

Le contrat d'apprentissage

PRINCIPE

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** de type particulier permettant d'accomplir une **formation en alternance** : acquisition de savoirs généraux, techniques ou professionnels et d'un savoir-faire professionnel. Il vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Peuvent conclure des contrats d'apprentissage **toutes les entreprises du secteur privé, les employeurs du secteur public industriel et commercial ainsi que les associations**. Les employeurs du secteur public non industriel et commercial sont soumis à d'autres règles.

L'entreprise qui recrute des salariés en contrat d'apprentissage peut bénéficier de certains avantages tels que l'aide unique aux employeurs d'apprentis ou des réductions de cotisation.

PUBLIC

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux **jeunes âgés de 16 à 29 ans**.

⇒ Il peut être dérogé à la limite d'âge inférieure si :

- l'apprenti a au moins 15 ans et a effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (classe de 3^{ème}).

⇒ Il peut être dérogé à la limite d'âge supérieure de 29 ans si le contrat d'apprentissage :

- fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment conclu et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent (35 ans au plus) ;
- est conclu suite à une rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, faute de l'employeur ...) (35 ans au plus) ;
- est établi pour une personne reconnue travailleur handicapé (pas de limite d'âge) ;
- est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie (pas de limite d'âge) ;
- est conclu par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau figurant sur la [liste nationale](#) (pas de limite d'âge).

ACTIONS ÉLIGIBLES

Le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au [Répertoire national des certifications professionnelles](#) (RNCP).

CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour :

- une durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage égale au cycle de formation ;
- une durée limitée de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée.

Le contrat d'apprentissage

- suite

CONTRAT DE TRAVAIL (Suite)

La durée de travail comprend le temps de formation.

Rupture du contrat : le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties pendant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise. Passé ce délai, le contrat peut être rompu :

- par accord écrit signé des 2 parties ;
- en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail, de décès de l'employeur maître d'apprentissage, de liquidation judiciaire de l'entreprise ;
- à l'initiative de l'apprenti sous réserve que celui-ci ait préalablement saisi le médiateur consulaire et informé son employeur de cette saisine (une procédure spécifique doit alors être respectée).

Le **renouvellement du contrat d'apprentissage** est possible une seule fois en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé ou pour terminer la formation lorsque le contrat a été suspendu pour maladie, maternité, défaillance du CFA...

La **succession de contrats** est possible :

- pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes qu'elles soient de même niveau ou non, sous réserve de remplir les conditions d'âge à la date de signature du contrat. Il n'y a alors pas de délai de carence entre 2 contrats ;
- lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats d'apprentissage successifs de même niveau, il doit, pour conclure un 3ème contrat d'apprentissage de même niveau, obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté ;
- suite à un contrat de professionnalisation, et inversement.

À noter : deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage, pour l'exercice d'activités saisonnières (dans certains secteurs d'activité, comme l'agriculture, le tourisme...). Pour compléter sa formation pratique, un apprenti peut aussi être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie. Une convention est alors conclue entre l'employeur, les entreprises d'accueil et l'apprenti. La formation pratique peut dans ce cas se dérouler dans 2 autres entreprises d'accueil au maximum et le temps passé dans le(s) entreprise(s) d'accueil ne peut pas excéder la moitié du temps prévu de formation pratique.

DUREE DU CONTRAT

La durée du contrat dépend du titre ou diplôme préparé tout en étant au moins égale à celle du cycle de formation. Toutefois, la durée du contrat (ou de la période d'apprentissage s'il s'agit d'un CDI) peut être inférieure à celle du cycle de formation pour tenir compte des compétences détenues par l'apprenti.

➡ La **durée maximale** peut être portée à 4 ans si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ou s'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

À noter : le début du contrat peut être antérieur au début de la formation en Centre de formation des apprentis (CFA). Celle-ci doit cependant démarrer au maximum dans les 3 mois qui suivent l'exécution du contrat.

Le contrat d'apprentissage - suite

FORMATION

La formation est réalisée dans un CFA (Centre de Formation d'Apprentis) ou dans un établissement avec lequel le CFA a conclu une convention (établissement d'enseignement, organisme de formation, entreprise...). La formation peut être réalisée, sous certaines conditions, en tout ou partie à distance.

La durée de formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat (ou de la période d'apprentissage s'il s'agit d'un CDI).

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti ou à son représentant légal.

À noter : *une partie du contrat d'apprentissage peut se dérouler à l'étranger, au sein de l'Union européenne, ou en dehors de celle-ci. Cette période de mobilité internationale peut permettre à l'apprenti de compléter sa formation théorique et/ou sa formation pratique en entreprise. La période du contrat exécutée à l'étranger ne peut excéder un an. L'apprenti peut également effectuer une partie de sa formation pratique ou théorique dans un pays frontalier de la France.*

TUTORAT

L'employeur a obligation de désigner un maître d'apprentissage ayant une expérience professionnelle et une qualification suffisante ; il doit veiller à ce qu'il soit formé pour assurer sa mission.

Le maître d'apprentissage peut être un salarié volontaire de l'entreprise ou l'employeur lui-même. Les conditions de compétence professionnelle exigées du maître d'apprentissage sont définies par convention ou accord collectif de branche.

En l'absence de dispositions conventionnelles, celui-ci doit remplir l'une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du même domaine que celui préparé par l'apprenti et d'un niveau équivalent et justifier d'une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage, plus un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

À noter : *la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés. Un maître d'apprentissage référent est alors désigné. Si l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs, les dispositions relatives au maître d'apprentissage (expérience exigée, nombre maximal d'apprentis encadrés simultanément) sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement. Les maîtres d'apprentissage peuvent :*

- *acquérir des droits supplémentaires au Compte Personnel de Formation (CPF) - Voir la Fiche pratique Le Compte Personnel de Formation (CPF) ;*
- *faire reconnaître leurs compétences pédagogiques et d'encadrement par l'obtention d'une certification professionnelle.*

Le contrat d'apprentissage

- suite

REMUNERATION

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables (voir les critères de prises en charge correspondant à votre branche sur www.loppcommerce.com), la rémunération est la suivante :

	Moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	27 % SMIC	43 % SMIC	53 % SMIC*	100 % SMIC*
2ème année	39 % SMIC	51 % SMIC	61 % SMIC*	100 % SMIC*
3ème année	55 % SMIC	67 % SMIC	78 % SMIC*	100 % SMIC*

*ou Salaire Minimum Conventionnel si plus favorable.

Des minima de rémunération plus élevés peuvent être prévus par la convention collective appliquée ou par accord des parties. Les majorations liées à l'âge sont appliquées à partir du 1er jour du mois qui suit le jour où l'apprenti atteint 18, 21 ou 26 ans.

FINANCEMENT

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la prise en charge des contrats d'apprentissage est assurée par les Opérateurs de compétences (Opco) sur la base d'un coût contrat défini par les branches professionnelles. Pour plus d'informations, consultez les critères de prises en charge correspondant à votre branche sur www.loppcommerce.com

L'OPCO prend en outre en charge :

- les frais d'hébergement et de restauration des apprentis (dans des limites fixées par arrêté ministériel) : 6€/nuitée (y compris petit déjeuner) et 3€/repas
- les frais de 1er équipement pédagogique (maximum = 500 €),
- un forfait en cas de mobilité internationale (500€).

Sont également financés, sur les fonds de l'alternance :

- les frais de formation des maîtres d'apprentissage sont pris en charge selon les modalités définies par chaque branche professionnelle (cf. critères de prise en charge correspondant à votre branche sur www.loppcommerce.com) ;
- l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage pourra être pris en charge selon les modalités définies par chaque branche professionnelle (cf critères de prise charge correspondant à votre branche sur www.loppcommerce.com).

FORMALITES

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les contrats d'apprentissage doivent être déposés auprès de l'Opérateur de compétences (Opco) en charge de leur financement. Une fois complété, le [Cerfa_N°10103*13/FA 13](#) doit ainsi être transmis à l'Opcommerce dans 5 jours suivant le début de l'exécution du contrat.

À noter : le site alternance.gouv.emploi.fr permet de publier des offres d'emploi en alternance, de calculer le montant de la rémunération à verser à l'apprenti et de connaître les aides auxquelles votre entreprise est éligible.

Le contrat d'apprentissage - suite

SOURCES

- Articles [L. 6221-1](#) et suivants du code du travail
- Articles [L. 6222-1](#) à [L. 6222-22](#) du code du travail
- Article [L.6222-27](#) du code du travail
- Articles [L. 6222-42](#) et suivants du code du travail
- Articles [L. 6223-1](#) et suivants du code du travail
- Articles [L.6224-1](#) et suivants du code du travail
- Articles D. 6222-1 et suivants du code du travail

Mise à jour Février 2025