

# Contrat d'apprentissage - secteur privé

## Objectifs

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance associant l'exercice d'une activité professionnelle en entreprise et des enseignements dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA), dans une Section d'apprentissage (SA) ou une Unité de formation par apprentissage. Voir notre fiche sur [les obligations et le financement des CFA](#).

Les actions de formation par apprentissage ont pour objet de :

- ↳ permettre aux titulaires d'un contrat d'apprentissage d'**obtenir une qualification professionnelle** sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP
- ↳ leur dispenser une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle ;
- ↳ contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté
- ↳ contribuer au développement de l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie.

Pour rechercher une formation par apprentissage en Nouvelle-Aquitaine : consultez le [Guide de l'apprentissage](#).

*Fiche élaborée sous réserve de précisions ou de textes d'application de la loi Avenir professionnel.*

Elle concerne les contrats conclus par les entreprises de droit privé (y compris dans le travail temporaire et les activités saisonnières) et les établissements publics à caractère industriel et commercial. Pour le secteur public : voir [fiche n° A 1.4](#).

## Bénéficiaires

**Les jeunes de 16 à 29 ans révolus.**

**Les jeunes ayant au moins 15 ans**, s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire.

**Les jeunes de 14 ans**, qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre, peuvent commencer leur apprentissage sous statut scolaire (avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage), s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire.

**Les personnes en situation de handicap, les créateurs/repreneurs d'entreprise et les sportifs de haut niveau** : sans condition d'âge.

Pour trouver un candidat ou déposer une offre : consulter la bourse régionale : <http://www.apprentissage-nouvelle-aquitaine.info/>

## Caractéristiques du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée avec une période d'apprentissage.

Le CDD ou la période d'apprentissage (en cas de CDI) a une durée **de 6 mois à 3 ans**, selon la profession et le niveau de qualification préparé. Cette durée peut être prolongée (notamment après un échec à l'examen) ou réduite pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger ou d'autres activités (réserve opérationnelle, service civique, volontariat militaire ou sapeur-pompier), par une simple convention annexée au contrat et signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti et comportant leur dénomination, le diplôme visé, l'aménagement de la durée et sa justification.

Période d'essai jusqu'au 45ème jour de présence en entreprise.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être portée à **4 ans** pour les apprentis reconnus handicapés.

Les contrats peuvent être conclus **tout au long de l'année**. Les dates de début de la formation pratique chez l'employeur et de la formation en CFA ne peuvent pas être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

La date de début de formation au CFA doit être mentionnée au contrat.

**Les jeunes sans employeur** peuvent cependant débuter leur formation au CFA durant 3 mois maximum (ou 6 mois maxi après rupture de son contrat), en tant que stagiaire de la formation professionnelle.

**Des contrats successifs** peuvent être signés pour obtenir des qualifications différentes, sans condition de délai.

**Possibilité de suspendre un CDI** pour faire un contrat d'apprentissage chez le même employeur.

## Rémunération minimum et aides aux apprentis

La rémunération est calculée en % du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable pour les 21 ans et plus) :

AGE DE L'APPRENTI	ANNEE DU CONTRAT		
	1ère	2ème	3ème
16-17 ans	27 %	39 %	55 %
18-20 ans	43 %	51 %	67 %
21-25 ans	53 %	61 %	78 %
26 ans et plus	100 %	100 %	100 %

S'il s'agit d'un nouveau contrat avec un employeur différent, la rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale due pour la dernière année du précédent contrat. Lorsque la durée du contrat est réduite pour préparer une **formation complémentaire** de même niveau que la qualification acquise (ex : CAP Connexe) on applique une majoration de 15 points aux pourcentages de la dernière année précédente.

**Redoublement** : La rémunération est celle de la dernière année précédent l'échec à l'examen.

**Aides aux apprentis** : exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du Smic.

La Région Nouvelle-Aquitaine a mis en place des dispositifs d'aides pour les apprentis inscrits dans un CFA conventionné avec la Région (aide au 1er équipement, aide à l'hébergement, aide à la restauration, Fonds d'aides aux apprentis). [Plus d'infos](#)  
Dans les autres CFA, l'OPCO peut prendre en charge, les frais annexes à la formation dès lorsqu'ils sont financés par le CFA.

**Aide au permis B** : 500 € pour les apprentis majeurs, à demander au CFA (aide Etat)

**Aide régionale au passage du permis de conduire** pour les apprentis de 17 à 25 ans : de 300 € à 800 € sous condition de ressources ([Plus d'infos](#)).

**L'Agefiph** peut verser une aide au parcours vers l'emploi (500 € maxi) à tout apprenti handicapé en situation de précarité, pour couvrir les frais associés.

## Avantages pour employeur

Les rémunérations versées aux apprentis bénéficient de la réduction générale de cotisations sociales patronales. Elles sont exonérées des **cotisations salariales** sur la part de rémunération inférieure à 79 % du Smic.

**Exonération des charges fiscales** pour les entreprises de moins de 11 salariés : taxes sur les salaires, Formation professionnelle, taxe d'apprentissage et Construction.

**Aide de l'Etat** : pour les employeurs de moins de 250 salariés qui emploient des apprentis préparant un niveau bac maxi (versement mensuel par l'ASP) :

- ↘ 4125 € la première année,
- ↘ 2000 € la seconde,
- ↘ 1200 € la 3ème, voire la 4ème.

**Aide de l'Agefiph** : 500 € pour un contrat de 6 à 12 mois, 1000 € de 12 à 18 mois, 1500 € de 18 à 24 mois, 2000 € de 24 mois, 2500 € de 30 à 36 mois et 3000 € pour un CDI ou un contrat de 36 mois. Possibilité d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle (jusque 3000 €).

NB : Non prise en compte des apprentis dans les effectifs de l'entreprise pour l'application des seuils sociaux et fiscaux.

## Formation

Durée minimum de formation au CFA : **25 % de la durée du contrat**.

Le reste du temps se déroule en entreprise, sous la responsabilité du maître d'apprentissage. Celui-ci confie au jeune des tâches ou des postes permettant d'effectuer des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord avec le CFA.

Hors temps de travail, et en accord avec le CFA, l'apprenti peut suivre des modules de formation complémentaires.

Le CFA doit organiser dans les 2 premiers mois un entretien d'évaluation avec l'employeur, le jeune, le tuteur et un formateur pour adapter si nécessaire la formation. Possibilité d'avenant au contrat au terme de la 1ère année d'un bac pro pour se réorienter vers un CAP, CAPA ou BPA.

Les apprentis dont le contrat a été rompu (sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture), peuvent poursuivre leur formation au CFA pendant une durée maximale de 6 mois sous statut de stagiaire de la formation professionnelle non rémunéré (protection sociale assurée). Ils sont alors accompagnés dans leur recherche d'employeur.

## Procédures

Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution d'un contrat d'apprentissage, l'employeur doit **transmettre à l'OPCO** ce contrat, accompagné de la convention de formation avec le CFA (et, le cas échéant, de la convention tripartite en cas de durée aménagée).

Si la formation de l'apprenti est confiée à un CFA interne de l'entreprise, l'employeur doit également transmettre une annexe pédagogique et financière précisant l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action de formation, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action et le prix.

**L'OPCO statue sur la prise en charge financière** dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble de ces documents. A défaut de décision, la prise en charge est considérée comme refusée.

En cas d'accord, il se charge du dépôt du contrat, par voie dématérialisée.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat doit faire l'objet d'un avenant transmis à l'OPCO qui statuera soit sur la prise en charge financière, s'il l'avait refusée initialement, soit sur le maintien de cette prise en charge.

Si le contrat est rompu avant son terme, l'employeur doit lui notifier sans délai la rupture.

Lorsqu'un **apprenti mineur** est employé par un ascendant, la déclaration nécessaire est transmise à l'OPCO pour dépôt dans les mêmes conditions.

L'apprenti doit bénéficier d'une **visite médicale** au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche. A défaut de rendez-vous dans ce délai, et pour les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, la visite peut avoir lieu auprès d'un médecin de ville.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat, ni à l'employeur pour l'enregistrement du contrat ou l'inscription à la formation.

## Le maître d'apprentissage

Directement responsable de la formation de l'apprenti, il assure la fonction de tuteur. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti et dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification visée, en liaison avec le CFA.

Il doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. L'employeur ou le conjoint collaborateur peut aussi remplir cette fonction. Il doit remplir les **conditions de compétences prévues par accord de branche** ou, à défaut :

- ✎ être titulaire d'un titre ou diplôme dans le domaine professionnel correspondant à la finalité de la qualification préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'**au moins 1 an d'exercice** dans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti ;
- ✎ ou justifier d'**au moins 2 ans d'exercice** dans une activité professionnelle correspondant à la qualification visée par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification (demande étudiée au cas par cas).

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés coordonnés par un maître d'apprentissage référent.

**Nombre maximal d'apprentis** pouvant être simultanément accueillis par l'entreprise :

- ✎ deux pour chaque maître d'apprentissage autre que l'employeur ;
- ✎ plus un apprenti ayant prolongé son contrat après un échec à son examen.

Des dérogations à ces plafonds peuvent être délivrées. Des plafonds différents peuvent être fixés par arrêté ministériel dans certaines branches professionnelles.

Le maître d'apprentissage qui réalise au moins 6 mois de tutorat sur les deux dernières années peut abonder son CPF de 240 € via son [Compte d'engagement citoyen](#), quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés.

**Formation** : Le CSE est consulté sur les conditions de formations des maîtres d'apprentissage. Un accord d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des formations des maîtres d'apprentissage.

Les OPCO peuvent prendre en charge ces dépenses de formation ainsi que le temps passé à exercer la fonction tutorale.

### Textes de référence

Code du travail : articles L 6211-1 à 6244-1, L6313-6 et D 6222-1 à R 6261-14