

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## + AIDE FINANCIÈRE EXCEPTIONNELLE

Pour tout contrat conclu entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 31 décembre 2024, bénéficiez d'une aide de 6 000 €.

Pour connaître les modalités de versement de cette aide, rendez-vous sur notre [page spéciale alternance](#).

Le contrat d'apprentissage permet de renforcer les compétences de l'entreprise. Vous avez ainsi la possibilité de recruter un apprenti qui sera formé grâce à l'enseignement théorique du CFA (Centre de Formation des Apprentis) et à l'enseignement pratique de votre entreprise. Ce dispositif de formation et d'insertion professionnelle a déjà fait ses preuves et présente de multiples avantages.

## PRÉSENTATION

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. L'objectif de ce contrat est de mettre en relation savoirs théoriques et pratiques grâce à un système d'enseignement dans lequel un étudiant suit des cours dans un établissement et profite d'une expérience de travail en entreprise.

Cette formation est effectuée sous la responsabilité du maître d'apprentissage et au sein d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA). La formation propose donc des connaissances théoriques et pratiques par un enseignement général, professionnel et technologique. Le reste du temps, l'apprenti travaille en entreprise où il applique ce qu'il a appris en centre de formation.

L'objectif pour l'apprenti est d'obtenir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master...) ou un titre reconnu au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

## AVANTAGES

Le contrat d'apprentissage a déjà fait ses preuves dans le monde de l'entreprise, et est aujourd'hui fréquemment pratiqué dans de nombreux secteurs ou métiers (fonction tertiaires/techniques ou cœurs de métiers). Recruter un salarié en contrat d'apprentissage vous permettra de :

- Qualifier un collaborateur adapté aux besoins de l'entreprise
- Développer les compétences de l'apprenti selon les exigences de l'entreprise
- Valoriser et transférer les savoirs et les savoirs faire en interne
- Intégrer de nouvelles connaissances dans les équipes et les renouveler
- Intégrer un salarié ayant bénéficié d'une formation professionnelle en adéquation avec les besoins de l'entreprise
- Recruter des compétences spécifiques
- Pourvoir à des besoins sur des secteurs d'emploi en pénurie en formant des candidats aux métiers de l'entreprise
- Intégrer progressivement un nouveau salarié
- Fidéliser votre collaborateur
- Bénéficier des aides financières et exonération de charges sociales

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## PUBLIC

Les personnes pouvant prétendre au statut d'apprenti doivent être âgés **entre 16 et 29 ans**.

Quelques spécificités sont cependant à prendre en compte. Vous pouvez conclure un contrat d'apprentissage avec des salariés ayant **30 ans et plus sous conditions** :

- Le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment conclu et préparant à un diplôme plus élevé que le précédent
- Personnes ayant le statut d'handicapé
- Personnes portant un projet de création ou de reprise d'entreprise exigeant ce diplôme
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti
- Si l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum, par conclusion d'un nouveau contrat, avec un nouvel employeur.

Le contrat d'apprentissage peut également être conclu avec des plus jeunes, à partir de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3<sup>e</sup>).

## ACTION ÉLIGIBLES

Grâce au contrat d'apprentissage, l'apprenti pourra se former dans un CFA (Centre de Formation des Apprentis) permettant de préparer les diplômes suivants :

- Les diplômes professionnels de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire
- Les diplômes de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce
- Les titres à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

**Votre entreprise a donc le choix dans un large panel de formations, en adéquation avec vos besoins en interne.**

## CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsque vous recrutez le salarié, le contrat peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée. Le contrat se fait alors dans le cadre suivant :

- En CDD, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.
- En CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie. À l'issue de la période d'apprentissage, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun.

## DURÉE DU CONTRAT

Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, il peut varier **de 6 mois à 3 ans** en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

La durée de travail est fixée à **35 heures par semaine** comme les autres salariés, et le travail à temps partiel n'est pas possible.

**Pour ce qui est de l'organisation de la formation**, la durée doit être minimum de **150 h** et ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat. Le début de la formation doit commencer dans les 3 mois suivant le l'exécution du contrat.

**Si un travailleur est reconnu handicapé, la durée maximale du contrat peut être reportée à 4 ans.**

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

**MAÎTRE D'APPRENTISSAGE**

Indispensable, le maître d'apprentissage représente l'une des clefs de réussite de l'apprentissage de votre salarié. Les conditions de compétence professionnelle pour être maître d'apprentissage sont définies par convention ou accord collectif de branche.

**Les conditions**

A défaut de convention ou d'accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme, ou titre, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,

Ou

- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti être d'un niveau au moins équivalent.

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 trois maximum ou deux si le gérant de l'entreprise est le maître d'apprentissage.

**Formation du maître d'apprentissage :** elle est prise en charge dans la limite de 40 h et de 15 €/h

**RÉMUNÉRATION - LÉGAL**

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

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	27 %	43 %	53 %*	100 %*
2 <sup>e</sup> année	39 %	51 %	61 %*	100 %*
3 <sup>e</sup> année	55 %	67 %	78 %*	100 %*

\* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

**PRISE EN CHARGE OPCO 2i****Coûts contrats**

Vous pouvez obtenir la prise en charge de tout ou partie des frais de formation liés aux contrats que vous concluez dans le cadre de l'apprentissage, sous réserve du respect de la réglementation sur la formation professionnelle et des modalités contractuelles de prise en charge.

**Modalités de prise en charge**

Un référentiel unique permet aux opérateurs de compétences d'avoir connaissance des références en vigueur pour financer les centres de formation d'apprentis conformément aux principes fixés par la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

**Préalablement à la conclusion du contrat d'apprentissage, nous vous conseillons de vous adresser à [votre conseiller formation](#) pour connaître les conditions de prise en charge qui vous sont applicables compte tenu de votre secteur d'activité.**

OPCO 2i peut aussi prendre en charge les frais de premiers équipements de l'apprenti, et peut aussi financer une partie de certains frais : hébergement, repas...

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

**1<sup>er</sup> équipement de l'apprenti**

- Forfait de 250 € pour les formations non industrielles quel que soit le niveau et pour la première année du contrat
- Forfait de 500 € pour les formations industrielles et pour les métiers d'art quel que soit le niveau et pour la première année du contrat

**Frais annexes lorsqu'ils sont directement réglés par le CFA**

- Hébergement : 6 € /nuitée
- Repas : 3 €/repas
- Fonction de référent mobilité internationale dans le CFA : forfait de 500 € par apprenti en mobilité
- Réel plafonné dans la limite de 800 € par apprenti (pour les dépenses de transport-hébergement-repas)

**AIDES POUR LES ENTREPRISES**

Des aides financières vous sont proposées si vous recrutez un/des salariés en contrat d'apprentissage au sein de votre établissement :

**Si votre entreprise a moins de 11 salariés ETP**

- Prime régionale à l'apprentissage
- Aide au recrutement – de 11 salariés

**Si votre entreprise a moins de 250 ETP**

- Prime régionale à l'apprentissage PME

**Pour toutes les entreprises**

- Pour tout contrat conclu entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2024, aide exceptionnelle de 6 000 €.
- Primes spécifiques handicapés toutes entreprises
- Système d'exonération de cotisations sociales patronales et salariales

**DÉPÔT DU CONTRAT D'ALTERNANCE AUPRÈS D'OPCO 2i**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les contrats d'apprentissage doivent être déposés auprès d'OPCO 2i, qui prendra en charge leur financement.

Vous devez transmettre le contrat d'apprentissage au plus tard dans les 5 jours après la date de démarrage du contrat (cette transmission peut se faire par voie dématérialisée)

- [Formulaire Cerfa 10103\\*10](#)

Le délai pour avoir une décision d'OPCO 2i est de 20 jours

- Il peut exister 4 motifs de refus :
  - Formation non éligible
  - Âge de l'apprenti
  - Conditions relatives au maître d'apprentissage
  - Rémunération de l'apprenti
- Refus notifié à l'entreprise et au CFA
- Silence de l'OPCO dans les 20 jours vaut refus de prise en charge

**Pour toute question concernant le contrat d'apprentissage, [votre conseiller](#) est à votre écoute.**