

# Le Contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles.

## Qui peut embaucher un apprenti et quelles sont les conditions relatives au salarié ?

---

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 contrat d'apprentissage est conclu entre l'employeur et l'apprenti.

Les entreprises du secteur public non-industriel et non-commercial peuvent également embaucher des apprentis. Des dispositions spécifiques s'appliquent pour ces entreprises (absence d'indemnité compensatrice forfaitaire...).

Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins et 25 ans au plus. Toutefois, des dérogations à cette limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage sont possibles.

## Quelles sont les caractéristiques du contrat et de la formation ?

---

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. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

## Quelle forme le contrat doit-il avoir ? Comment se déroule-t-il ?

---

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier. Il est établi sur un formulaire type signé CERFA FA13a signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal

► La procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage est précisée par les articles L. 6224-1 à L. 6224-7 et R. 6224-1 à R. 6224-9 du Code du travail. Pour sa part, [l'arrêté du 15 janvier 2007](#) « relatif au contrat type d'apprentissage » précise la liste des pièces qui doivent, le cas échéant, accompagner le contrat d'apprentissage (par exemple, l'autorisation accordée par l'inspecteur du travail d'affecter l'apprenti mineur à des travaux dangereux ou de lui permettre d'utiliser des machines dangereuses, le ou les documents requis par la réglementation si l'apprenti est de nationalité étrangère).

► 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.

## Quelles sont les 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. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail.

Tous les apprentis reçoivent de leur établissement de formation une carte nationale d'apprenti conforme aux spécifications fixées par l'arrêté du 12 septembre 2005 (JO du 5 octobre). Cette carte, valable sur l'ensemble du territoire, est annuelle et doit être renouvelée chaque année. Elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue de bénéficier, le cas échéant, de tarifs réduits. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, elle devra être récupérée et détruite par l'établissement de formation qui l'a délivrée.

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 ; 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

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	25 % (1)	41 %	53 % (2)
2 <sup>e</sup> année	37 %	49 %	61 % (2)
3 <sup>e</sup> année	53 %	65 %	78 % (2)

## Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?

### "Période d'essai"

Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant).

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 DDTEFP 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.

### Rupture du contrat

Au-delà de la période d'essai, le contrat se poursuit jusqu'à son terme sauf dans les cas suivants :

- 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 ;
- résiliation expresse des deux cosignataires ;
- jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

## 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 le préfet ou le chef du service chargé du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche dont relève l'entreprise.

## Qu'est-ce que l'apprentissage dans le secteur public ?

Le secteur public non-industriel et non-commercial peut embaucher des apprentis. Sont notamment concernés les administrations de l'État et des collectivités locales, les établissements d'enseignement et les établissements hospitaliers, les chambres de commerce, les chambres d'agriculture et les chambres des métiers, ainsi que tous établissements publics non-industriels et commerciaux.  
Ce dispositif correspond à un effort particulier du secteur public pour favoriser l'insertion des jeunes dans des métiers offrant des débouchés.  
Un tel contrat d'apprentissage, qui reste un contrat de droit privé, n'offre pas de possibilités particulières d'embauche ultérieure dans la fonction publique (dont l'accès se fait en principe par concours). Il permet, cependant, de préparer un diplôme dans les mêmes conditions de formation que pour les apprentis du secteur privé.  
Les rémunérations sont calculées en pourcentage du SMIC selon les taux applicables au secteur privé. Ces taux sont cependant majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau bac, et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau bac +2.

Les autres caractéristiques du contrat sont identiques à celles des contrats d'apprentissage conclus dans le secteur privé.

Les contrats conclus dans le secteur public n'ouvrent pas droit à l'indemnité compensatrice forfaitaire.

## Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat d'apprentissage ?

### Exonération des cotisations sociales

► Employeurs inscrits au répertoire des métiers (artisans), et pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007 : 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. \_

► Autres entreprises :

Pour les contrats conclus avant le 1er janvier 2007 : l'Etat prend en charge totalement les cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis. L'Etat 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.

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007 : la règle est la même que celle visée ci-dessus, à une exception près : l'employeur sera désormais redevable des cotisations d'accidents du travail dues au titre des salaires versés aux apprentis.

Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

### L'indemnité compensatrice forfaitaire

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'employeur par la région (ou la collectivité territoriale de Corse) dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

Le montant minimal de cette indemnité compensatrice forfaitaire est, pour chaque année du cycle de formation, fixé à 1000 €. Hors le cas prévu à l'article L. 6222-19 du Code du travail (rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti suite à l'obtention du diplôme ou du titre préparé), ce montant est fonction de la durée effective du contrat.

L'indemnité compensatrice forfaitaire 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)