020](#)

## QUELLE REMUNÉRATION POUR L'APPRENTI.E ?

Le salaire de l'apprenti.e varie selon son âge et l'année d'exécution de son contrat :

La hausse du Smic au 01 mai 2022 pour compenser l'inflation entraine automatiquement une augmentation du salaire d'un apprenti auquel il sert de base de calcul.

Le montant du Smic mensuel brut s'élève désormais à 1 678,95 euros (+2,01%) et le salaire du contrat d'apprentissage s'établit comme suit à partir du 01 août 2022 :

Salaire d'un apprenti en 2022	Moins de 18 ans		18 à 20 ans		21 à 25 ans	
	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut
1ère année d'alternance	27% SMIC	453,32€	43% SMIC	721,95 €	53% SMIC*	889,84 €
2ème année d'alternance	39% SMIC	654,79 €	51% SMIC	856,26 €	61% SMIC*	1 024,16 €
3ème année d'alternance	55% SMIC	923,42 €	67% SMIC	1 124,90 €	78% SMIC*	1 309,58 €
Salaire d'un apprenti en 2022	26 ans et plus					
	Base de calcul			Montant brut		
	100% SMIC*			1 678,95€		

\* en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC) si existant.

L'apprenti.e est exonéré.e de la totalité des cotisations salariales avant 26 ans (salaire brut = salaire net). Au-delà, sa cotisation sera faible (4 ou 5 €) pour la part de sa rémunération supérieure à 79% du SMIC. Le salaire de l'apprenti.e est également exonéré de l'impôt sur le revenu, dans la limite du SMIC.

ATTENTION : Si une convention collective existe au sein de l'entreprise, et qu'elle est plus favorable à l'apprenti.e, elle aura vocation à s'appliquer, au-delà des dispositions légales (on parle alors de SMC = Salaire Minimum Conventionnel).

Accédez au simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs :

[https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/jcms/hl\\_6238/simulateur-alternant](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_6238/simulateur-alternant)

**Secteur public** : Plus de particularité au niveau de la rémunération (plus de majoration) => alignement des taux de rémunération sur le secteur privé. [Décret n°2020-478 du 24 avril 2020](#)

### Article D6222-28-1

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1, ou en application de l'article R. 6222-23-1, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2020-373 du 30 mars 2020, ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication dudit décret.

## **LE TEMPS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI.E**

Le temps de travail de l'apprenti.e est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. L'employeur a l'obligation de permettre à l'apprenti.e de suivre les cours théoriques lors des semaines de regroupement. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation, dans la limite du contingent de 220 heures par an (soit une moyenne d'environ 4h30 / semaine).

La réglementation relative aux heures supplémentaires au sein de l'entreprise s'appliquera à l'apprenti.e de la même manière que pour les autres salariés de l'entreprise.

Les seules limites au cumul d'activité salariées pendant le contrat d'apprentissage sont celles de droit commun : quand l'apprenti est majeur, il peut avoir un autre contrat salarié dès lors que la somme des deux ne dépasse pas 48 par semaine et 10 heures par jour, voire 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives quelconque.

Ces limites, pour les apprentis majeurs, s'imposent tant à l'apprenti qu'à ses employeurs.

En cas de dépassement des limites précitées dans le cadre d'un cumul de contrats de travail, l'apprenti s'expose à ne pas être pris en charge en cas d'accidents du travail et/ou de trajet, et le ou les employeurs informés de cette situation illégale pourront, pour ce motif, rompre les contrats de travail, et ce pour faute grave.

## **COMMENT ETABLIR UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?**

Le contrat d'apprentissage est établi à l'aide du formulaire cerfa 10103\*09, accompagné d'une notice explicative.

Le contrat est désormais dématérialisé, mais doit toujours être signé par l'apprenti.e et l'employeur. Une convention de formation par apprentissage doit être établie, en sus du cerfa.

Envoyer le contrat au CFA pour signature + cachet et validation des aspects pédagogiques (dates du contrat, volume horaire de la formation, etc.).

L'employeur privé dépose ensuite le contrat et la convention auprès de son OPCO au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage.

L'employeur public dépose le contrat et la convention auprès de l'unité départementale de la DREETS compétente au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage.

L'OPCO ou la DREETS ont un délai de 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Le silence dans ce délai de l'OPCO vaut refus ; le silence de la DREETS vaut acceptation.

L'employeur doit également procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), au moment de l'intégration de l'apprenti.e au sein de l'entreprise.

## **QUELLES SONT LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'APPRENTI.E ?**

Le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail, l'apprenti.e a le statut Salarié (et non le statut Étudiant). Par conséquent, l'apprenti.e, même boursier(e) l'année précédente, ne peut prétendre aux bourses sur critères sociaux du CROUS.

- **Les droits de l'apprenti.e :**

L'apprenti.e bénéficie des mêmes droits et conditions de travail, d'hygiène et de sécurité que les autres salariés de l'entreprise qui l'accueille.

Les règles relatives aux congés payés légaux (5 semaines par an, ou davantage en cas de dispositions plus favorables d'une convention collective), aux congés de maternité et de paternité s'appliquent aux apprenti.e.s, comme à tout autre salarié.

Toutefois, l'apprenti.e a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen préparé. Pour les apprenti.e.s de l'enseignement supérieur, il peut être fractionné pour s'adapter au contrôle continu ([article L6222-35 du Code du travail](#)). Ces 5 jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

La formation « pratique » de l'apprenti.e dans l'entreprise est assurée et suivie par un tuteur désigné parmi les salariés (et satisfaisant aux exigences du Droit du travail) : le Maître d'apprentissage.

Le suivi de la formation « théorique » de l'apprenti.e est assuré par un responsable référent, désigné parmi l'équipe pédagogique.

- **Les obligations de l'apprenti.e :**

S'inscrire au CFA, dans la formation correspondant à l'objet du contrat d'apprentissage.

S'acquitter de la Contribution Vie Etudiante et de Campus (CVEC), d'un montant de 92 € pour 2020-2021.

Respecter le règlement interne de l'entreprise, ainsi que le règlement intérieur et la charte des examens du CFA et de l'UFA

Effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur, en lien avec le métier et le diplôme préparé.

Suivre obligatoirement tous les enseignements prévus au programme de la formation.

Se présenter à tous les examens prévus au diplôme.

L'apprenti.e ayant le statut Salarié, toute absence, dans l'entreprise comme au CFA, doit être justifiée par un arrêt de travail pour maladie ou accident de travail. Une absence en cours pour cause de formation du salarié ou de mission pour le compte de l'entreprise, doit être justifiée par une convocation de l'employeur. Ce dernier motif d'absence doit néanmoins demeurer TOUT À FAIT EXCEPTIONNEL.

L'apprenti.e s'engage à communiquer ses justificatifs d'absence à son service de scolarité ou son responsable de formation dans les plus brefs délais (ou par anticipation, si possible).

## **QUELLES SONT LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?**

- **Les droits de l'employeur :**

Demander à l'apprenti.e, comme pour tout autre collaborateur, de s'acquitter des missions qui lui sont confiées.

Recevoir les états de présence de l'apprenti.e lorsqu'il en fait la demande au CFA.

Effectuer des retenues sur le salaire de l'apprenti.e pour des absences non justifiées.

Être tenu informé de l'évolution de l'apprenti.e et de ses résultats en formation (via le livret de l'apprenti.e).

- **Les obligations de l'employeur :**

Désigner un maître d'apprentissage parmi les salariés de l'entreprise pour encadrer et accompagner l'apprenti.e.

Contacteur les services de santé au travail (SST) dans les 2 mois de l'embauche pour une visite d'information et de prévention. L'apprenti.e peut passer cette visite auprès d'un médecin de ville si le SST n'a pas pu donner de rendez-vous dans un délai de 2 mois.

Verser le salaire minimum légal ou minimum conventionnel à l'apprenti.e chaque mois.

Participer à la formation de l'apprenti.e en lui confiant des missions en adéquation avec le diplôme préparé.

Participer aux entretiens (en présentiel ou téléphoniques) de suivi de l'apprenti.e (maître d'apprentissage).

Respecter le calendrier d'alternance et les périodes de regroupement en école.

La Cour d'appel de Versailles dans une décision du 14 novembre 2017 rappelle qu'en application de l'article L6221-1 du Code du travail, outre le versement d'un salaire, l'employeur est tenu d'une **obligation d'assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise, qu'il s'agit d'un élément essentiel du contrat d'apprentissage qui est la contrepartie à la perception d'aides, à l'exonération de cotisations sociales et à la dispense de respecter le Smic.**

A défaut de fournir la preuve démontrant qu'il a délivré au moins en partie cette formation pratique, l'employeur commet un détournement de l'objet du contrat d'apprentissage. **Cette preuve résulte :**

- **de la mise en place une organisation de travail permettant à l'apprenti de se former,**
- **de la désignation d'un tuteur,**
- **du placement de l'apprenti en situation d'apprentissage.**

Il y a donc lieu de requalifier la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée.

[Cour d'appel de Versailles, 14 novembre 2017, n° de RG: 16/00197](#)

## QUELLES SONT LES AIDES FINANCIÈRES POUR LES ENTREPRISES ?

- **L'exonération de charges sociales :**

Application de la réduction générale des cotisations patronales renforcée (« réduction Fillon ») aux contrats d'apprentissage. La réduction générale concerne les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC.

Le montant de la réduction générale est imputé sur les cotisations patronales suivantes :

Maladie, maternité, invalidité, décès et assurance vieillesse de base

Allocations familiales

Fonds national d'aide au logement (FNAL)

Contribution solidarité autonomie (CSA)

Accidents du travail et maladies professionnelles

Retraite complémentaire obligatoire (Agirc-Arrco) depuis le 01/01/2019

Contribution patronale d'assurance chômage (taux à 4,05 %) depuis le 01/10/2019

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du SMIC.

- ✓ **Pour les employeurs privés :**

Une aide exceptionnelle de 5 000 € ou 8 000 € est accordée pour la 1<sup>re</sup> année des contrats signés entre juillet 2020 et décembre 2022, selon des conditions d'âge et d'effectifs. L'aide unique à l'embauche d'un apprenti concerne les contrats conclus soit entre janvier 2019 et juin 2020, soit à partir de juillet 2022. Elle est versée chaque année pendant 3 ou 4 ans selon la durée du contrat. Elle s'élève à 4 125 € la 1<sup>re</sup> année, puis 2 000 € la 2<sup>e</sup> année, et 1 200 € les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> années.

- ✓ **Pour les employeurs publics :**

Pas d'aide pour les employeurs publics

Le recrutement d'un.e apprenti.e en situation de handicap :

Pour les employeurs privés, l'AGEFIPH soutient l'embauche en apprentissage et la pérennisation de l'emploi à l'issue de la période de formation des personnes en situation de handicap.

Pour les employeurs publics, ce sont des aides du FIPHFP.

Pour plus de renseignements sur cette question, contactez la référente Handicap du CFA : Nathalie GALLINEAUD – tel 0553740216 ou mail : [accueil@cfa-adapssa.fr](mailto:accueil@cfa-adapssa.fr)

## QUELLE PRISES EN CHARGE DU COUT DE FORMATION ?

La réforme de la formation professionnelle, Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, modifie profondément le financement de l'apprentissage.

- ✓ **Pour les employeurs privés :**

Le coût de formation (inscription à l'université + frais pédagogiques) de l'apprenti n'incombe pas à l'entreprise. Ce sont les opérateurs de compétences « OPCO » qui sont en charge de financer les contrats d'apprentissage, en supportant la totalité du coût de formation, selon les niveaux de prise en charge recommandés par les branches professionnelles.

- ✓ **Pour les employeurs publics :**

Fonction publique territoriale (CNFPT)

Les services de l'Etat, les établissements publics administratifs et les collectivités territoriales relèvent du secteur public, et ne sont pas affiliés à un OPCO.

Ils sont donc redevables du coût de formation de leurs apprenti.e.s ([article L6227-6 du Code du travail](#)).

CFA ADAPSSA - Rue Ragueneau – Bat CCI - 24100 BERGERAC - Tel : 05.53.74.02.16 - Mail : [accueil@cfa-adapssa.fr](mailto:accueil@cfa-adapssa.fr)

Siret : 52499132000044 - N° de déclaration d'activité : 75240207324

Toutefois, concernant la fonction publique territoriale, la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit, dans son article 62, une prise en charge par le CNFPT des frais de formation des apprenti.e.s à hauteur de 100 %, pour les contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2022 selon leur cout.

[Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020](#)

#### ▪ **Fonction publique hospitalière ANFH**

Les financements sur fonds mutualisés de l'ANFH concernent tous les établissements adhérents. L'intervention de l'Anfh sur fonds mutualisés n'aboutit pas à une prise en charge intégrale, sont pris en charge les coûts pédagogiques  
La mobilisation des fonds mutualisés de l'ANFH s'effectue dans une double limite :  
un taux maximal de prise en charge des coûts qui ne peut excéder 50% des coûts pédagogiques ;  
des montants plafonnés et déterminés en fonction des niveaux de qualification des métiers visés par ces parcours d'apprentissage (3 montants selon le niveau de qualification).

#### Les plafonds sont de :

6000 € pour les formations jusqu'au niveau 4

7000 € pour les formations de niveau 5 et 6

7500 € pour les formations de niveau 7 et 8

Pour plus de renseignements sur cette question, contactez le CFA.

## **QUELLES AIDES FINANCIÈRES AUX APPRENTI.E.S ?**

### Les aides versées par le CFA ADAPSSA pour les apprentis du secteur privé :

Les frais annexes à la formation des apprenti.e.s sont pris en charge par les OPCO dans le cadre du principe de financement des contrats d'apprentissage. Le CFA ADAPSSA verse les aides suivantes :

- forfait de 3 euros par repas. 2 repas maximum par jour, hors petit-déjeuner.
- forfait de 6 euros par nuitée
- plafond de 500€ pour frais de premier équipement

Aide au financement du permis de conduire (Permis B) : Forfait de 500 €

Dispositif Fonds Social Formation (financé par la Région Nouvelle-Aquitaine)

**l'apprenti.e devra se rapprocher du CFA pour connaître la prise en charge réelle**

Les autres aides (versées par la Caisse d'Allocations Familiales) :

Pour une personne seule sans enfant, ce plafond est fixé à 1,5 Smic, soit environ 1 800 € nets par mois en 2022.

Les principales ressources prises en compte sont :

- les revenus d'activité professionnelle ou de remplacement (indemnités chômage, indemnités maladie, maternité, etc.),
- l'hébergement à titre gratuit,
- les pensions alimentaires,
- les prestations et les aides sociales (aides au logement, allocations familiales, etc.) à l'exception de certaines d'entre elles en raison de leur finalité sociale particulière (prime de naissance, complément de libre choix du mode de garde, etc.),
- les autres revenus soumis à l'impôt sur le revenu.

L'aide au logement (APL) : sous conditions de revenus.

Ces prestations doivent faire l'objet d'une demande en ligne sur le site de la CAF ([www.caf.fr](http://www.caf.fr)).

