

Le contrat d'apprentissage (source <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-d-apprentissage>)

publié le 14.09.15 mise à jour 03.02.16

[EmployeurJeuneFiches pratiques du droit du travailApprentissageEmployeur - Je forme](#)

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Pour quels employeurs et pour quels jeunes ?

Quels employeurs ?

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage depuis la loi du 17 juillet 1992 ; consulter le [site du ministère de la Fonction publique](#) pour en savoir plus.

- Les entreprises de travail temporaire peuvent-elles également recruter en contrat d'apprentissage ? Oui. [Pour en savoir plus](#)
- Peut-on avoir recours au contrat d'apprentissage pour l'exercice d'activités saisonnières ? Le [décret n°2012-472 du 11 avril 2012](#) ouvre l'apprentissage aux entreprises de travail temporaire. Il précise les conditions dans lesquelles une entreprise de travail temporaire peut mettre à disposition d'une entreprise utilisatrice un apprenti. [Pour en savoir plus.](#)

Quels jeunes ?

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans.
- Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise).
- Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3e) comme stagiaire de la formation professionnelle, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis et entrer en apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans.

[Pour en savoir plus sur l'âge d'entrée en apprentissage.](#)

[Pour en savoir sur la carte d'étudiant des métiers qui est délivrée à l'apprenti](#)

[Cas particulier du "dispositif d'initiation aux métiers en alternance" \(DIMA\).](#)

A la recherche d'un contrat en apprentissage ? [consulter la bourse de l'apprentissage.](#)

Être accompagné dans sa démarche

- La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale confère aux centres de formation d'apprentis (CFA) des missions renforcées pour assister les jeunes postulants à l'apprentissage dans la recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi.

- Les CFA apportent également, en particulier avec les missions locales et Pôle emploi, un accompagnement aux apprentis pour résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage.
- Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture peuvent mettre en relation les futurs apprentis avec les employeurs, et participer au montage du contrat dans le cadre de leur mission de développement de l'apprentissage.

Peuvent également apporter une aide :

- Conseils régionaux
- Centres d'information et de documentation pour la jeunesse (CIDJ)
- Cités des métiers
- Centres de formation d'apprentis
- Divers salons (alternance – l'étudiant – le travail et la mobilité professionnelle, etc.)

Quelles sont les modalités du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivi, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique. À l'issue de la période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai (dispositions issues de la loi du 5 mars 2014).

Cette disposition, basée sur le volontariat des entreprises, est destinée notamment à conforter la position des jeunes qui en seront bénéficiaires, dans leurs recherches de logement ou d'accès à des prêts bancaires.

Contrat de génération et contrat d'apprentissage dans le cadre d'un CDI > [en savoir +](#)

Lorsque le contrat est à durée limitée, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à la qualification.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, **ou de la période d'apprentissage**, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est fixée à 3 ans. Par dérogation, cette durée est toutefois fixée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

Dans des conditions qui seront précisées par décret, des aménagements seront apportés, en faveur des sportifs de haut niveau, au régime du contrat d'apprentissage pour ce qui concerne la durée du contrat et la durée du temps de travail dans l'entreprise.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage **peut également varier entre six 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. Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à celui prévu à l'article L. 6233-8 (soit 400 heures par an en moyenne) calculé au prorata de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage.

La décision est prise, après avis du directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement, par le recteur ou le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs. Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur, la décision est réputée positive.

Un apprenti peut-il compléter une partie de sa formation pratique dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie principalement ? Oui. [Pour en savoir plus.](#)

Quel temps de travail ?

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif.

Quelle rémunération ?

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les plus de 21 ans.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à moins de 21 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1ère année	25%	41%	53%*
2e année	37%	49%	61%*
3e année	53%	65%	78%*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat.

[Pour en savoir plus sur le salaire de l'apprenti.](#)

Pour en savoir plus sur les conditions de travail de l'apprenti, [cliquer ici.](#)

Quelle est la situation de l'apprenti en cas d'embauche à l'issue de son contrat d'apprentissage ?

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

Comment est organisée l'alternance ?

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis ou un établissement de formation théorique, et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes. [En savoir plus sur le maître d'apprentissage.](#)

Deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat en application des articles L. 6222-1 et L. 6222-2 du code du travail. Ces contrats peuvent avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles. [Décret n° 2012-197 du 8 février 2012](#)

Par le [décret n° 2012-627 du 2 mai 2012](#), un apprenti peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie, en encadrant la durée de l'accueil et le nombre d'entreprises d'accueil. La convention conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti devra notamment prévoir les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de partage des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti.

Quelles sont les aides à l'embauche mobilisables pour l'employeur ?

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle **selon la taille de l'entreprise** ou la qualité d'artisan.
- Une prime à l'apprentissage d'au moins 1000 euros **pour les employeurs de moins de 11 salariés**. Cette prime est versée chaque année par la région jusqu'à l'obtention du diplôme préparé par l'apprenti.
- Une aide au recrutement d'au moins 1000 euros pour tous les **employeurs de moins de 250 salariés** qui recrutent un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire, versée par la région l'année de la signature du contrat.
- [Une aide TPE Jeunes apprentis](#) pour les entreprises de moins de 11 salariés qui recrute un jeune apprenti de moins de 18 ans.
- Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé ([Agefiph](#)).
- Un crédit d'impôt de 1 600 euros pour l'accueil d'un apprenti jusqu'à bac + 2. Le montant du crédit d'impôt est porté à 2 200 euros pour certains publics, notamment les apprentis handicapés.
- Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature) - pour en savoir plus, [cliquer ici](#).

[Consulter le tableau synthétique des aides à l'embauche.](#) / [Pour avoir plus de détails sur ces aides.](#)

Comment formaliser un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un [formulaire type](#) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal).

Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, et l'employeur atteste des titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Une [notice explicative](#) fournit aux employeurs intéressés toutes les précisions utiles pour remplir le contrat d'apprentissage. / [Quelles sont les pièces justificatives à joindre au contrat ?](#)

[Le Portail de l'alternance](#) permet de gérer en ligne les contrats d'apprentissage : initialisation des contrats, impression de cerfas pré-remplis, gestion dématérialisée de vos contrats, etc.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, **au plus tard, dans les 5 jours ouvrables** qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur de l'établissement de formation théorique attestant l'inscription de l'apprenti, à l'un des organismes consulaires suivants :

1. **Chambre de métiers et de l'artisanat**, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers, y compris dans le cas où il est également immatriculé au registre du commerce et des sociétés ;
2. **Chambre d'agriculture**, lorsque l'employeur est inscrit à la Chambre d'agriculture, lorsqu'il emploie un apprenti mentionné au 7° de [l'article L. 722-20 du code rural](#), sauf pour une entreprise artisanale rurale n'employant pas plus de deux ouvriers de façon permanente mentionnée au 6° de l'article L. 722-1 du même code ;
3. **Chambre de commerce et d'industrie**, dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992.
L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat.

Cet enregistrement peut être refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation.

La chambre consulaire compétente dispose d'un délai de **15 jours** à compter de la réception du contrat **pour l'enregistrer**. Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement.

Le refus d'enregistrement est notifié aux parties, le cas échéant par voie électronique. Le contrat ne peut alors recevoir ou continuer de recevoir exécution.

La chambre consulaire adresse copie du contrat aux personnes, organismes et administrations mentionnées à

l'article [R. 6224-6 du code du travail](#)

Si le contrat d'apprentissage s'exécute dans le secteur public non industriel et commercial, c'est à l'unité départementale de la Direccte du lieu d'exécution du travail que la demande d'enregistrement doit être transmise.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud'hommes. Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 28 mai 2008), lorsque le contrat d'apprentissage est nul (en l'espèce, pour défaut d'enregistrement), il ne peut recevoir exécution et ne peut être requalifié. L'apprenti peut cependant prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour la période où le contrat a été exécuté ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail.

Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?

Période probatoire

- **Pendant les deux premiers mois de l'apprentissage pour les contrats conclus avant le 19 août 2015**

Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant) sans motif.

- **Pour les contrats conclus à compter du 19 août 2015**

Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant) sans motif.

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant la période probatoire ou la résiliation convenue d'un commun accord ([en savoir plus](#)) doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la [Direccte](#) ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

[Pour en savoir plus.](#)

POUR ALLER PLUS LOIN

Age d'entrée en apprentissage

Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter leur formation, dans les conditions suivantes (conditions fixées par le décret du 10 septembre 2014, en vigueur depuis le 13 septembre 2014) :

1. L'élève a accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
2. L'élève est inscrit, soit dans un lycée professionnel, soit dans un CFA sous statut scolaire, pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La formation comprend des périodes de formation en milieu professionnel, qui sont régies par les [articles D. 331-3](#), [D. 331-4](#) et [D. 331-15](#) du code de l'éducation et [R. 715-1](#) et [R. 715-1-5](#) du code rural et de la pêche maritime.

L'apprenti doit avoir moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat. Toutefois, des dérogations à cette

limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage sont possibles dans les cas suivants :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutée, et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période précédents. Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;
- 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 l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L. 6225-4 du Code du travail en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci constatée dans les conditions prévues à l'article R. 6222-38 du Code du travail. Là encore, le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

Dans les deux situations visées ci-dessus, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

Trois autres dérogations sont prévues :

- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé. ;Aucune limite d'âge supérieure n'est alors prévue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit 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. Aucune limite d'âge supérieure n'est alors prévue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne (entraîneurs, arbitres et juges sportifs) inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports (liste mentionnée au [premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport](#)). Cette dérogation est issue de la loi du 27 novembre 2015 citée en référence.

Entreprises de travail temporaire

Les [entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-45 du code du travail](#) peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en CFA ou section d'apprentissage. Les mentions spécifiques devant figurer dans le contrat d'apprentissage, le contrat de mise à disposition de l'apprenti au sein de l'entreprise utilisatrice et le contrat de mission, sont fixées par les [articles R. 6226-1 à R. 6226-3 du code du travail](#).

L'entreprise de travail temporaire adresse le contrat de mission de l'apprenti, dès sa conclusion, au directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement. Elle l'informe de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise utilisatrice.

La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de 6 mois. Le temps consacré aux enseignements dispensés en CFA ou en section d'apprentissage et afférents à ces missions est pris en compte dans cette durée.

Dans la situation mentionnée ci-dessus, la fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice. Les dispositions applicables figurent aux articles [R. 6226-5 et R. 6226-6 du code du travail](#).

Exercice d'activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du [3° de l'article L. 1242-2 du code du travail](#), et à titre dérogatoire, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat remplissant la condition d'âge mentionnée ci-dessus. Par dérogation à [l'article L. 6211-1 du code du travail](#) ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Les candidats titulaires d'un contrat d'apprentissage conclu en application de ces dispositions peuvent ainsi s'inscrire en vue de l'obtention de deux certificats d'aptitude professionnelle ou de deux spécialités de baccalauréat professionnel à la même session (cette disposition est entrée en vigueur à compter de la session d'examen 2012).

Dans la situation mentionnée ci-dessus, une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine :

1. L'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ;
2. Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;
3. La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.

La possibilité, pour l'une ou l'autre des parties (apprenti ou employeurs) de rompre le contrat durant les deux premiers mois de l'apprentissage est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la première période de travail effectif chez cet employeur.

L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage (voir ci-dessous), dans chacune des entreprises.

Le contrat peut être rompu, dans les conditions prévues à [l'article L. 6222-18 du code du travail](#) à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts.

Cas particulier du « dispositif d'initiation aux métiers en alternance »

Dans les conditions prévues par les articles [L. 337-3-1](#) et [D. 337-172](#) à [D. 337-182](#) du [Code de l'éducation](#) les CFA peuvent accueillir, pour une durée maximale d'un an, les élèves ayant au moins atteint l'âge de 15 ans pour leur permettre de suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage, tout en leur permettant de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture mentionné [à l'article L. 122-1-1 du code de l'éducation](#).

Ces formations en alternance, sous statut scolaire, sont dénommées « dispositif d'initiation aux métiers en alternance » (DIMA). A tout moment, l'élève pourra :

- soit signer un contrat d'apprentissage, sous la réserve d'avoir atteint l'âge de 16 ans ou d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail ;
- soit reprendre sa scolarité dans un collège ou un lycée.

Les stages en milieu professionnel seront organisés dans les conditions prévues par [l'article D. 337-179 du code de l'éducation](#).

Pour plus de précisions sur ce dispositif, on peut se reporter à la [Circulaire du ministre de l'Éducation nationale n° 2011-009 du 19 janvier 2011](#)

Une partie de la formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui emploie l'apprenti.

Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie, notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci. L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage.

Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage. Les dispositions applicables dans une telle situation (convention tripartite, maître d'apprentissage, responsabilités respectives de l'employeur et de l'entreprise d'accueil, etc.) sont prévues, notamment, par les articles [R. 6223-10](#) à [R. 6223-16 du code du travail auxquels on se reportera](#)

Lorsque cette mise à disposition s'effectue auprès d'une entreprise d'accueil établie dans un autre État membre de l'Union européenne, cette convention doit être conforme au modèle figurant en annexe de [l'arrêté du 2 février 2009](#)

Début de l'apprentissage

Sauf dérogation accordée dans les conditions fixées par l'article [D. 6222-19 du Code du travail](#), le début de

l'apprentissage au sein d'une entreprise doit avoir lieu au plus tard 3 mois après le début du cycle du CFA auquel l'apprenti est inscrit. Par exception toutefois, un jeune âgé de 16 à 25 ans (ou 15 ans s'il a achevé le 1er cycle de l'enseignement secondaire - fin de classe de troisième - au moment où il intègre le CFA ou la section d'apprentissage), peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en CFA ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle mentionnée à l'article [L. 6211-1 du code du travail](#). La durée du cycle de formation est d'une année au maximum ; les jeunes peuvent être accueillis dans la limite des places conventionnées avec le conseil régional.

Le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Sa protection sociale est financée par l'État ; le CFA ou la section d'apprentissage doit ainsi faire une demande à [l'antenne régionale de l'ASP](#) pour chaque jeune accueilli, et informer cette instance dès que l'apprenti a trouvé un employeur.

Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le CFA ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages professionnalisants en entreprise. Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an ; toutefois, l'organisation du stage peut prévoir un ou plusieurs retours du jeune dans le CFA ou la section d'apprentissage pendant la durée du stage, dans la limite d'un trimestre. Pour chaque stage professionnalisant, une convention est signée entre le jeune ou, s'il est mineur son représentant légal, le centre de formation d'apprentis et le représentant de l'entreprise accueillant le jeune. Cette convention fixe les dates de début et de fin de stage qui est mis en œuvre selon les dispositions de l'article D. 331-15 du code de l'éducation (ou de l'article R. 715-1-5 du code rural et de la pêche maritime pour les activités qui relèvent de ce code) relatif aux périodes de formation en milieu professionnel. La convention précise également les objectifs du stage, son programme et ses modalités d'organisation. Un tuteur appartenant à l'entreprise et possédant la qualification professionnelle requise est désigné par le représentant de l'entreprise.

A tout moment, le bénéficiaire de cette disposition peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

La disposition mentionnée ci-dessus vise à répondre aux difficultés que rencontrent de nombreux jeunes pour trouver un employeur, en leur permettant de suivre leur formation en CFA tout en continuant à chercher une entreprise pour les accueillir.

Réorientation en cours de contrat d'apprentissage préparant au baccalauréat professionnel

Un apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), un certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPA) ou un brevet professionnel agricole (BPA).

Lorsque la spécialité du CAP, du CAPA ou du BPA au même domaine professionnel que celle du baccalauréat professionnel initialement visée, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'une année.

Un avenant au contrat d'apprentissage précisant le diplôme préparé et la durée du contrat ou de la période d'apprentissage correspondante est alors signé entre l'apprenti, ou son représentant légal, et l'employeur.

Dans la situation mentionnée ci-dessus :

- la décision de réduire d'un an la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prise par le recteur ou par le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou par le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, après avis du directeur du CFA ; l'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter du dépôt de la demande vaut décision d'acceptation ;
- les apprentis concernés sont considérés, notamment pour déterminer la rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une première année d'apprentissage ;
- l'avenant au contrat d'apprentissage fait l'objet d'un enregistrement dans les conditions de droit commun, prévues, notamment, par [les articles R. 6224-1 et suivants du code du travail](#).

Qui peut être maître d'apprentissage ?

Celui-ci est soit l'employeur, soit l'un des salariés volontaires de l'entreprise. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA. L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage. Pour l'application de cette disposition à l'entreprise utilisatrice (hypothèse de l'apprentissage dans le cadre du travail temporaire, voir précisions [ci-dessus](#), l'apprenti mis à disposition par une entreprise de travail temporaire est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage. Dans ce cadre également, la fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice, conformément aux dispositions des articles [R. 6226-5](#) et [R. 6226-6 du code du travail](#).

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

1. Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
2. Les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
3. Les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue à l'article [L. 6314-1 du code du travail](#), ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

La déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage, prévue à l'article L. 6223-1 du code du travail doit, notamment, préciser :

- le diplôme et le titre préparés par l'apprenti ;
- les nom et prénom du maître d'apprentissage ;
- le titre ou diplôme le plus élevé dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée par l'apprenti.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ; il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident ; un accord collectif d'entreprise ou de branche peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations.

Liste des pièces justificatives liées au contrat d'apprentissage

L'arrêté du 6 juillet 2012 fixe la liste des pièces liées au contrat d'apprentissage. Ces pièces justificatives, qui doivent être produites par l'employeur sur demande des services d'enregistrement ou d'inspection, sont les suivantes :

- le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;
- les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;
- l'avis favorable du recteur de l'académie, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;
- la décision prise par le recteur de l'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de réduire ou d'allonger la durée du contrat ;

- la décision prise par le recteur de l'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de fixer le début de l'apprentissage hors période légale ;
- l'attestation d'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti mineur employé par un ascendant et précisant le lien de parenté ;
- la copie de la demande de dérogation, ou la dérogation si elle a déjà été délivrée, permettant l'utilisation de machines par l'apprenti ou son affectation à des travaux dangereux.

Conditions de travail de l'apprenti

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

Au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche, l'apprenti bénéficie de l'examen médical d'embauche prévu à l'article [R. 4624-10 du code du travail](#)

Toutefois, si le salarié fait partie des catégories soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail (travailleurs âgés de moins de 18 ans, travailleurs handicapés, etc.), cet examen doit avoir lieu avant l'embauche.

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise. S'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler :

- plus de 8 heures par jour (à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail) ;
- plus de 4 h 30 consécutives (au terme desquelles l'apprenti doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives) ;
- plus que la durée légale du travail (sauf dérogation de l'inspecteur du travail dans les conditions précisées ci-dessus) .

En outre, 2 jours de repos consécutifs doivent lui être accordés.

Les articles [D. 4153-15 à D. 4153-17 du code du travail](#) définissent les travaux interdits aux jeunes travailleurs (jeunes en apprentissage, en contrat de professionnalisation, etc.) âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans ainsi que les travaux interdits susceptibles de dérogation. Lorsqu'elles sont possibles, les dérogations sont mises en œuvre dans les conditions fixées par les articles [R. 4153-38 à R. 4153-52 du code du travail](#). Les dispositions applicables ont été modifiées en dernier lieu par le décret n° 2015-443 du 17 avril 2015 cité en référence, en vigueur depuis le 2 mai 2015.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Pour la préparation directe de ces épreuves, il a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, sauf si son établissement de formation organise une session hebdomadaire de révisions ; il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention portant création de ce CFA en prévoit l'organisation (si tel n'est pas le cas, il a tout de même droit à ces 5 jours ouvrables de congé).

Le congé visé ci-dessus donne droit au maintien du salaire. Il est situé dans le mois qui précède les épreuves ; il s'ajoute au congé payé et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à [l'article L. 3164-9 du code du travail](#), ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

Quel est le salaire de l'apprenti ?

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Progression dans un cycle de formation

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Les accords collectifs applicables dans l'entreprise peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées ; celles-ci peuvent également résulter des clauses prévues dans

le contrat de travail de l'apprenti.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Ainsi, par exemple, si un jeune apprenti, en première année d'apprentissage, atteint l'âge de 18 ans le 18 mai, sa rémunération passera de 25 % à 41 % du SMIC à compter du 1er juin.

Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis. Toutefois, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer d'heures supplémentaires sauf autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail (pour le seul secteur privé).

Progression dans les cycles de formation : la rémunération applicable aux jeunes concluant successivement plusieurs contrats d'apprentissage

Au titre de sa progression dans les cycles de formation, l'apprenti bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre dans le cadre de son précédent contrat.

Ainsi, lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, les règles suivantes sont applicables (pour plus de précisions, se reporter à la circulaire du 24 janvier 2007 citée en référence) :

- quand ce nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le même employeur ou un employeur différent, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait réglementairement lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge (voir tableau ci-dessus) est plus favorable ;

Le salaire des apprentis est-il soumis à l'impôt sur le revenu ?

En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC. Le montant annuel du SMIC de référence pour cette exonération est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1er janvier de l'année d'imposition par 1 820 heures (35 heures x 52), soit 17 345 euros en 2014 (déclaration effectuée en 2015).

Pour plus de précisions, on peut se reporter à [la documentation officielle du ministère des Finances](#).

Rupture du contrat d'apprentissage

- La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la résiliation convenue d'un commun accord (voir ci-dessous) doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la DIRECCTE ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.
- La rupture pendant les deux premiers mois d'apprentissage ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

Rupture du contrat après la période probatoire

Passés les deux premiers mois de l'apprentissage, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, ne peut intervenir que dans les situations suivantes :

- résiliation possible du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant,
- accord des deux parties. Lorsque la rupture du contrat d'apprentissage intervient sur accord des parties, elle doit être constatée par écrit signé par l'employeur, par l'apprenti ainsi que, s'il est mineur, par son représentant légal ;
- jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations (dans ce cas, le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés) ;
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi (dans ce cas, le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés).

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'[article L. 641-10 du code de commerce](#) et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Les articles L. 1221-19 (période d'essai des contrats de travail à durée indéterminée) et L. 1242-10 (période d'essai des contrats de travail à durée déterminée) du code du travail sont applicables lorsque, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu sans qu'ils ne soient à l'origine de cette rupture.

Mise en danger de l'apprenti

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) la suspension du contrat d'apprentissage. Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

Dans le délai de 15 jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le Direccte se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu avec une entreprise de travail temporaire, sa suspension ou sa rupture, en application des dispositions mentionnées ci-dessus, emporte la suspension ou la rupture du contrat de mission de l'apprenti.

Le CFA prend alors les dispositions nécessaires pour que l'apprenti poursuive la formation et trouve un nouvel employeur.

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut interdire à l'employeur de recruter des apprentis ou des jeunes en contrats en alternance pour une certaine durée.

Cette interdiction peut être levée si l'employeur prend les mesures propres à supprimer tout risque d'atteinte à la santé et à l'intégrité morale et physique du jeune.

Qui contrôle l'apprentissage ?

L'apprentissage est soumis à un double contrôle de la part de :

- l'inspection de l'apprentissage, chargée de suivre le bon déroulement de la formation et ses aspects pédagogiques. Pour le secteur de la jeunesse et des sports, l'inspection de l'apprentissage est assurée par des inspecteurs de la jeunesse et des sports, commissionnés à cet effet par leur ministre ;
- l'inspection du travail, qui veille à l'application de la réglementation.
Si l'employeur méconnaît ses obligations, la poursuite des contrats en cours et la possibilité de continuer à engager des apprentis peuvent être remises en cause par l'autorité administrative compétente.

Quelles sont les aides mobilisables par l'employeur pour un recrutement en contrat d'apprentissage ?

Exonération des cotisations sociales

Employeurs inscrits au répertoire des métiers (artisans) ou, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, au registre des entreprises, et employeurs occupant moins de 11 salariés au 31 décembre

précédant la date de conclusion du contrat (non compris les apprentis).

L'exonération porte sur les cotisations patronales (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008, modifiée par la loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011 (JO du 29), l'exonération de cotisations mentionnée ci-dessus continue de s'appliquer, pendant l'année au titre de laquelle l'effectif de 11 salariés est atteint ou dépassé et pendant les 2 années suivantes, aux employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2008, 2009, 2010, 2011 ou 2012 pour la première fois, l'effectif de 11 salariés.

Autres entreprises

L'État prend en charge totalement les cotisations des assurances sociales (hors cotisations AT/MP) et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis. L'État prend également en charge les cotisations sociales salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis.

Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

- L'exonération de cotisations sociales patronales due au titre des salaires versés aux apprentis s'applique jusqu'à l'échéance du contrat (ou jusqu'à l'échéance de la « période d'apprentissage » lorsque le contrat d'apprentissage a été conclu pour une durée indéterminée). Pour plus de précisions sur ce point, on peut se reporter à la Lettre circulaire ACOSS du 18 août 2014 citée en référence.
- Le seuil d'effectif s'apprécie au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat, dans les conditions fixées par l'article [R. 6243-6 du Code du travail](#).

La prime à l'apprentissage versée par la région

Contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2014

Les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2014, dans les entreprises de moins de onze salariés, ouvrent droit à une prime versée par la région (ou la collectivité territoriale de Corse) à l'employeur. La région détermine le montant de cette prime, ainsi que ses modalités d'attribution, étant précisé que le montant minimal de cette prime est, pour chaque année du cycle de formation, fixé à au moins 1 000 €. Hors le cas prévu à l'[article L. 6222-19 du code du travail](#), ce montant est fonction de la durée effective du contrat ou de la période d'apprentissage.

Le versement de cette prime est à la charge de la région dans laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

Contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2014

A titre transitoire et par dérogation aux dispositions mentionnées ci-dessus, les contrats d'apprentissage signés dans l'ensemble des entreprises (quel que soit leur effectif) avant le 1er janvier 2014 continuent à ouvrir droit au versement d'une prime versée par les régions à l'employeur dans les conditions suivantes :

1. Pour la première année de formation, cette prime est versée selon les modalités en vigueur à la date de la signature du contrat (la somme versée correspond donc à celle due dans le cadre de l'ancien dispositif de « l'indemnité compensatrice de formation » désormais remplacé par la prime à l'apprentissage) ;
2. Pour la deuxième année de formation, le montant de cette prime est égal à 500 € si le contrat a été conclu dans une entreprise d'au moins onze salariés et est égal à 1 000 € si le contrat a été conclu dans une entreprise de moins de onze salariés ;
3. Pour la troisième année de formation, le montant de cette prime est égal à 200 € si le contrat a été conclu dans une entreprise d'au moins onze salariés et est égal à 1 000 € si le contrat a été conclu dans une entreprise de moins de onze salariés.

La prime à l'apprentissage (et, le cas échéant, l'indemnité compensatrice forfaitaire à laquelle elle s'est substituée) n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser, dans les cas de :

1. Rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur, en application du second alinéa de l'article L. 6222-18 du Code du travail (faute grave ou manquements répétés de l'employeur à ses obligations) ;
2. Rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage en application de l'article L. 6222-18 du Code du travail (voir « Période d'essai » ci-dessus) ;

3. Non-respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L. 6223-2 (inscription dans un CFA), L. 6223-3 et L. 6223-4 (assurer, dans l'entreprise, la formation pratique de l'apprenti ; lui faire suivre la formation dispensée dans le CFA, ...) du Code du travail ;
4. Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise par l'autorité administrative en application de l'article [L. 6225-1 du Code du travail](#) ;
5. Rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l'article L. 6225-5 du Code du travail (refus, par l'autorité administrative, d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage à la suite d'une suspension du contrat due à des risques sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti)

L'aide au recrutement d'apprenti

La conclusion d'un contrat d'apprentissage dans une entreprise de moins de 250 salariés ouvre droit, à l'issue de la période probatoire pendant laquelle l'une ou l'autre partie peut rompre librement le contrat d'apprentissage, à une aide au recrutement des apprentis d'un montant qui ne peut pas être inférieur à 1 000 €. La région et la collectivité territoriale de Corse en déterminent les modalités de versement.

Cette aide a été créée par la loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 « de finances pour 2015 » (JO du 30). Cumulable, le cas échéant, avec la prime à l'apprentissage mentionnée ci-dessus, elle est ouverte aux entreprises remplissant les conditions prévues (voir ci-dessous) à compter du 29 décembre 2014, pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er juillet 2014.

L'aide est versée par la région ou par la collectivité territoriale de Corse dès lors que l'une des conditions suivantes est remplie :

1. L'entreprise justifie, à la date de conclusion de ce contrat, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1er janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;
2. L'entreprise justifie, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période de deux mois mentionnée ci-dessus. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

Aide "TPE Jeunes apprentis"

Une aide à l'accueil des jeunes mineurs pour les entreprises de moins de 11 salariés a été créée par le [décret n° 2015-773 du 29 juin 2015](#), publié au Journal officiel du 30 juin 2015. Cette aide permet de prendre en compte l'investissement de l'entreprise sur la première année de contrat. Elle concerne les **entreprises de moins de 11 salariés** pour le recrutement en contrat d'apprentissage, à compter du 1^{er} juin 2015, de toute personne âgée de moins de 18 ans à la date de la conclusion du contrat.

Cette aide financée par l'État consiste, pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, au versement trimestriel à l'employeur d'une aide forfaitaire de 1 100 €, soit l'équivalent de la rémunération légale et des cotisations sociales associées (si les conditions sont réunies, l'aide représentera ainsi un total de 4 400 euros).

Faire sa demande d'aide TPE Jeunes apprentis [en ligne sur le Portail de l'alternance](#).

Cette aide est cumulable avec les dispositifs existants (prime apprentissage, aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire, crédit d'impôts) et est ouverte dès lors que l'employeur atteste de l'exécution du contrat d'apprentissage.

L'absence de prise en compte dans les effectifs

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le crédit d'impôt apprentissage

Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes, entreprises implantées en ZFU ou en Corse) peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre de la première année du cycle de formation d'un apprenti dont le contrat a été conclu dans les conditions prévues par le Code du travail. Ce crédit d'impôt est égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis n'ayant pas achevé la première année de leur cycle de formation dans l'entreprise et qui préparent un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle équivalent au plus à un BTS ou un diplôme des instituts universitaires de technologie, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L 335-6 du Code de l'éducation.

Ce montant est porté à 2 200 € dans les cas suivants, quel que soit le diplôme préparé :

1. lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti en application des articles L. 5213-1 et L. 5213-2 du code du travail ;
2. lorsque l'apprenti bénéficie de l'accompagnement personnalisé et renforcé prévu par décret en application du 1° de l'article L. 5131-7 du code du travail ;
3. lorsque l'apprenti est employé par une entreprise portant le label " Entreprise du patrimoine vivant " ;
4. Lorsque l'apprenti a signé son contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion mentionné à l'article L. 130-1 du code du service national.

Les obligations déclaratives des employeurs souhaitant bénéficier de ce crédit d'impôt sont fixées par l'article 49 septies YO du Code général des impôts (Annexe III).

Le crédit d'impôt apprentissage est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis, minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil par l'entreprise. Les dépenses de personnel retenues pour le calcul de ce plafonnement comprennent les rémunérations des apprentis et leurs accessoires, ainsi que les charges sociales correspondantes dans la mesure où celles-ci correspondent à des cotisations obligatoires.

Le crédit d'impôt s'impute sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a employé des apprentis. Le solde non imputé est restituable

Les dispositions relatives au crédit d'impôt apprentissage ont été modifiées par la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 (JO du 30), applicable au titre des crédits d'impôt apprentissage calculés à compter du 1er janvier 2014. Des dispositions transitoires sont prévues par l'[article 36 de cette loi](#) pour les crédits d'impôt calculés en 2013.

La carte d'étudiant des métiers

Une « carte d'étudiant des métiers » est délivrée à l'apprenti par le centre qui assure sa formation dans les trente jours qui suivent l'inscription par le centre de formation d'apprentis. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

La carte d'étudiant des métiers comporte les mentions suivantes :

Au recto : photo du titulaire tête découverte, date de début et de fin de la formation pour laquelle la carte est délivrée, nom et prénom du titulaire, date de naissance du titulaire, signature du titulaire, mentions : « Carte d'étudiant des métiers » et « Cette carte est strictement personnelle », logo du ministère chargé de la formation professionnelle.

Au verso : nom, adresse et coordonnées téléphoniques de l'établissement délivrant la formation, nom, prénom et signature du directeur de l'établissement délivrant la formation, mentions : « Carte d'étudiant des métiers » et « Merci de retourner cette carte à l'adresse indiquée ci-dessus ».

Les caractéristiques (format, emplacement de la photo du titulaire, etc.) de la carte d'étudiant des métiers, ainsi que les modalités permettant, notamment aux régions ou aux CFA à recrutement national, de se procurer le fichier informatique en définissant la charte graphique obligatoire, sont fixées par l'[arrêté du 30 décembre 2011 \(JO du 31.\)](#)]

Sur la prise en compte des périodes d'apprentissage au titre de la retraite, consulter le [site social-sante.gouv.fr](http://site-social-sante.gouv.fr)