

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Mise à jour : janvier 2020



## NOUVEAUTES

La loi « Avenir Professionnel » du 05 septembre a réformé l'apprentissage. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les **OPCO (Opérateurs de Compétences)** occupent un rôle central dans le financement de la formation professionnelle :

- ⇒ ils financent les contrats d'apprentissage
- ⇒ ils sont responsables du dépôt de ces contrats auprès des services de l'Etat.

Pour obtenir le financement des coûts de formation liés à un contrat d'apprentissage, il faut **transmettre à l'OPCO le dossier complet au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début d'exécution du contrat**. Le dossier comprend :

- ⇒ le **CERFA n° 10103\*07 « contrat d'apprentissage »**
- ⇒ la **convention de formation** précisant les modalités financières et d'organisation de la formation

## BENEFICIAIRES

- ⇒ Jeunes de **16 à 29 ans révolus**, sauf dérogations
- ⇒ Jeunes de 15 ans sortant de 3<sup>ème</sup>
- ⇒ Sans limite d'âge si le jeune est travailleur handicapé

## DROITS ET OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

L'apprenti est un jeune salarié en formation. Il s'engage à :

- ⇒ Effectuer le travail que lui confie l'employeur
- ⇒ Respecter le règlement de l'entreprise
- ⇒ Suivre la formation en CFA.

## NATURE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui repose sur l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier en entreprise. Le but pour le jeune est d'obtenir un diplôme tout en percevant une rémunération. L'apprentissage peut également être réalisé dans le cadre d'un CDI, on parle alors de Période d'apprentissage.

## DUREE DU CONTRAT

- ⇒ La durée du contrat est **en principe de deux ans**, mais peut varier de 6 mois à trois ans, selon le métier, le niveau du diplôme et le niveau de compétences de l'apprenti(e).
- ⇒ En cas d'échec, le contrat peut être prolongé pour une durée d'un an au plus soit par prorogation soit par la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

## DATE DE DEBUT D'EXECUTION DU CONTRAT

- ⇒ La période de formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat,
- ⇒ La période de formation en CFA ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

Si l'apprenti n'a pas été engagé par un employeur, il peut débiter la formation dans la limite de 3 mois. Bénéficiant d'un statut de stagiaire de la formation professionnelle, le CFA l'assiste dans sa recherche d'employeur.

## DUREE DU TRAVAIL POUR LES MINEURS

- ⇒ Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 h par semaine
- ⇒ Pour les secteurs du bâtiment, des travaux publics et paysagers, les heures supplémentaires sont autorisées lorsque l'organisation collective de travail le justifie, dans la limite de 10 heures par jour et 40 heures par semaine.
- La durée du travail ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

## REMUNERATION

Voir grille de salaire des apprentis au 01.01.2020

## C.F.A. – FORMATION

- ⇒ au minimum 400 heures de formation par année de contrat selon le diplôme préparé
- ⇒ sanctionnée par un diplôme
- ⇒ Le **temps passé au C.F.A.** est assimilé à du temps de travail et rémunéré comme tel.

## HABILITATION MAITRE D'APPRENTISSAGE

Pour les contrats signés à compter du **1er janvier 2019**, le chef d'entreprise ou le conjoint collaborateur ou un salarié volontaire peuvent être désignés s'ils justifient\* :

- ⇒ Soit d'un **diplôme équivalent** à celui préparé par l'apprenti et de **1 an de pratique** professionnelle (hors période de formation)
- ⇒ Soit de **2 ans de pratique professionnelle** en relation avec la formation envisagée par l'apprenti (hors période formation)
- \* *Sous réserve que la convention collective de branche applicable ne fixe pas des conditions de compétence particulière.*

## NOMBRE D'APPRENTIS

- ⇒ **deux par maître d'apprentissage**
- ⇒ et un redoublant en sus possible

## FORMALITES

**La chambre de Métiers et de l'Artisanat peut vous accompagner dans :**

- ⇒ La rédaction du contrat d'apprentissage signé par les différentes parties,
- ⇒ Transmission de la convention de formation à signer par l'entreprise et le CFA
- ⇒ Transmission de convention tripartite à signer par l'entreprise, le CFA et l'apprenti
- ⇒ Transmission du dossier à l'OPCO

**Coût de la prestation d'assistance : 84,00 € TTC**

### L'entreprise doit :

⇒ effectuer la **Déclaration Préalable À l'Embauche (DPAE)** auprès de l'URSSAF

⇒ prendre rendez-vous à la **Médecine du Travail** pour la **visite médicale d'embauche**. Si aucune réponse sous 8 jours, la visite peut être réalisée par un médecin de ville

### Dérogations et autorisations à demander à l'Inspection du Travail si embauche d'un apprenti mineur :

⇒ déclarations de dérogations **si utilisation de machines dites dangereuses ou en cas de travaux dangereux**.

⇒ **autorisation si heures supplémentaires (maxi 5 h) + avis favorable du médecin du travail**

⇒ **agrément préalable, en cas d'affectation au service du bar** dans un « débit de boissons » (jeune à partir de 16 ans).

⇒ **autorisation si travail de nuit** (à partir de 16 ans)

⇒ **autorisation de travail** pour un **mineur étranger** (Directe) ou **titre de séjour** pour un **majeur** (Préfecture)

### **RUPTURE DU CONTRAT**

⇒ **Durant les 45 premiers jours consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectués par l'apprenti** (à l'exclusion donc du temps de formation en CFA) le contrat peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties

⇒ **Au-delà des 45 jours, le contrat peut être rompu :**

- **par accord écrit signé des deux parties.**
- **Démision de l'apprenti :** possible après respect d'un préavis, et avec au préalable, l'obligation de solliciter le médiateur de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat
- **Licenciement :** le contrat peut être rompu de droit en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'incapacité constatée par le médecin du travail ou de décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle
- **en cas de liquidation judiciaire,** sans maintien de l'activité, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti.
- **Si exclusion définitive de l'apprenti du CFA,** comme cause réelle et sérieuse, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Le CFA ou l'apprenti peut saisir le médiateur.
- **En cas de rupture du contrat d'apprentissage,** le CFA permet à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur.
- **Si obtention du diplôme,** le contrat d'apprentissage peut prendre fin à l'initiative de l'apprenti avant le terme fixé initialement à condition d'en avoir informé l'employeur 2 mois avant la fin du contrat.

### **AVANTAGES FINANCIERS (APPRENTI)**

⇒ **Aide au financement du permis de conduire B d'un montant de 500 €** (sous certaines conditions)

- Etre âgé(e) de 18 ans
- Etre titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution
- Etre engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules cat. B

⇒ **Frais annexes à la formation**

- **Frais d'hébergement** par nuité : 6 € maximum
- **Frais de restauration :** 3 € par repas
- **Frais de 1<sup>er</sup> équipement pédagogique :** plafond de 500 €, contenu et montant à déterminer par les branches professionnelles

### **AVANTAGES FINANCIERS (EMPLOYEUR)**

Pour les contrats d'apprentissage signés à compter du 1er janvier 2019,

- **L'employeur peut bénéficier de l'aide unique**

⇒ **Conditions pour le versement de l'aide unique:**

- Moins de 250 salariés ;
- Contrat signé à compter du 1er janvier 2019 ;
- Diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

⇒ **Montant de l'aide selon l'année d'exécution du contrat :**

- 4 125 € maxi pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat
- 2 000 € maxi pour la 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat
- 1 200 € maxi pour la 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat
- 1 200 € maxi pour la 4<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat

A noter : la gestion de l'aide unique est confiée à l'Agence de services et de paiement.

⇒ **Le versement de l'aide unique:**

L'aide est versée mensuellement conformément aux données mentionnées dans la **DSN effectuée par l'employeur\***.

**L'aide n'est pas due** en cas de :

- rupture anticipée du contrat d'apprentissage, à compter du mois suivant la date de fin du contrat
- suspension du contrat d'apprentissage conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, pour chaque mois considéré.

Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement (ASP).

\* *A défaut de transmission des données via la DSN, le mois suivant, l'aide est suspendue.*

Pour plus d'information sur l'aide unique :

**0 820 825 825** Service 0,15 € / min  
+ prix appel

- **Exonération de cotisations sociales**

Depuis le **1er janvier 2019**, il convient donc de distinguer les cotisations :

- **patronales** bénéficiant du dispositif de réduction générale sur les bas salaires prévue à l'article **L.241-13 du code de la sécurité sociale**, selon les modalités et taux prévus à l'article **D.241-7 du code de la sécurité sociale**
- **salariales** pour lesquelles l'apprenti bénéficie d'une exonération totale dans la limite de **79% du SMIC**

### **VOS CONTACTS A LA CMA 65**

Nathalie CAZALAS ☎ 05.62.56.60.69  
[n.cazalas@cma65.fr](mailto:n.cazalas@cma65.fr)

Annabelle DUTRIEUX ☎ 05.62.56.60.76  
[a.dutrieux@cma65.fr](mailto:a.dutrieux@cma65.fr)

Cathy CHOURRE-BERDOY ☎ 05.62.56.60.68  
[c.chourre@cma65.fr](mailto:c.chourre@cma65.fr)

**CHAMBRE DE METIERS ET DE L'ARTISANAT  
DES HAUTES-PYRENEES  
10 bis, rue du 4 Septembre – B.P.336 –  
65003 Tarbes Cédex**