

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée qui alterne une formation pratique en entreprise et une formation théorique dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a réformé le régime du contrat d'apprentissage, dont le nouveau dispositif est développé ci-après.

I. BÉNÉFICIAIRES

A. Entreprise

- Toutes les entreprises du secteur privé ;
- l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs.

B. Le jeune

Il doit être âgé de 16 à 25 ans inclus (le jeune d'au moins 15 ans peut souscrire un contrat d'apprentissage s'il a effectué la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire) ou s'il atteindra 16 ans avant la fin de l'année civile suivant le début du contrat d'apprentissage.

Des dérogations à la limite d'âge de 25 ans sont possibles dans quatre cas :

1°- lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;

2°- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de celui-ci ou manquements répétés de ses obligations, ou en cas de danger pour la santé ou la sécurité de l'apprenti en application de la procédure prévue à l'article L.117-5-1 du Code du travail) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

Dans ces deux cas le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

3°- lorsque le contrat est conclu par une personne qui est reconnue comme travailleur handicapé ;

Dans ces trois cas, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

4°- lorsque le contrat est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

Un décret doit préciser l'âge limite au-delà de 25 ans.

II. FORME ET DURÉE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée pour une durée variable de un à 3 ans en fonction du type de profession et de qualification préparée.

Cependant, la durée du contrat peut être :

- portée à 4 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé ;
- variable entre 6 mois et un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :
 - de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
 - de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
 - dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
 - dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Remarque :

pour les contrats conclus pour moins d'un an, le nombre d'heures de formation au CFA est calculé au prorata de la durée du contrat.

Exemple: pour un contrat de 6 mois, la formation en CFA est de 200 heures.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le salarié peut mettre fin à son contrat avant le terme fixé initialement, à la condition d'en informer l'employeur par écrit au moins deux mois auparavant.

III. DÉROULEMENT DU CONTRAT

A. La formation de l'apprenti

Dans l'entreprise, le jeune est suivi par un maître d'apprentissage qui exerce la fonction de tuteur. Celui-ci peut être soit l'employeur, soit un salarié de l'entreprise.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés, dans ce cas un maître d'apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

L'employeur doit inscrire et faire participer l'apprenti aux enseignements dispensés par le CFA, ainsi qu'aux épreuves du diplôme ou titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue au contrat.

Le temps consacré à la formation au CFA est compris dans le temps de travail. En revanche, les enseignements complémentaires au cycle de formation ne le sont pas, sauf accord de l'employeur.

B. Les conditions de travail

L'apprenti bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les autres salariés de l'entreprise.

Remarque:

il peut être dérogé à l'interdiction légale de travail des apprentis de moins de 18 ans le dimanche et les jours de fête dans les secteurs pour lesquels des caractéristiques particulières de l'activité le justifient (la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat).

Les conditions du travail des apprentis les jours fériés peuvent être définies par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, sous réserve que les jeunes mineurs concernés par ces dérogations bénéficient des dispositions relatives au repos hebdomadaire (loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises).

En cas d'embauche à l'issue du contrat d'apprentissage, aucune période d'essai ne peut être imposée, et la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

IV. RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

La rémunération de l'apprenti est fixée en fonction de l'âge et de l'ancienneté. À ces critères, la loi de programmation de cohésion sociale du 18 janvier ajoute celui du niveau du diplôme préparé.

En attente d'un décret modifiant le barème actuel, les chiffres fournis ci-dessous, restent en vigueur.

ÂGE	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16-17 ans	25 %	37 %	53 %
18-20 ans	41 %	49 %	65 %
21 ans et plus	53 %*	61 %*	78 %*

(*) % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel s'il est supérieur.

Attention : l'apprenti qui conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou un autre employeur (décret n° 2005-1117 du 6 septembre 2005) bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année de son précédent contrat d'apprentissage, sauf si en raison de son âge il peut prétendre à une rémunération plus favorable (article D 117-5 du Code du travail).

V. AIDES

A. Exonération de charges sociales

L'exonération de cotisations sociales concerne :

- les entreprises artisanales (inscrites au répertoire des métiers) ou les entreprises employant dix salariés au plus (apprentis non compris) pour l'ensemble des cotisations sociales (patronales et salariales), sauf le cas échéant, la cotisation supplémentaire d'accident du travail et de retraite complémentaire ;

- les entreprises de plus de dix salariés (apprentis non compris) pour le paiement des cotisations patronales de Sécurité sociale.

Les autres cotisations sont dues et sont calculées sur une base forfaitaire inférieure à la rémunération minimale de l'apprenti. Cette assiette forfaitaire est égale au salaire minimum légal de l'apprenti diminué d'une fraction égale à 11 % du SMIC (même si le salaire versé à l'apprenti est supérieur au minimum légal).

Attention : l'exonération prend fin dès que l'apprenti a obtenu son diplôme.

B. Indemnité compensatrice forfaitaire

Le contrat d'apprentissage valablement enregistré ouvre droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'employeur par la région qui détermine la nature, le niveau et les conditions d'attribution de cette indemnité (article L.118-7 du Code du travail).

Le montant minimal de l'indemnité est fixé à 1000 euros pour chaque année du cycle de formation.

Ce montant est proratisé en fonction de la durée du contrat lorsque celle-ci est inférieure à un an (avec un minimum de 6 mois).

L'employeur est tenu de reverser l'aide perçue à la région dans les cas suivants :

- lorsque l'employeur est confronté à une décision d'opposition à l'engagement d'apprentis ;
 - lors d'une rupture du contrat de travail en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti ;
 - lorsque l'employeur viole ses obligations contractuelles notamment le suivi et la formation pratique de l'apprenti ;
 - lorsque le contrat est rompu par l'employeur après les deux premiers mois de l'apprentissage ou sans commun accord avec l'apprenti ;
 - lorsque la résiliation du contrat est prononcée par les prud'hommes aux torts de l'employeur.
- (Décret n° 2005-1502 du 5 décembre 2005)

Remarque :

la formation en CFA ou en section d'apprentissage est gratuite pour l'apprenti. Les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage doivent, néanmoins, apporter un concours financier, qui s'impute sur la taxe d'apprentissage due par apprenti.

VI. FORMALITÉS

L'entreprise doit :

- établir le contrat d'apprentissage sur des formulaires types disponibles auprès de la Chambre de commerce et d'industrie, de la Direction départementale du

Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ou sur Internet (<http://www.service-public.fr>) ;

- remplir la déclaration en vue de la formation d'apprentis et faire enregistrer le contrat d'apprentissage auprès de sa chambre de commerce et d'industrie (ou de sa chambre de métiers ou de sa chambre d'agriculture, le cas échéant) ;
- effectuer la déclaration unique d'embauche (DUE) auprès de l'URSSAF ;
- adresser, lorsque l'embauche est confirmée à l'issue des deux premiers mois, un formulaire de demande d'aide au directeur du CFA qui le transmettra à la trésorerie générale de région.

Vous êtes créateur ou chef d'entreprise, pour plus de détails, contactez *inforeg*, service d'information réglementaire aux entreprises au 08 92 705 100 (0,337 €/min), du lundi au jeudi de 9 h à 17 h 30, et le vendredi de 9 à 13 h.

L'équipe d'*inforeg* vous propose également deux formules d'abonnement vous permettant d'interroger nos juristes par téléphone et/ou courriel tout au long de l'année (renseignements au 01 55 65 80 70).