

Guide pratique du Contrat d'Apprentissage

Coordonnées :

Mail : alternance@cf-ga.fr

Tel : 01 64 66 45 46

Qualiopi 
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

Certification qualité délivrée pour les catégories suivantes :
ACTIONS DE FORMATION
FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Introduction

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est défini par le Code du Travail comme un **contrat de travail** de type particulier conclu entre l'apprenti et l'employeur.

Le contrat d'apprentissage repose sur des obligations réciproques :

- L'employeur s'engage à :
 - Verser un salaire
 - Assurer une formation complète à l'apprenti en respectant les missions énumérées dans la convention de formation
- L'apprenti s'engage à travailler pour son employeur pendant la période prévue et aux conditions du contrat en suivant une formation dispensée d'une part en entreprise et d'autre part en centre de formation d'apprentis (CFA).

Caractéristiques du contrat d'apprentissage

A quelles conditions ?

- Âge minimum : 16 ans
- Âge maximum : 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour à la date de la signature du contrat). Il n'y a pas d'âge maximum dans le cas d'un apprenti reconnu travailleur handicapé
- Début du contrat : possible entre 3 mois maximum avant la date de la rentrée (début de la formation) et jusqu'au 30/11 de l'année en cours maximum
Exemple : la rentrée est le 15/09/2023. L'apprenti peut débuter son contrat d'apprentissage en entreprise entre le 16/06/2023 et le 30/11/2023 maximum.
- Fin du contrat : 2 mois maximum après les épreuves finales du cursus. Ne peut pas être fixée avant la date des dernières épreuves de la formation.
- Durée du contrat : entre 1 et 3 ans maximum. Il doit couvrir tout le cycle de formation. A travers le contrat d'apprentissage, l'entreprise accompagne l'apprenti jusqu'à l'issue de sa formation en vue de l'obtention de son diplôme.
- Coûts de la formation : Gratuité de la formation pour l'apprenti et son représentant légal. L'entreprise prend en charge la totalité des coûts de la formation via un financement possible, total ou partiel, par son OPCO.
Le coût pédagogique de la formation reste à la charge de l'entreprise après déduction de la prise en charge partielle ou totale de l'OPCO.
- Période d'essai : La durée de la période d'essai est de 45 jours consécutifs ou non, de présence en entreprise. Pendant la période d'essai, chacune des deux parties pourra résilier le contrat à tout moment sans indemnités ni préavis. Après l'expiration de la période d'essai, le contrat de travail pourra être rompu selon les dispositions légales en vigueur (voir la partie « Motifs de rupture »).
- Entreprises pouvant mettre en place un contrat d'apprentissage : secteur privé, associations, secteur public (armée de terre, fonction publique, mairie, etc.).

Documents liés au contrat d'apprentissage

Pour conclure un contrat d'apprentissage, plusieurs documents sont obligatoires :

- Le CERFA (Formulaire du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion n°10103*10)
- La Convention de formation
- Le calendrier de l'alternance
- Le programme de la formation

Le CERFA

Exemple de CERFA vierge :

L'EMPLOYEUR		L'APPRENTI(E)		LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION (art. L6211-1 et suivants du code du travail) (Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa avant de remplir ce document)		Contrat d'apprentissage N° 10103*10		Mode contractuel de l'apprentissage employeur privé / employeur « public »	
Nom et prénom ou dénomination : _____ Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : _____ N° : _____ Voie : _____ Complément : _____ Code postal : _____ Commune : _____ Téléphone : _____ Courriel : _____		N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat : _____ Type d'employeur : _____ Employeur spécifique : _____ Code activité de l'entreprise (NAF) : _____ Effectif total salariés de l'entreprise : _____ Code IDCC de la convention collective applicable : _____		Nom de naissance de l'apprenti(e) : _____ Nom d'usage : _____ Le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil : _____ NIR de l'apprenti(e) : _____ Adresse de l'apprenti(e) : _____ N° : _____ Voie : _____ Complément : _____ Code postal : _____ Commune : _____ Téléphone : _____ Courriel : _____	
Représentant légal (à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé) Nom de naissance et prénom : _____ Adresse du représentant légal : _____ N° : _____ Voie : _____ Complément : _____ Code postal : _____ Commune : _____ Courriel : _____		Date de naissance : _____ Sexe : M F Département de naissance : _____ Commune de naissance : _____ Nationalité : _____ Régime social : _____ Déclare être inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau : oui non Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non Situation avant ce contrat : _____ Dernier diplôme ou titre préparé : _____ Dernière classe / année suivie : _____ Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé : _____ Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : _____ Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise : oui non		Maître d'apprentissage n°1 Nom de naissance : _____ Prénom : _____ Date de naissance : _____ NIR : _____ Courriel : _____	
Maître d'apprentissage n°2 Nom de naissance : _____ Prénom : _____ Date de naissance : _____ NIR : _____ Courriel : _____		LE CONTRAT Type de contrat ou d'avenant : _____ Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant : _____ Date de conclusion (Date de signatures du présent contrat) : _____ Date de début d'exécution du contrat : _____ Date de début de formation pratique chez l'employeur : _____ Si avenant, date d'effet : _____ Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : _____ Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : oui non Rémunération 1 ^{re} année, du _____ au _____ : % du _____ 2 ^e année, du _____ au _____ : % du _____ 3 ^e année, du _____ au _____ : % du _____ 4 ^e année, du _____ au _____ : % du _____ Salaires mensuels à l'embauche : _____ Avantages en nature, le cas échéant : Nourriture : _____ / repas Logement : _____ / mois Autre : _____		LA FORMATION CFA d'entreprise : oui non Dénomination du CFA responsable : _____ N° UAI du CFA : _____ N° SIRET CFA : _____ Adresse du CFA responsable : _____ N° : _____ Voie : _____ Complément : _____ Code postal : _____ Commune : _____ Si le CFA responsable est le lieu de formation principal cochez la case ci-contre	
CADRE RÉSERVÉ À L'ORGANISME EN CHARGE DU DÉPÔT DU CONTRAT Nom de l'organisme : _____ Date de réception du dossier complet : _____ N° de dépôt : _____		N° SIRET de l'organisme : _____ Date de la décision : _____ Numéro d'avenant : _____		Signature de l'employeur _____ Signature de l'apprenti(e) _____ Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e) _____	

Plusieurs catégories sont présentées sur le CERFA :

- L'employeur
- L'apprenti
- Le maître d'apprentissage
- Le contrat (durée, rémunération par année, etc.)
- La formation (le diplôme visé, Le CFA, signatures des parties, etc.)
- Le cadre réservé à l'organisme d'enregistrement (OPCO)

Il doit être établi et signé en 3 exemplaires par :

- L'apprenti
- L'entreprise
- Le CFA

La convention de formation

La convention de formation fixe les éléments contractuels entre le CFA et l'employeur. Elle présente les articles suivants :

1. Objet de la convention
2. Modalités de déroulement, de suivi et d'obtention du diplôme ou titre
3. Bénéficiaire de l'action de formation en apprentissage
4. Rôle du maître d'apprentissage
5. Engagements de l'entreprise
6. Engagements du centre de formation
7. Dispositions financières
8. Frais annexes
9. Modalités de règlement
10. Clauses suspensives
11. Durée de la convention
12. Modifications de la convention
13. Différends éventuels

La convention doit être établie en 2 exemplaires et signée par l'entreprise et le CFA.

La rémunération de l'apprenti

La rémunération de l'apprenti est calculée en fonction du SMIC mensuel, fixé en début d'année civile par l'état ou au SMC. Il revient à chaque entreprise de vérifier dans sa convention collective le salaire minimum à appliquer.

Année d'exécution du contrat consécutifs	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	De 21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100 % du SMIC
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	

Le changement de tranche d'âge intervient le mois suivant la date anniversaire de l'apprenti.

Exemple :

L'apprenti est en 2^{ème} année, il est né le 15/11/2002.

Il fêtera donc ses 21 ans le 15/11/2023.

Sa rémunération sera portée de 51% à 61% le 01/12/2023.

Des majorations sont applicables si :

- Le contrat de l'apprenti contient une clause de rémunération plus élevée
- La convention collective est plus avantageuse (SMC)
- La branche professionnelle a adopté des pourcentages de rémunération plus importants que le minima

Cas particuliers

- Service public : majoration de 10% en cas de diplôme de niveau 4, et 20% si l'apprenti prépare un diplôme de niveau 5.
- Avantages en nature fournis par l'entreprise : déduction de 75% maximum du salaire de l'apprenti.
- Apprenti en situation de handicap : en cas de nécessité de faire une année supplémentaire pour handicap, la rémunération est majorée de 15%
- Si L'apprenti :
 - ✓ Prépare un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu
 - ✓ La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu
 - ✓ Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 analors la rémunération est majorée de 15 %.

Succession de contrats

En cas de succession de contrats avec le même employeur

La rémunération de l'apprenti doit être au moins égale à la rémunération qu'il touchait pendant la dernière année de son précédent contrat.

(Article D6222-31 du Code du travail)

En cas de succession de contrats avec un employeur différent

La rémunération de l'apprenti doit être au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution de son contrat précédent.

Sauf quand l'application des rémunérations prévues par le Code du travail en fonction de l'âge est plus favorable.

(Article D 6222-32 du Code du travail)

Renouvellement de contrat

Renouvellement de contrat avec le même employeur

Le contrat peut être renouvelé en cas de redoublement ou de nouveau cycle de formation supérieur ou cycle de formation de même niveau avec une spécialité différente.

Renouvellement de contrat avec un employeur différent

Le contrat peut être renouvelé en cas de redoublement ou de nouveau cycle de formation supérieur ou cycle de formation de même niveau avec une spécialité différente.

Les devoirs de l'apprenti

En signant un contrat d'apprentissage, l'apprenti s'engage à :

- Suivre la formation dans son intégralité et avec assiduité
- Respecter les horaires de travail déterminés par le contrat de travail ou le règlement intérieur de l'entreprise

- Effectuer le travail en conformité avec les instructions données par son employeur. L'exécution du travail par le salarié implique que celui-ci adopte un comportement professionnel de nature à éviter les erreurs ou négligences répétées. Il doit respecter la discipline et les directives de ses responsables.
- Se soumettre aux clauses du règlement intérieur qui lui sont opposables de plein droit.
- Respecter l'ensemble des éléments du contrat, de ses annexes et avenants, notamment ses clauses.
- Prendre soin du matériel qu'on lui confie, ne pas consommer des substances de nature à nuire à son travail (alcool, drogue etc.), suivre les consignes de sécurité générales et spécifiques auxquelles il peut être soumis dans le cadre de ses fonctions.
- Être redevable d'un devoir de loyauté et ne doit pas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise en commettant des actes de concurrence déloyale. L'apprenant en tant qu'apprenti ou salarié peut éventuellement être tenu à une obligation de discrétion et de confidentialité. Il est tenu à un devoir de réserve, notamment dans le cadre du service public.

Les congés

- Un apprenti ne bénéficie plus des vacances scolaires (il est salarié et non plus étudiant).
- Un salarié sous contrat d'apprentissage a droit aux mêmes congés que tout salarié ([articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail](#)). Il a, en effet, droit aux [congés payés](#) légaux. Il acquiert donc 2,5 jours ouvrables (2,08 jours ouvrés) par mois de travail accompli soit 30 jours ouvrables (25 jours ouvrés) par année complète (5 semaines par an). Sauf disposition conventionnelle contraire, les congés payés sont acquis sur une période dite de référence, qui s'étend du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N + 1. En vertu de son pouvoir de direction, c'est l'employeur qui décide des dates de congés de l'apprenti, sauf si des dispositions conventionnelles s'appliquent.
- Ces congés doivent être pris uniquement sur les jours d'entreprise selon le calendrier d'alternance
- Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur. Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.
- De plus, l'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du même code). Ce droit ne peut s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de formation sanctionnée uniquement par un contrôle continu.

Bon à savoir :

La notion de jours ouvrables regroupe tous les jours de la semaine excepté le jour de repos hebdomadaire (en général le dimanche) et les jours fériés légaux chômés dans l'entreprise concernée. Sont des jours ouvrés les jours d'ouverture de l'entreprise (jours normalement travaillés). Soit 5 jours par semaine.

Les absences

- Un apprenti s'engage à être ponctuel, ne pas être absent sans justificatif valable et prévenir immédiatement son employeur en cas d'absence ou de retard avant même son heure de prise de fonction et son école avant même son heure de début de formation.
- Toute absence en entreprise doit être justifiée à son employeur dans les 48 heures, quelles qu'en soient la durée et la raison.
- Toute absence en formation doit être justifiée à son employeur et à l'école dans les 48 heures, quelles qu'en soient la durée et la raison.
- A part en cas de force majeure, il devra prévenir de son absence par tous les moyens à sa disposition, tant à l'oral qu'à l'écrit (appel, mail, sms) avant son heure prévue de prise de fonction ou cours. Une fois l'absence constatée et avérée, le salarié dispose de 48 heures pour fournir un justificatif à l'employeur.
- Si aucun justificatif n'a été délivré durant ces 48 heures, l'entreprise peut engager une procédure disciplinaire pour obtenir une justification et le cas échéant, envisager des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement en cas d'absences répétées.
- Une déduction du salaire correspondant aux heures non travaillées et non justifiées peut être appliquée pour les absences en entreprise comme en formation.

Attention : Ces règles s'appliquent aussi bien sur le temps en entreprise que sur le temps en formation.

Les aides particulières pour les apprentis

Protection sociale et droit à la retraite :

- L'apprenti bénéficie de la protection sociale comme l'ensemble des salariés y compris pour le temps passé au CFA. De plus, l'entreprise doit proposer une mutuelle.
- Comme tout salarié, l'apprenti bénéficie d'une prise en charge à 50% du prix des abonnements de transport collectif.
- Si l'apprentissage est votre premier contrat de travail, pensez à informer la caisse d'assurance maladie ou la MSA du changement de situation.
- Les années d'apprentissage sont capitalisées comme des années pleines à valoir sur la retraite.

Aide pour le permis :

Une Aide pour le permis B est proposée aux apprentis selon les conditions en vigueur :

- Les documents à joindre à la demande sont :
 - ✓ Le formulaire de demande d'aide au financement du Permis B pour les apprentis.
 - ✓ La copie Recto-verso de la pièce d'identité de l'apprenti bénéficiaire de l'aide en cours de validité à la date demande d'aide
 - ✓ Le RIB du compte sur lequel l'aide doit être versée.

- ✓ Le Devis ou facture de l'école de conduite datant de moins de 12 mois par rapport au jour de la demande d'aide et précisant qu'elle concerne le permis B (à défaut d'une durée de validité mentionnée, le devis est valable 3 mois à compter de la date de signature).

Ces documents sont à remettre à la scolarité de l'école sous pli scellé à l'attention du CFA.

Aide au logement

Les apprentis locataires peuvent bénéficier de l'APL (Aide Personnalisée au Logement). C'est la CAF ou Caisse d'Allocations Familiales qui est chargée de verser cette aide.

Plusieurs critères sont étudiés avant l'allocation de l'APL :

- Le descriptif de l'habitation,
- Le loyer hors charges,
- La situation (locataire ou non),
- La situation professionnelle,
- Les revenus.

Pour estimer les droits : <http://www.caf.fr/allocataires/mes-services-en-ligne/faire-une-simulation>

Pour envoyer une demande : <http://www.caf.fr/allocataires/mes-services-en-ligne/faire-une-demande-de-prestation>

En plus de l'APL, l'État accorde également l'aide au logement Mobili-Jeune. Cette allocation peut être de l'ordre de 10 à 100 euros mensuels.

Elle concerne tous les jeunes embauchés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein des entreprises privées non agricoles.

Le calcul du montant de l'aide se fait en fonction :

- Du loyer,
- Du salaire,
- Du montant des APL perçues.

Elle doit être demandée dans le premier semestre de la formation maximum.

Pour effectuer cette démarche :

<https://www.actionlogement.fr/l-aide-mobili-jeune>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R41686>

<https://mobilijeune.actionlogement.fr>

<https://www.actionlogement.fr/l-avance-loca-pass>

La rupture du contrat d'apprentissage

La rupture du contrat pendant la période d'essai

Lors des 45 premiers jours, consécutifs ou non, d'exécution du contrat d'apprentissage en formation pratique en entreprise. L'apprenti comme l'employeur peuvent rompre sans motivation leur relation contractuelle, dès lors que la partie qui en prend l'initiative adresse une notification écrite en ce sens à l'autre partie.

La rupture du contrat d'un commun accord des parties

Appelée aussi rupture « amiable », une rupture anticipée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage) peut être ainsi conclue, par accord mutuel des deux parties initiales au contrat d'apprentissage. Une convention écrite en double exemplaire co-signée par les parties est nécessaire (employeur et apprenti). Elle fixe notamment la date de fin effective de la relation contractuelle.

La rupture à l'initiative de l'employeur

- L'exclusion définitive de l'apprenti de son CFA

Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

- Autres possibilités de licenciement

A l'initiative de l'employeur, ce mode de rupture exige une cause réelle et sérieuse assortie, a minima, d'une faute grave. A fortiori, l'apprenti commettant une faute lourde pourra également être licencié pour un tel motif. Il est à noter que les autres possibilités de sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied disciplinaire) et procédure disciplinaire particulière (mise à pied conservatoire) demeurent applicables dans le cadre de l'exécution habituelle du contrat d'apprentissage, et ce dans le respect de leurs principes et procédures de validité.

La rupture à l'initiative de l'apprenti

- Nouveauté introduite par la loi du 5 septembre 2018, la rupture peut être à l'initiative de l'apprenti sous réserve d'une procédure explicitée par l'article L. 6222-18 du code du travail. En effet, sous réserve de solliciter et de rencontrer préalablement le médiateur prévu notamment à cet effet, et d'informer l'employeur de son intention de rompre le contrat, l'apprenti peut prendre l'initiative de rompre de manière anticipée son contrat en respectant un préavis.
- Ainsi, dans un délai qui ne peut être inférieur à cinq jours calendaires à compter de la saisie du médiateur prévue à l'article L. 6222-18, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine. La rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat. Enfin, lorsque l'apprenti obtient le diplôme ou titre qu'il prépare, il peut rompre son contrat d'apprentissage de manière anticipée sous réserve de respecter pour ce faire un préavis d'un mois (articles L. 6222-19 et R. 6222-23 du même code).

RECAPITULATIF DES SOURCES DES SITES ET OUTILS RELATIFS A L'APPRENTISSAGE :

- Le précis de l'apprentissage (incontournable) : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/precis-apprentissage.pdf>
- Le site du Ministère de l'emploi : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>
- Le site alternance du Ministère de l'emploi : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil>
Il est vrai qu'il n'est pas toujours actualisé, mais il y a des informations de base.

Simulateur des aides à l'emploi alternance : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-employeur/etape-1>

Questions-réponses apprentissage :

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/nos-reponses-vos-questions>

- Le site du centre Inffo (la plupart des informations sont accessibles sans abonnement) : <https://www.centre-inffo.fr/>
- Le guide des acteurs et des ressources de l'apprentissage (élaboré par la DRIEETS, le Conseil Régional et ses partenaires), qui recense peu ou prou les acteurs de l'apprentissage dont les référents apprentissage des OPCO :
<https://www.defi-metiers.fr/guide-des-acteurs-et-ressources-de-lapprentissage>
- Site ORIANE : <https://www.oriane.info/recherche>
- Site Inserjeunes : <https://www.inserjeunes.education.gouv.fr/diffusion/accueil>
- Site la Bonne Alternance : <https://labonnealternance.pole-emploi.fr/#>
- La plate-forme 1 jeune, 1 solution : <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/>