

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Mise à jour : janvier 2019



## 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, l'apprentissage 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.

[Article L6222-12 du code du travail](#)

## 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.

[Décret n° 2018-1139 du 13 décembre 2018](#)

## REMUNERATION

[Voir grille de salaire des apprentis au 01.01.2019](#)

[Décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018](#)

## C.F.A. - FORMATION

- ⇒ au minimum 400 heures de formation par année de contrat
- ⇒ 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**, seul le chef d'entreprise 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.*

[Décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018](#)

## NOMBRE D'APPRENTIS

⇒ **deux par maître d'apprentissage**

⇒ et un redoublant en sus possible

[Article R6223-6 du Code du Travail](#)

## FORMALITES

[La chambre de Métiers et de l'Artisanat assure :](#)

⇒ La rédaction du contrat d'apprentissage signé par les différentes parties,

⇒ L'envoi du contrat au CFA pour inscription de l'apprenti

⇒ L'enregistrement du contrat complet et conforme en 2019

⇒ L'envoi à l'employeur et à l'apprenti de leur exemplaire, après enregistrement,

⇒ Le dépôt sur la base Ariane pour l'aide unique

⇒ La transmission à tous les organismes (URSSAF/MSA, Caisse de retraite complémentaire, CFA, Inspection de l'apprentissage)

⇒ L'assistance pendant toute la durée du contrat.

### [Dépôt du contrat](#)

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les contrats devront être déposés complets auprès d'un opérateur de compétences (OPCO).**

**La gestion du contrat d'apprentissage pourra toujours être assurée par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.**

## L'entreprise se charge :

⇒ d'établir la **Déclaration Préalable À l'Embauche** et la transmet à l'URSSAF ou à la MSA.

⇒ de prendre rendez-vous au **Service Santé de Travail** avant l'embauche ou au plus tard à l'embauche de son apprenti pour une visite d'information et d'orientation.

### Décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018

**L'employeur est également tenu lors de l'embauche d'un apprenti mineur :**

⇒ de réaliser **une déclaration préalable auprès des services de la DIRECCTE** compétente, en cas de travaux dits dangereux.

⇒ d'obtenir **un agrément préalable auprès de la DIRECCTE**, en cas d'affectation au service du bar dans un « débit de boissons » (l'apprenti doit avoir au moins 16 ans).

⇒ de s'assurer que l'apprenti **mineur étranger**, non citoyen européen, dispose d'une **autorisation de travail** (vous rapprocher de la DIRECCTE ou de la 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.**
- **Démission 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.

### Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018

## **AVANTAGES FINANCIERS (APPRENTI)**

⇒ **Exonération totale des cotisations salariales** dans la limite de **79% du SMIC** –

### décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018

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

### Décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019

## **AVANTAGES FINANCIERS (EMPLOYEUR)**

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

• **L'employeur peut bénéficier de l'aide unique instituée par le décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018**

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

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

⇒ **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