

Le contrat d'apprentissage

Description

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail permettant à un apprenti de suivre une formation alternée, dispensée en entreprise et en centre de formation d'apprentis (CFA). L'apprentissage a pour but d'obtenir une qualification professionnelle à l'apprenti.

Diverses situations peuvent entraîner la [rupture du contrat d'apprentissage](#), c'est le cas par exemple du licenciement, la rupture d'un commun accord entre les deux parties ou la rupture unilatérale.

A qui s'adresse le contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un [contrat de travail](#) conclu entre un employeur et un apprenti. L'objectif de ce contrat est de permettre à l'apprenti d'**acquérir de l'expérience professionnelle et d'obtenir un diplôme ou un titre** à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

L'apprentissage concerne tous les travailleurs en France, y compris les ressortissants de l'Union Européenne et les étrangers hors Union Européenne bénéficiant d'une autorisation de travail.

En principe, ce type de contrat est accessible aux apprentis **âgés au minimum de 16 ans et au maximum de 29 ans révolus**.

A noter : Il est possible d'être apprenti à 15 ans si l'âge est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile.

Par dérogation, l'âge maximum pour signer un contrat d'apprentissage peut être porté à **34 ans révolus**, dans les cas suivants :

- apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
- précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ;
- précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Bon à savoir : Plusieurs contrats d'apprentissage successifs peuvent être conclus pour la préparation de diplômes ou de titres proposant des qualifications différentes.

Il n'y a aucune limite d'âge pour les contrats souscrits par un :

- apprenti reconnu travailleur handicapé ;
- apprenti avec un projet de création ou de reprise d'entreprise ;
- sportif de haut niveau ;
- apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen.

Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage ?

Pour faciliter la formation de l'apprenti, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées : sa durée, le rythme de l'alternance, mais également les droits et obligations de l'apprenti.

Durée du contrat et rythme de l'alternance

Le contrat d'apprentissage peut être à durée déterminée ou indéterminée. Plus précisément, il peut être conclu pour une **durée limitée de 6 mois minimum à 3 ans au maximum**.

S'il a une durée indéterminée, il commence par une période d'apprentissage et se prolonge selon les règles relatives au [CDI](#).

La durée totale du contrat d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification. Toutefois, il est possible que la durée du contrat d'apprentissage soit inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation. En effet, elle tient principalement compte du niveau de compétences de l'apprenti.

A noter : La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est

un travailleur handicapé.

L'apprenti en contrat d'apprentissage doit suivre une formation en entreprise, ainsi qu'une formation générale, technologique et pratique dans un CFA (centre de formation d'apprentis). Il **reçoit une formation pratique** assurée par son employeur qui lui confie les missions correspondantes. Cette formation lui permet d'effectuer le travail lui étant confié.

Le temps passé en CFA et en entreprise varie selon la formation effectuée. Cela peut par exemple se faire sur 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Les droits et obligations de l'apprenti

L'apprenti a un statut de salarié. À ce titre, il est **soumis aux mêmes droits et obligations que les autres employés**.

L'apprenti s'oblige donc à :

- être présent, constant et performant aux cours dispensés par son CFA, ainsi qu'en entreprise ;
- tenir son poste de travail ;
- respecter les règlements intérieurs de l'entreprise et du centre de formation ;
- se présenter aux épreuves de son diplôme.

Comme tout salarié, l'apprenti a des droits et bénéficie de certains avantages.

La rémunération de l'apprenti

En principe, l'apprenti perçoit une **rémunération entre 25% et 78% du SMIC**. Sa rémunération brute mensuelle varie selon son âge et son niveau dans le cycle de formation.

Ainsi, en 2023, le [salaire en contrat d'apprentissage](#) est fixé de la manière suivante :

Année d'apprentissage	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
--------------------------	-----------------------	----------------	-------------	----------------

1 ère année	27% du Smic, soit 477,07€	43% du Smic, soit 759,77€	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 936,4-€ et 53% du salaire minimum	100% du Smic, Salaire le + élevé entre le Smic soit 1766,92€ et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2ème année	39% du Smic, soit 689,10€	51% du Smic, soit 901,12€	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 077,82€ et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic, Salaire le + élevé entre le Smic soit 1766,92€ et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3ème année	55% du Smic, soit 971,80€	67% du Smic, soit 1 183,83€	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 378,19€ et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic, Salaire le + élevé entre le Smic soit 1766,92€ et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

L'apprenti bénéficie également d'avantages en nature prévus au contrat d'apprentissage. Ces avantages sont déduits du salaire, dans la **limite de 75% du salaire**.

Il a aussi droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Par exemple : un apprenti âgé de 19 ans (au 14 mars 2024), signe un contrat d'apprentissage pour le 5 septembre 2024. Sa rémunération sera égale à 43% du SMIC.

Conditions de travail de l'apprenti

Un apprenti bénéficie des **mêmes conditions de travail qu'un autre salarié** dans l'entreprise.

Spécifiquement, les apprentis majeurs sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés concernant :

- la santé et sécurité au travail ;
- la durée du travail ;
- le repos hebdomadaire ;
- les jours fériés ;
- les congés payés : l'apprenti a droit à 5 semaines de congés payés par an.

Bon à savoir : L'apprenti bénéficie d'un suivi médical comme les autres salariés. Il doit, au moment de son embauche, réaliser une [visite médicale d'information et de prévention](#).

Couverture sociale

Les apprentis bénéficient de la **même protection sociale que les autres salariés** de l'entreprise. De ce fait, ils sont affiliés au Régime général de la sécurité sociale.

Ils ont donc accès aux prestations sociales suivantes :

- assurance maladie ;
- maternité ;
- invalidité ;
- décès.

Les apprentis bénéficient également d'une protection sociale contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Bon à savoir : Le contrat d'apprentissage ouvre droit aux allocations chômage.

Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage ?

- 1 Durée déterminée ou indéterminée
- 2 Soumis aux mêmes droits et obligations que les autres salariés
- 3 Rémunération comprise entre 25% et 78% du SMIC
- 4 Mêmes conditions de travail qu'un autre salarié dans l'entreprise (y compris la protection sociale)

LegalPlace.

Comment rédiger un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé. Ce contrat doit respecter un certain formalisme. Il doit être écrit et comporter certaines mentions obligatoires

La forme du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage **doit être rédigé à l'écrit**. Pour être valide, il doit être signé par l'employeur et l'apprenti ou, s'il est mineur, par son représentant légal. Un exemplaire doit être remis à l'apprenti et un autre doit être conservé par l'employeur.

L'employeur doit transmettre le contrat à l'opérateur de compétences (Opco) dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat d'apprentissage. Ce dernier se charge de statuer sur la prise en charge financière du contrat et sa décision doit être prise dans un délai de 20 jours.

Bon à savoir : Le contrat peut être transmis par voie dématérialisée.

Les mentions obligatoires du contrat

Le contrat d'apprentissage doit comporter certaines mentions obligatoires concernant

l'employeur et l'apprenti. Celui-ci doit être rédigé au moyen d'un formulaire pré rempli en ligne : le [formulaire Cerfa 10103*09](#).

Concernant l'employeur, les mentions suivantes doivent être présentes sur le contrat d'apprentissage :

- nom et prénom de l'employeur (ou la dénomination sociale) ;
- N° SIRET de l'entreprise ;
- adresse de l'établissement du contrat ;
- effectif de l'entreprise ;
- convention collective applicable.

A propos des informations relatives à l'apprenti, les mentions suivantes doivent figurer sur le contrat :

- coordonnées de l'apprenti ;
- diplôme préparé par l'apprenti ;
- intitulé du dernier diplôme.

Le contrat d'apprentissage doit aussi indiquer la :

- date de début d'exécution du contrat ;
- durée de la formation pratique en entreprise ;
- période de formation au CFA.

En principe, la date de début de la formation au sein d'une entreprise doit avoir lieu au plus tard 3 mois après la date d'exécution du contrat.

Quelles sont les aides financières à l'embauche d'apprentis ?

Pour favoriser ce type de recrutement au sein d'une entreprise, plusieurs avantages et [aides à l'embauche d'apprentis](#) ont été mises en place. Ce sont notamment :

- l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un alternant en 2023 : celle-ci prend la suite de celle qui était applicable jusqu'au 31 décembre 2022, et est disponible entre le 1er janvier et 31 décembre 2023 ;
- une aide exceptionnelle mise en place par le gouvernement dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » ;
- des aides possibles de l'AGEFIPH, accordées pour l'embauche des travailleurs handicapés ;

- une déduction fiscale de la taxe d'apprentissage.

Attention : Les aides à l'embauche et à la formation ne sont pas accordées dans le secteur public.

Peut-on rompre librement le contrat ?

Il faut distinguer 2 cas de [rupture du contrat d'apprentissage](#) :

- rupture unilatérale du contrat d'apprentissage durant les 45 premiers jours ;
- rupture amiable du contrat d'apprentissage au-delà des 45 premiers jours.

Rupture anticipée durant les 45 premiers jours

L'employeur ou l'apprenti **peuvent rompre librement** le contrat d'apprentissage durant les 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise, sans fournir de motif particulier et sans préavis.

La résiliation doit être réalisée par écrit, et notifiée au directeur du CFA et à l'OPCO (Opérateur de compétences).

A noter : La rupture anticipée du contrat d'apprentissage n'ouvre droit à aucune indemnité.

Rupture anticipée au-delà des 45 premiers jours

Au-delà de la période des 45 premiers jours de formation, la rupture du contrat d'apprentissage pendant le cycle de formation ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :

1. d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti ;
2. à l'initiative de l'apprenti après sollicitation d'un médiateur ;
3. par obtention du diplôme de l'apprenti avant le terme initial prévu ;
4. en cas de licenciement de l'apprenti par l'employeur.

Rupture d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti

Le Code du travail prévoit la possibilité de rompre le contrat d'apprentissage par accord écrit signé par les deux parties. Cet accord **doit être constaté et notifié** au directeur du CFA, à la Chambre Consulaire ayant enregistré le contrat et à la Direction

Départementale du Travail (DDT).

Les parties peuvent prendre cette décision à **tout moment et sans préavis**.

Bon à savoir : Dès lors que les deux parties signent la rupture, le motif invoqué n'a aucune importance.

Rupture à l'initiative de l'apprenti

Le contrat d'apprentissage peut être rompu unilatéralement par l'apprenti, après avoir respecté un préavis. Pour cela, il doit **préalablement saisir un médiateur** désigné par les chambres consulaires.

Par la suite, l'apprenti doit impérativement informer l'employeur de sa volonté de rompre le contrat, dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 jours à compter de la saisine du médiateur.

La rupture définitive du contrat d'apprentissage a lieu après un **délai minimal de 7 jours**, une fois que l'apprenti notifie à l'employeur sa décision de rompre le contrat.

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut décider de rompre le contrat d'apprentissage, en cas de :

- faute grave de l'apprenti ;
- force majeure ;
- inaptitude physique constatée par la médecine du travail.

FAQ

Quels sont les diplômes accessibles en contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir un diplôme de l'enseignement secondaire (brevet professionnel, baccalauréat professionnel, CAP, BEP), un diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, licences professionnelles, diplômes d'ingénieur, etc) ou un titre professionnel enregistré au RNCP.

Est-il possible de réaliser un contrat d'apprentissage à l'étranger ?

Il peut être réalisé en partie à l'étranger pour une durée maximale d'1 an. Toutefois, le candidat en contrat d'apprentissage doit effectuer au moins 6 mois de formation en France.

Un apprenti a-t-il droit à la prime d'activité ?

Un apprenti a droit à la prime d'activité s'il perçoit un salaire minimum équivalent à 78 % du Smic net depuis au moins 3 mois. La prime d'activité se calcule relativement à l'ensemble de ses ressources.