

## CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

---

### CARACTÉRISTIQUES COMMUNES

☞ *Le contrat de professionnalisation se substitue aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, pour les contrats conclus à compter du 15 novembre 2004. Les contrats de qualification conclus jusqu'au 30 septembre 2004 restent soumis, jusqu'à leur terme en cas de CDD, ou jusqu'au terme de la période de qualification, en cas de CDI, aux dispositions antérieures à la loi du 4 mai 2004.*

*Note DGEFP du 11 juin 2004*

*Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 - JO du 5 mai*

Aujourd'hui, il n'existe plus que deux types de contrat de formation en alternance :

- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat de professionnalisation.

### FORMATION ALTERNÉE

Les contrats de formation en alternance ont pour finalité de compléter une formation par une expérience en entreprise, en alternant les périodes en entreprise et les périodes en formation.

Ils ont pour objectif de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelle.

Ces contrats associent des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus.

*Article L. 6325-2 du Code du travail*

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer au jeune travailleur une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis.

*Articles L. 6221-1 et suivants et D. 6222-1 du Code du travail*

En contrepartie, l'apprenti s'oblige à travailler pour l'employeur et à suivre la formation dispensée.

## PUBLIC

Les contrats de formation en alternance s'adressent principalement à un public jeune âgé de 16 à 25 ans.

*Article L. 6325-1 du Code du travail*

Le contrat de professionnalisation intéresse également les demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans.

*Circulaire DGEFP n° 2007-21 du 23 juillet 2007*

Des dérogations à la limite d'âge de 25 ans sont également prévues dans le cadre du contrat d'apprentissage.

*Article L. 6222-2 du Code du travail*

## TUTORAT

Le jeune embauché en contrat de formation en alternance est obligatoirement encadré par un tuteur choisi par l'employeur parmi ses salariés, sur la base d'un volontariat et en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

Le salarié désigné doit posséder :

- une ancienneté d'au moins 2 années dans l'entreprise ;
- les compétences professionnelles adaptées à la formation suivie par le jeune ;
- les qualités relationnelles requises pour accueillir et suivre le jeune : capacité d'écoute, désir de partager son savoir-faire et la culture d'entreprise, ...

*Article D. 6324-2 et suivants du Code du travail*

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le jeune pendant la durée de son contrat. Il a notamment pour mission d'assurer la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui contribuent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles. Il participe à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes titulaires d'un contrat de formation en alternance.

Le tuteur ne peut se voir confier simultanément plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. Lorsque l'employeur assume la fonction de tuteur, il ne peut l'exercer qu'à l'égard de deux salariés.

*Article D. 6324-5 du Code du travail*

Ces dispositions ne s'appliquent pas au contrat d'apprentissage, pour lequel le maître d'apprentissage est soumis à une réglementation spécifique.

### **AVANTAGES ET INCITATIONS FINANCIÈRES**

Afin de favoriser la conclusion de contrats d'insertion en alternance, les pouvoirs politiques et les partenaires sociaux ont impulsé une politique incitative et attractive :

- les contrats de formation en alternance sont exclus des effectifs de l'entreprise, sauf pour la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- l'employeur est exonéré d'une partie des charges sociales ;
- la rémunération du jeune en formation en alternance peut être inférieure au SMIC ;
- la formation fait l'objet d'une aide financière ;
- lorsque les contrats sont conclus pour une durée déterminée, l'employeur est dispensé de verser une indemnité de fin de contrat ou de précarité.

En contrepartie, l'employeur est tenu de participer à l'élaboration du programme de la formation en alternance et de son financement.

Entre 2004 et 2007, il a été possible de remplacer un salarié en formation par une personne recrutée dans le cadre d'un contrat en alternance, en particulier d'un contrat d'apprentissage. Ce remplacement faisait l'objet d'une aide financière de l'Etat. Cette aide publique avait été créée par une loi du 4 mai 2004. Mais l'article L. 5121-6 du Code du travail qui prévoyait cette aide publique pour le remplacement des salariés, conjoints collaborateurs ou conjoints associé, en formation, a été abrogé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

*Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 - JO du 5 mai*

*Loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 – JO du 27 décembre*

## RÉFORME DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage a fait l'objet de plusieurs modifications majeures en 2005, dans le cadre de plusieurs mesures successives, notamment :

- loi de cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005 - JO du 19 janvier ;
- décret n° 2005-304 du 31 mars 2005 - JO du 1<sup>er</sup> avril ;
- loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005, relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale - JO du 27 juillet ;
- loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises - JO du 3 août ;
- décret n° 2005-1117 du 6 septembre 2005 - JO du 8 août.

Ces mesures ont notamment créé un crédit d'impôt en faveur des employeurs qui s'investissent dans l'apprentissage. L'indemnité forfaitaire, compensatrice des frais liés à l'embauche et à la formation de l'apprenti n'est plus versée par l'Etat, pour les contrats d'apprentissage enregistrés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005. Elle est remplacée par une aide forfaitaire ayant le même objectif, mais pas les mêmes modalités d'attribution, à la charge de la Région.

Depuis septembre 2005, une carte d'apprenti est en principe en circulation : valable sur l'ensemble du territoire français, elle est délivrée par un CFA et permet à son titulaire de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, pour bénéficier de tarifs réduits par exemple.

Par ailleurs, d'autres dérogations à l'âge maximal de 25 ans de l'apprenti ont été créées, les durées de l'apprentissage ont été aménagées, etc.

La réforme se poursuit avec, notamment, en 2009, la création d'une prime à l'embauche de personnes sous contrats de professionnalisation et d'une prime au recrutement d'apprentis supplémentaires.

*Décret n° 2009-693 du 15 juin 2009 instituant une aide à l'embauche pour les employeurs de moins de cinquante salariés recrutant des apprentis supplémentaires – JO du 16 juin*

*Décret n° 2009-694 du 15 juin 2009 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation - JO du 16 juin*

## CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### DÉFINITION

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer au jeune travailleur une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis.

*Article L. 6221-1 du Code du travail*

En contrepartie, l'apprenti s'oblige à travailler pour l'employeur et à suivre la formation dispensée.

### Textes applicables

- Articles L. 6221-1 et L. 6222-1 et suivants, L. 6223-1 et suivants, D. 6222-1 et suivants du Code du travail ;
- Circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 ;
- Circulaires ACOSS n° 2007-023 du 29 janvier 2007 et n° 2007-027 du 5 février 2007 ;
- Loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 - JO du 28 décembre ;
- Décret n° 2008-1503 du 30 décembre 2008 - JO du 31 décembre.
- Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 – JO du 29 juillet
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars qui attribue des compétences à la Région dans la formation des apprentis et qui prend acte de la création de la Direction départementale de Cohésion sociale, celle-ci récupérant les compétences sociales de l'ex. DDASS devenue Agence Régionale de Santé pour la partie sanitaire.
- Décret n° 2014-1031 du 10 septembre 2014 – JO du 12 septembre

### Philosophie de l'apprentissage en France

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il a pour objet 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 ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

*Article L. 6211-1 du Code du travail*

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation.

*Article L. 6211-2 du Code du travail*

Le développement de l'apprentissage fait l'objet de contrats d'objectifs et de moyens conclus entre :

- l'État ;
- la région ;
- les Chambres Consulaires (CCI, Chambre des métiers et Chambre de l'agriculture) ;
- une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

D'autres parties peuvent également être associées à ces contrats.

Ces contrats doivent intégrer le développement de la mixité professionnelle et des mesures visant à lutter contre la répartition sexuée des métiers.

La conclusion de ces contrats d'objectifs relève aujourd'hui de la compétence de la Région, en qualité de collectivité locale.

*Article L. 6211-3 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

## BÉNÉFICIAIRES

L'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus. Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent cependant souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir effectué la scolarité du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire. Cette possibilité est ouverte à l'issue d'un parcours d'initiation aux métiers qui peut commencer à partir de 14 ans. Mais, à tout moment, le jeune peut faire le choix de revenir dans la filière d'enseignement général.

L'apprenti mineur est alors autorisé par son représentant légal.

### Dérogation à la limite d'âge inférieure (15 ans)

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze 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 pour débiter leur formation dans les conditions suivantes :

- l'élève a accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- l'élève est inscrit, soit dans un lycée professionnel, soit dans un centre de formation d'apprentis 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. 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.

*Article L. 6222-1 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et article R. 6222-1-1 du même code créé par Décret n° 2014-1031 du 10 septembre 2014 – JO du 12 septembre*

### Dérogations à la limite d'âge supérieure (25 ans)

Il existe 4 cas de dérogation à la limite d'âge supérieure (25 ans) des apprentis :

- lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un diplôme de niveau supérieur à celui obtenu lors du 1<sup>er</sup> contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'1 an après l'expiration du précédent contrat ;
- lorsqu'une rupture du 1<sup>er</sup> contrat d'apprentissage s'est produite pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti, ou à la suite d'une incapacité physique temporaire de celui-ci. Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'1 an après l'expiration du précédent contrat. Les causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ayant entraîné la rupture du précédent contrat d'apprentissage sont les suivantes :
  - cessation d'activité de l'employeur,
  - faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations,
  - mise en œuvre de la procédure de suspension du contrat par décision administrative, prévue en cas de danger pour la santé ou la sécurité de l'apprenti,
- lorsque le contrat est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé ;
- lorsque le contrat est conclu par une personne porteuse d'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.

Dans les 2 premiers cas, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du nouveau contrat d'apprentissage ne peut être supérieur à 30 ans. Dans les deux derniers cas, aucune limite d'âge n'est prévue.

*Articles L. 6222-2 et D. 6222-1 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014*

☞ *Un décret de 2009 a supprimé la limite d'âge de 30 ans pour les personnes handicapées.*

*Décret n° 2009-596 du 26 mai 2009 relatif à la suppression de la limite d'âge pour les travailleurs handicapés en contrat d'apprentissage – JO du 28 mai*

## FORMALITÉS À ACCOMPLIR

La déclaration de l'employeur en vue de l'engagement d'un apprenti doit être désormais adressée aux Chambres consulaires et non plus directement à la DIRECCTE territorialement compétente.

*Décret n° 2006-920 du 26 juillet 2006 - JO du 27 juillet*

Un nouvel imprimé CERFA (FA 13) a vu le jour le 1<sup>er</sup> juillet 2012 pour la conclusion du contrat d'apprentissage. Ce nouveau formulaire présente l'avantage de remplacer également l'ancienne déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprenti. Cet imprimé et sa note explicative sont disponibles dans les organismes consulaires chargés d'enregistrer les contrats d'apprentissage, dans les DIRECCTE (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi) et sur les sites internet [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr) et [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr).

☞ *Attention : 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.*

*Article L. 6221-2 du Code du travail créé par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

## Rôle des Chambres Consulaires

Sont appelées les Chambres Consulaires la Chambre de l'agriculture, la Chambre du commerce et de l'industrie et la Chambre des métiers et de l'artisanat.

Les Chambres Consulaires peuvent soit individuellement, soit en commun, organiser des services d'apprentissage chargés de contribuer :

- au placement des jeunes en apprentissage ;
- à la préparation des contrats d'apprentissage ;
- à l'élaboration de documents statistiques sur l'apprentissage, notamment à la demande de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
- à la réalisation d'enquêtes sur le devenir professionnel des jeunes formés par la voie de l'apprentissage ;
- au fonctionnement des divers services sociaux organisés en faveur des apprentis.

*Article D. 6211-3 du Code du travail*

Les Chambres Consulaires adressent à la commission départementale de l'emploi et de l'insertion tout avis sur l'apprentissage dans le département.

*Article D. 6211-4 du Code du travail*

La Chambre Consulaire territorialement compétente est chargée de l'enregistrement des contrats d'apprentissage. Elle transmet la déclaration de l'employeur, lorsque le contrat d'apprentissage est enregistré, à la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

*Article R. 6223-4 du Code du travail*

## Contenu de la déclaration de l'employeur

La déclaration comporte notamment un document écrit selon lequel l'employeur déclare :

- prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage ;
- garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

La déclaration faite par l'entreprise doit comporter les informations prévues à l'article R. 6223-1 du Code du travail.

La déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage précise :

- les nom et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- le nombre de salariés de l'entreprise autres que les apprentis ;
- les diplômes et les titres susceptibles d'être préparés ;
- les nom et prénoms des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

*Article R. 6223-1 du Code du travail*

La déclaration contient en outre une attestation de l'employeur indiquant qu'il s'engage à informer la DIRECCTE de tout changement concernant les maîtres d'apprentissage.

*Article R. 6223-2 du Code du travail*

La déclaration de l'employeur est accompagnée des justificatifs des compétences professionnelles des maîtres d'apprentissage.

*Article R. 6223-3 du Code du travail*

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur fournit, à la demande des agents chargés de l'inspection et du contrôle de l'apprentissage, les pièces attestant du respect de sa déclaration.

*Article R. 6223-4 du Code du travail*

Le Préfet du département peut, par décision motivée, s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi que celle-ci méconnaît les obligations mises à sa charge.

*Article L. 6225-1, alinéa 5 du Code du travail*

## Enregistrement du contrat d'apprentissage

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 complet accompagné du visa du directeur du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti :

- à la 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 ;
- 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 ;
- à la 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.

*Article R. 6224-1 du Code du travail*

L'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais.

*Article L. 6224-4 du Code du travail*

Pour son enregistrement, le contrat d'apprentissage est accompagné de la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin du travail :

- lorsque l'Inspecteur du travail a accordé une dérogation pour le dépassement de la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail ;
- lorsque l'Inspecteur du travail a autorisé l'utilisation d'un équipement de travail dangereux ;
- en cas de travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêté du ministre chargé du travail ou de l'agriculture ;
- en cas de travaux faisant l'objet de prescriptions particulières, en matière de sécurité.

*Article R. 6224-2 du Code du travail*

Dans les cas autres que ceux susmentionnés, la fiche médicale d'aptitude est transmise, au plus tard, dans un délai de quinze jours à compter de l'enregistrement du contrat à l'organisme chargé de cet enregistrement.

L'organisme l'adresse sans délai à la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat.

*Article R. 6224-3 du Code du travail*

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.

*Article R. 6224-4 du Code du travail*

Un exemplaire du contrat d'apprentissage enregistré est transmis, sans délai, par la Chambre Consulaire aux parties ainsi qu'à la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

Sur demande de l'administration, les éventuelles pièces annexes du contrat lui sont également transmises.

*Article R. 6224-5 du Code du travail*

La Chambre Consulaire adresse copie du contrat :

- à l'union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale ou à la caisse de mutualité sociale agricole compétente ;
- à la caisse de retraite complémentaire dont relève l'employeur ;
- au président du conseil régional de la région dans laquelle est implanté l'entreprise ou l'établissement qui emploie l'apprenti ;
- au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement ;
- au service chargé de l'inspection de l'apprentissage ;
- au service chargé du suivi statistique des contrats d'apprentissage.

*Article R. 6224-6 du Code du travail*

Dès le départ, l'enregistrement du contrat d'apprentissage est refusé si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par les articles suivants du Code du travail :

- Article L. 6221-1, relatif à la définition et au régime juridique du contrat ;
- Article L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat ;
- Article L. 6222-4, relatif à la conclusion du contrat ;

- Article L. 6222-11 et L. 6222-12, relatifs à la durée du contrat ;
- Article L. 6222-16, relatif au contrat d'apprentissage suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Article L. 6222-27 à L. 6222-29, relatifs au salaire ;
- Article L. 6223-1 à L. 6223-8, relatifs aux obligations de l'employeur en matière d'organisation de l'apprentissage et de formation ;
- Article L. 6225-1, relatif à l'opposition à l'engagement d'apprentis ;
- Article L. 6225-4 à L. 6225-7, relatifs à la suspension de l'exécution du contrat et à l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis.

*Article L. 6224-2 du Code du travail*

Ainsi, l'enregistrement du contrat d'apprentissage peut être refusé lorsque les faits suivants ont été constatés au sujet d'autres apprentis :

- absence de rémunération ;
- non-respect des congés ;
- refus de prendre en compte les heures de cours au CFA.

*Cass. soc. 1<sup>er</sup> juin 1999 - Racine c/ Dufourny et autres*

Le refus d'enregistrement d'un contrat d'apprentissage par l'administration, qui fait obstacle à ce que le contrat reçoive ou continue de recevoir exécution, ne prive pas le salarié de la faculté de demander la requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée, lorsque la relation se poursuit après la notification du refus d'enregistrement.

*Cass. soc. 12 décembre 2000 - Rahout c/ Leducq - RJS 2/01, n° 173*

Lorsque, dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception du contrat enregistré, la DIRECCTE constate que l'enregistrement du contrat d'apprentissage n'est pas valide, il signifie sa décision à l'organisme qui a procédé à l'enregistrement.

*Article R. 6224-7 du Code du travail*

☞ *Le refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage fait obstacle à ce que le contrat reçoive ou continue de recevoir exécution.*

*Article L. 6224-3 du Code du travail*

Lorsque le défaut de validité peut être corrigé dans un délai de 10 jours, la DIRECCTE ou le chef du service assimilé peut mettre en demeure l'organisme qui a procédé à l'enregistrement (la Chambre Consulaire compétente) de régulariser celui-ci dans ce délai.

Lorsque l'enregistrement n'est pas régularisé, le contrat ne peut recevoir ou continuer de recevoir exécution.

*Article R. 6224-8 du Code du travail*

L'organisme chargé de l'enregistrement du contrat d'apprentissage adresse sa décision motivée de retrait d'enregistrement aux parties ainsi qu'aux organismes, aux services et au Président du Conseil Régional.

*Article R. 6224-9 du Code du travail*

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.

*Article L. 6224-7 du Code du travail*

☞ A noter également l'instauration d'une médiation consulaire pour les litiges opposant apprentis et leur famille avec l'employeur, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

*Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 – JO du 3 août  
Article L. 6222-39 du Code du travail*

Un décret du 22 août 2014 prévoit un nouveau contrat-type d'apprentissage à paraître, arrêté conjointement par les ministres chargés de la formation professionnelle, de l'agriculture et des transports, pris après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, nouvelle instance créée par la loi du 5 mars 2014,

*Article R.6222-5 du Code du travail modifié par Décret n° 2014-965 du 22 août 2014 – JO du 27 août*

### **Opposition à l'engagement d'apprentis**

L'autorité administrative peut également s'opposer à l'engagement d'apprentis par une entreprise lorsqu'il est établi par les autorités chargées du contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, soit par les dispositions du Code du travail relatives à l'apprentissage, soit par les autres dispositions du même Code applicables aux jeunes travailleurs ou aux apprentis, soit par le contrat d'apprentissage.

*Article L. 6225-1 du Code du travail*

Que l'employeur soit lui-même maître d'apprentissage ou pas, il est d'abord mis en demeure de régulariser la situation et de prendre les mesures ou d'assurer les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante.

*Articles R. 6225-1 et R. 6225-3 du Code du travail modifié par Décret n° 2008-1503 du 30 décembre 2008  
JO du 31 décembre*

Lorsqu'il est constaté qu'un maître d'apprentissage, autre que l'employeur, méconnaît les obligations mises à sa charge par le contrat d'apprentissage ou ne présente plus les garanties de moralité requises, l'Inspecteur du Travail ou l'Inspecteur de l'Apprentissage met l'employeur en demeure de désigner un autre maître d'apprentissage et d'informer de ses nom, prénoms et compétences professionnelles, l'organisme chargé de l'enregistrement du contrat. Ce dernier transmet sans délai ces éléments à la DIRECCTE.

*Article R. 6225-2 du Code du travail*

Dans les hypothèses précédentes, la décision d'opposition du Préfet à l'engagement d'apprenti intervient, s'il y a lieu, dans un délai de trois mois à compter de l'expiration du délai fixé par la mise en demeure de l'Inspecteur du Travail ou d'Apprentissage.

*Article R. 6225-4 du Code du travail*

La décision d'opposition à l'engagement d'apprentis est communiquée à l'Inspecteur du travail, au Comité d'Entreprise ou, à défaut, aux Délégués du Personnel ainsi qu'à la Chambre Consulaire compétente, chargée de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

*Articles R. 6225-5 et R. 6225-8 du Code du travail*

Lorsque le Préfet prend une décision d'opposition à l'engagement d'apprentis, l'employeur peut lui demander de mettre fin à cette opposition. Il joint à sa demande toutes justifications de nature à établir qu'il remplit les obligations mises à sa charge par le présent Code ou par d'autres dispositions légales applicables aux jeunes travailleurs et aux apprentis.

*Article R. 6225-6 du Code du travail*

Lorsque le Préfet, au vu des justifications de l'employeur, décide de mettre fin à l'opposition, il notifie sa décision à l'employeur. L'employeur peut à nouveau procéder à la déclaration préalable à l'engagement d'apprentis, auprès de la Chambre Consulaire compétente.

*Article R. 6225-7 du Code du travail*

En cas d'opposition à l'engagement d'apprentis, la DIRECCTE territorialement compétente va aussi décider si les contrats en cours peuvent être exécutés jusqu'à leur terme.

Il en va de même en cas de transfert des contrats de travail, dans le cadre d'une modification de la situation juridique de l'employeur (fusion, absorption d'entreprise, cession etc.), en l'absence de déclaration par l'employeur de la nouvelle entreprise.

*Article L. 6225-2 du Code du travail*

La DIRECCTE décide que les contrats en cours ne peuvent être exécutés jusqu'à leur terme, la décision entraîne la rupture des contrats à la date de notification de ce refus aux parties en cause. L'employeur verse aux apprentis les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

*Article L. 6225-3 du Code du travail*

### **Suspension de l'exécution du contrat et interdiction de recrutement**

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 peut également proposer à la DIRECCTE ou au chef de service assimilé la suspension du contrat d'apprentissage. Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

*Article L. 6225-4 du Code du travail*

Cette proposition doit intervenir, si les circonstances le permettent, après que l'Inspection de l'Apprentissage ait procédé à une enquête contradictoire, c'est-à-dire donnant la possibilité à l'employeur de s'expliquer et de se justifier.

*Article R. 6225-9 du Code du travail*

Dans le délai de 15 jours à compter du constat de l'agent de contrôle, ou à la fin de l'enquête contradictoire, la DIRECCTE ou le chef de service assimilé 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.

*Article L. 6225-5 du Code du travail*

La décision administrative de refus peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter de nouveaux apprentis ainsi que des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, pour une durée qu'elle détermine.

*Article L. 6225-6 du Code du travail*

Lorsque la DIRECCTE a interdit le recrutement de nouveaux apprentis, l'employeur peut lui demander de mettre fin à cette interdiction. Il joint à sa demande toutes justifications de nature à établir qu'il a pris les mesures nécessaires pour supprimer tout risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale des apprentis dans l'entreprise.

*Article R. 6225-10 du Code du travail*

Lorsque la DIRECCTE décide, au vu des justifications présentées par l'employeur, de mettre fin à l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis, il notifie sa décision à l'employeur. Celui-ci peut à nouveau procéder à la déclaration préalable à l'engagement d'apprentis auprès de la Chambre Consulaire compétente.

*Article R. 6225-11 du Code du travail*

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage, le centre de formation d'apprentis où est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée par le centre et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation.

*Article L. 6225-7 du Code du travail*

Dans tous les cas, la Chambre Consulaire qui procède à l'enregistrement des contrats d'apprentissage est informée des décisions administratives de suspension, de reprise d'exécution des contrats d'apprentissage, des décisions d'interdiction de recruter des apprentis et des levées desdites interdictions.

*Article R. 6225-12 du Code du travail*

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, et non devant le tribunal administratif.

## **CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT**

### **Formalisme**

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit. Il doit être signé par les deux parties contractantes.

*Article L. 6222-4 du Code du travail*

Le contrat doit être établi en trois exemplaires originaux. Chacun des exemplaires est signé par l'employeur, par l'apprenti ainsi que par le représentant légal de celui-ci.

*Article R. 6222-2 du Code du travail*

Le contrat d'apprentissage précise le nom du maître d'apprentissage, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

*Article R. 6222-3 du Code du travail*

Le contrat d'apprentissage fixe le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années de l'apprentissage, qui ne peut être inférieur aux taux minima fixés en fonction de l'âge et de l'année d'apprentissage.

Lorsque des avantages en nature sont accordés, le contrat fixe, les conditions dans lesquelles ils sont déduits du salaire.

*Article R. 6222-4 du Code du travail*

Le contrat d'apprentissage fixe la durée du contrat d'apprentissage, ainsi que la date du début de l'apprentissage.

*Articles L. 6222-8 et L. 6222-12 du Code du travail*

Il existe un contrat d'apprentissage type déterminé par arrêté ministériel, et disponible notamment auprès des Chambres Consulaires chargées d'enregistrer les contrats d'apprentissage. Ce formulaire précise également les pièces justificatives obligatoirement jointes au dossier.

### **Réglementation applicable**

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

*Article L. 6222-23 du Code du travail*

Par conséquent, les apprentis bénéficient en principe, des conventions ou accords collectifs de travail applicables aux salariés dans la branche ou l'entreprise considérée. Ils ne peuvent être exclus par une disposition générale en tant qu'apprentis du champ d'application d'une convention collective, d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur. Les apprentis ont les mêmes droits à congés payés que les salariés, sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

Les seules dispositions dont les apprentis ne peuvent réclamer le bénéfice sont celles qui sont incompatibles avec leur situation de jeune en première formation, et celles qui réservent spécifiquement un avantage déterminé à une catégorie particulière de salariés pour lequel les apprentis ne remplissent pas les conditions objectives d'attribution.

*Cass. soc. 12 juillet 1999 - SA Interfit c/ Courtois*

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application des dispositions soumises à une condition de seuil. Ils le sont pour la tarification des risques d'accidents du travail et maladies professionnelles.

### Début de l'apprentissage

Le contrat fixe la date du début de l'apprentissage. Cette date ne peut, en principe, être antérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation que doit suivre l'apprenti dans un centre d'apprentissage. Depuis 2004, elle ne peut pas non plus être postérieure de plus de 3 mois (au lieu de 2 mois, auparavant), au début du cycle de formation.

*Article L. 6222-12 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014*

La date du début du contrat d'apprentissage peut être fixée en dehors des périodes déterminées par l'article L. 6222-12 susmentionné du Code du travail, sur demande de dérogation adressée au recteur ou au Directeur Régional de l'Agriculture et de la Forêt ou au Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale.

Cette demande mentionne expressément le motif invoqué à son appui et les résultats de l'évaluation des compétences de l'intéressé.

Elle est transmise par l'intermédiaire du directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement, qui y joint son avis.

L'absence de réponse du Recteur ou du Directeur Régional de l'Agriculture et de la Forêt ou du Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale dans un délai de deux semaines à compter du jour où il a été saisi vaut décision d'acceptation.

*Article D. 6222-19 du Code du travail*

Une évaluation des compétences est obligatoire et préalable à la signature du contrat lorsque la date du début de l'apprentissage se situe en dehors de la période prévue à l'article L. 6222-12 du Code du travail.

*Article D. 6222-20 du Code du travail*

Par dérogation, un jeune âgé de seize à vingt-cinq ans, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre de formation d'apprentis. Il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le centre de formation d'apprentis 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.

A tout moment, le bénéficiaire 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.

*Article L. 6222-12-1 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

### Durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre un et trois ans. Mais le contrat d'apprentissage peut également être un contrat à durée indéterminée prévoyant une période de formation en début de contrat.

*Article L. 6222-7 du Code du travail*

La durée des contrats ou de la période d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme, ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, est fixée à deux ans.

*Article R. 6222-6 du Code du travail modifié par Décret n° 2014-1031 du 10 septembre 2014 – JO du 12 septembre*

Un contrat à durée indéterminée peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. Dans ce cas, la durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

La durée du contrat peut être portée à 4 ans lorsque son titulaire est reconnu travailleur handicapé.

*Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005, relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale - JO du 27 juillet*

A l'inverse, la durée du contrat d'apprentissage peut varier entre 6 mois et 1 an seulement, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un 1<sup>er</sup> diplôme obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans ces hypothèses, le nombre d'heures de formation dispensé au CFA est calculé au prorata de la durée du contrat.

*Article L. 6222-9 du Code du travail*

La décision relative à la durée réduite du contrat d'apprentissage est prise par le Recteur, le Directeur Régional de l'Agriculture et de la Forêt ou le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale, après avis du directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement.

L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter du dépôt de la demande par l'employeur vaut décision d'acceptation.

*Article R. 6222-8 du Code du travail*

La durée du contrat d'apprentissage peut également être réduite pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, en accord entre l'employeur et le centre de formation.

Cette durée est alors fixée par les cocontractants en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage compétent.

*Article L. 6222-8 du Code du travail*

Les modalités de prise en compte du niveau initial de compétence de l'apprenti permettant d'adapter la durée du contrat d'apprentissage sont arrêtées par la région lorsque celle-ci est signataire de la convention de création d'un centre de formation d'apprentis.

*Article L. 6222-10 du Code du travail*

Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Ainsi, la durée du contrat d'apprentissage conclu pour la préparation d'un diplôme, ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles, peut être réduite ou allongée pour tenir compte du type de profession, du niveau de qualification visés ainsi que de la durée minimale de formation en centre de formation d'apprentis fixée, le cas échéant, par le règlement d'examen :

- soit par une convention ou un accord de branche étendu par un arrêté, pris en application de l'article L. 2261-15, après avis du Conseil National de la Formation Professionnelle et de l'orientation professionnelle ;
- soit, à défaut de convention ou d'accord de branche étendu, par un arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation et, le cas échéant, du ministre qui délivre le diplôme ou le titre.

*Article R. 6222-7 du Code du travail*

### **Exemples**

*La durée des contrats d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme, ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, est en principe fixée à 2 ans.*

*Pour la préparation d'un titre d'ingénieur diplômé ou d'un diplôme d'enseignement supérieur long, la durée du contrat est portée à 3 ans, lorsque telle est la durée réglementaire de préparation du diplôme.*

*Article R. 6222-6 du Code du travail*

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, un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole.

Lorsque la spécialité du certificat d'aptitude professionnelle, du certificat d'aptitude professionnelle agricole ou du brevet professionnel agricole appartient 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 signé entre l'apprenti, ou son représentant légal, et l'employeur.

*Article L. 6222-22-1 du Code du travail modifié par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

La durée du contrat d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est en principe fixée à 3 ans. Mais elle peut être réduite à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

*Arrêté du 8 juillet 2009 relatif à la durée des contrats d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel*

La durée du contrat d'apprentissage peut être réduite ou allongée, à la demande des cocontractants, pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, sans pouvoir conduire à la conclusion de contrats d'apprentissage d'une durée inférieure à 1 an ou supérieure à 3 ans.

Cette adaptation est autorisée, au vu de l'évaluation des compétences de l'intéressé, par le recteur de l'académie, le Directeur Régional de l'Agriculture et de la Forêt ou le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale, après avis, le cas échéant, du président de l'université ou du directeur de l'établissement d'enseignement supérieur concerné.

L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter du dépôt de la demande vaut décision d'acceptation.

*Article R. 6222-9 du Code du travail*

La réduction de la durée du contrat d'apprentissage autorisée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti n'est pas cumulable avec les autres réductions de durée possibles.

*Article R. 6222-11 du Code du travail*

La décision par laquelle le conseil régional arrête les modalités de prise en compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, en application de l'article L. 6222-10, est prise après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelle.

*Article R. 6222-12 du Code du travail*

Le Préfet de région et le président du conseil régional arrêtent conjointement, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelle, une liste des organismes chargés de l'évaluation des compétences des jeunes.

Ils sont choisis parmi les organismes prestataires de bilans de compétences et les centres de formation d'apprentis ou les sections d'apprentissage.

Le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, le responsable d'établissement, organise, avec des établissements figurant sur la liste, la mise en œuvre de l'évaluation des compétences de l'apprenti.

*Article R. 6222-13 du Code du travail*

Par ailleurs, lorsque la durée du contrat est fixée à deux ans et plus, elle est réduite d'un an pour les personnes qui remplissent les conditions suivantes :

- avoir bénéficié, pendant une année au moins :
  - soit d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique,
  - soit d'un contrat d'apprentissage ;
- soit d'un contrat de professionnalisation ;
- entrer en apprentissage pour achever l'une des formations susmentionnées.

*Article R. 6222-15 du Code du travail*

Lorsque la durée du contrat est fixée à deux ans et plus, elle peut aussi être réduite, sur demande, d'un an pour les personnes suivantes :

- celles titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui qu'elles souhaitent préparer ;
- celles ayant accompli un stage de formation professionnelle conventionné ou agréé par l'État ou une région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification ;
- celles titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou d'un titre homologué et qui souhaitent préparer un diplôme ou un titre de même niveau, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou du titre obtenu.

*Article R. 6222-16 du Code du travail*

La décision de réduire d'un an la durée du contrat d'apprentissage, est prise par le recteur ou par le Directeur Régional 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 centre de formation d'apprentis.

L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter du dépôt de la demande vaut décision d'acceptation.

*Article R. 6222-17 du Code du travail*

Les apprentis susmentionnés, dont la durée d'apprentissage est réduite de 1 an, sont considérés, notamment pour déterminer la rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une première année d'apprentissage.

*Article R. 6222-18 du Code du travail*

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, par accord des deux parties, avant le terme fixé initialement.

En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle.

*Articles L. 6222-11 et L. 6222-12 du Code du travail*

### **Embauche à l'issue du contrat d'apprentissage**

Lorsque l'apprenti signe, au terme de son contrat d'apprentissage, un CDI avec le même employeur, aucune période d'essai ne peut lui être imposée, sauf dispositions conventionnelles la prévoyant. La même règle s'applique s'il s'agit d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire.

*Article L. 6222-16 du code du travail modifié par loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 - JO du 29 juillet*

En outre, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte dans le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.

*Article L. 6222-16 du Code du travail*

### **Suspension du contrat de travail pendant l'apprentissage**

Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue à l'article L. 6233-8.

*Article L. 6222-13 du Code du travail*

Par ailleurs, un 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 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 quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi 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 ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage.

La décision de refus du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter de nouveaux apprentis ainsi que des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, pour une durée qu'elle détermine.

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage, le centre de formation d'apprentis où est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée par le centre et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation.

*Article L. 6225-4 et suivants modifiés par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

### Succession de contrats d'apprentissage

Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau.

Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats.

*Article L. 6222-15 du Code du travail*

### Résiliation du contrat d'apprentissage

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.

Assimilant le délai de 2 mois à une période d'essai, la Cour de Cassation admet, en l'absence de textes légaux sur ce point, que les absences pour maladie de l'apprenti reportent d'autant le terme de ce délai de 2 mois.

*Cass. soc. 16 mars 2004 - Moujane c/ Arnoult*

La rupture pendant les deux premiers mois d'apprentissage ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

*Article L. 6222-21 du Code du travail modifié par loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 – JO du 22 janvier*

Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le Conseil de Prud'hommes, en cas de faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

*Article L. 6222-18 du Code du travail*

Dans les entreprises ressortissant des Chambres Consulaires (CCI, Chambre des métiers, Chambre d'agriculture), un médiateur peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre employeur et apprenti (ou sa famille), au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

*Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 - JO du 3 août*

La rupture unilatérale du contrat d'apprentissage par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la rupture convenue d'un commun accord est constatée par écrit.

Elle est 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.

L'organisme la transmet sans délai à la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

*Article R. 6222-21 du Code du travail*

La rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage, hors les cas prévus par la loi, est sans effet.

*Cass. soc. 6 février 2001 - Gaudry c/ Vrignaud*

Dès lors, l'employeur est tenu, sauf en cas de mise à pied si la gravité de la faute de l'apprenti le justifie, de payer les salariés jusqu'au jour où le Conseil de prud'hommes statue sur la résiliation.

Le juge qui prononce la résiliation du contrat aux torts de l'employeur peut le condamner à payer une indemnité réparant le préjudice subi par l'apprenti du fait de la rupture anticipée du contrat.

*Cass. soc. 4 mai 1999 - Lefebvre c/ Sté Gouny et fils*

N'est donc plus applicable la jurisprudence antérieure, selon laquelle la rupture anticipée unilatérale d'un contrat d'apprentissage était assimilée à la rupture anticipée injustifiée d'un contrat à durée déterminée.

*Cass. soc. 13 octobre 1998 - Grandin c/ Campagne*

Reste la possibilité pour l'employeur de prononcer une mise à pied conservatoire, seulement en cas de faute grave, et dans l'attente de la décision judiciaire. L'apprenti est alors exclu de l'entreprise et ne perçoit plus ses salaires.

*Cass. soc. 22 avril 1997 - Duquesnoy c/ Rousseau*

Enfin, en cas d'obtention du diplôme ou du titre d'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, à l'initiative du salarié, avant le terme fixé initialement. L'apprenti doit alors informer son employeur par écrit, au moins 2 mois à l'avance. Cette notification écrite doit préciser la date d'obtention du diplôme. L'employeur se charge d'en informer le CFA et l'organisme qui a enregistré le contrat.

*Article L. 6222-19 du Code du travail*

Comme précédemment, lorsque la rupture intervient à l'initiative de l'apprenti suite à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre, elle doit être constatée par écrit. L'apprenti qui souhaite rompre son contrat en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, en informe donc l'employeur, par écrit, au moins deux mois avant la fin du contrat.

La rupture est ensuite 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.

L'organisme la transmet sans délai à la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

*Article R. 6222-22 et R. 6222-23 du Code du travail*

### **Transfert d'entreprise et entreprises en difficultés**

Le contrat d'apprentissage est soumis à l'article L. 1224-1 du Code du travail, relatif à la modification de la situation juridique de l'employeur (ex.L. 122-12) .

*Cass. soc. 7 mars 2001 - SA Galien c/ Donineaux*

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité par le juge, 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.

*Article L. 6222-18 du Code du travail modifié par ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives – JO du 14 mars*

Les dispositions légales relatives à la période d'essai dans les contrats à durée déterminée et dans les contrats à durée indéterminée 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.

## STATUT DE L'APPRENTI

L'apprenti est un jeune travailleur en formation alternée bénéficiant de l'ensemble des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation.

*Article L. 6222-23 du Code du travail*

### Carte d'apprenti

Une carte nationale d'apprenti est délivrée à l'élève par son centre de formation. Sur le modèle de la carte d'étudiant, cette carte lui permet de bénéficier de réductions tarifaires (cinéma, sports, restaurants universitaires...).

*Arrêtés ministériels du 12 septembre 2005 - JO du 5 octobre 2005 et du 21 avril 2006 - JO du 23 mai*

Elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires.

Elle est valable sur l'ensemble du territoire national. Il en existe un modèle défini par arrêté ministériel.

*Articles D. 6222-42 et suivants du Code du travail*

### Durée du travail

Les dispositions de la loi "Aubry" (35 heures) sont applicables à tous les apprentis depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

*Circulaire DGEFP n° 2000-26 du 17 octobre 2000*

Mais, la durée quotidienne de travail des apprentis peut être relevée de 7 à 8 heures par jour, toujours dans la limite hebdomadaire de 35 heures.

*Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 - JO du 5 mai*

L'apprenti de moins de dix-huit ans ne peut être employé à un travail effectif excédant ni huit heures par jour ni la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10 et par l'article L. 713-2 du Code rural. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'Inspecteur du Travail, après avis conforme du médecin du travail.

*Article L. 6222-25 du Code du travail*

Le travail de nuit est, sauf dérogations, interdit pour les apprentis de moins de 18 ans. Le travail le dimanche pour les apprentis âgés de moins de 18 ans est autorisé, depuis juillet 2005, dans les établissements visés à l'article L. 3132-12 du Code du travail, c'est-à-dire ceux déjà admis à accorder le repos hebdomadaire par roulement.

*Article L. 6222-26 du Code du travail*

La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis est accordée par l'Inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. Celui-ci apprécie les caractéristiques particulières de l'activité justifiant cette dérogation.

L'absence de réponse dans le délai d'un mois à compter du dépôt de la demande vaut décision d'acceptation.

*Article R. 6222-24 du Code du travail*

Le travail des apprentis âgés de moins de 18 ans les jours fériés est également rendu possible, dans les secteurs professionnels où l'activité le justifie et sous réserve qu'un accord collectif de branche étendu, ou un accord d'entreprise précise les conditions de cette dérogation à l'interdiction du travail les jours fériés des apprentis mineurs. Ces derniers doivent alors bénéficier des dispositions légales relatives au repos hebdomadaire : 2 jours de repos consécutifs ou, de façon dérogatoire, une période de repos hebdomadaire de 36 heures consécutives.

Le travail de nuit des apprentis de moins de dix-huit ans, est réalisé sous la responsabilité du maître d'apprentissage.

*Article R. 6222-25 du Code du travail*

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

*Article L. 6222-24 du Code du travail*

Une circulaire du ministère de l'Éducation Nationale définit l'organisation temporelle et pédagogique des formations d'apprentis dans le cadre des 35 heures.

*Circulaire ministérielle n° 2001-129 du 11 juillet 2001 - BOEN n° 29 du 19 juillet*

## **Heures supplémentaires**

Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Les majorations pour heures supplémentaires doivent être calculées sur la base du salaire de l'intéressé déterminé en pourcentage du SMIC, compte tenu de son âge et du taux fixé réglementairement.

*Article L. 6222-28 du Code du travail*

## **Rémunération**

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance 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.

*Article L. 6222-27 du Code du travail*

La rémunération de l'apprenti est désormais garantie, en cas de changement d'entreprise ou de niveau de formation : l'apprenti ne risque plus de voir sa rémunération baisser, comme c'était parfois le cas précédemment.

Le contrat d'apprentissage doit fixer le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années de l'apprentissage. L'apprenti doit percevoir un salaire minimum fixé de la façon suivante.

## RÉMUNÉRATION MINIMALE DES APPRENTIS

Âge de l'apprenti	Années d'apprentissage	% du SMIC
16 et 17 ans	1 <sup>ère</sup> année	25 %
	2 <sup>e</sup> année	37 %
	3 <sup>e</sup> année	53 %
De 18 ans à 20 ans révolus	1 <sup>ère</sup> année	41 %
	2 <sup>e</sup> année	49 %
	3 <sup>e</sup> année	65 %
21 ans et plus	1 <sup>ère</sup> année	53 %
	2 <sup>e</sup> année	61 %
	3 <sup>e</sup> année	78 %

☞ Pour les jeunes âgés de plus de 21 ans, le salaire est fixé en pourcentage du minimum conventionnel si celui-ci est plus favorable.

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans. Les montants des rémunérations sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

*Article D. 6222-27 du Code du travail*

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans ou 21 ans sont prises en compte pour le calcul des rémunérations minimales.

Sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou par un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée en ce qui concerne les autres travailleurs par la réglementation applicable en matière de Sécurité sociale.

Les déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire.

*Article D. 6222-35 du Code du travail*

En cas de prolongation du contrat d'apprentissage (échec à l'examen), le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui afférent "à la dernière année" précédant la prolongation. Un décret du septembre 2014 prévoit que les taux de rémunération des apprentis sont applicables pendant « l'exécution du contrat ou pendant la période d'apprentissage »

*Article D. 6222-26 du Code du travail modifié par Décret n° 2014-1031 du 10 septembre 2014 – JO du 12 septembre*

Lorsque l'apprenti conclut 2 contrats d'apprentissage successifs, les règles suivantes s'appliquent quant à la rémunération du second contrat d'apprentissage :

- lorsque le nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable ;
- lorsque ce nouveau contrat est conclu avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage pour atteinte à la santé ou à la sécurité de l'apprenti, la rémunération de l'apprenti lui est maintenue.

*Articles D.6222-28 et suivants du Code du travail*

### Accord d'intéressement

A la différence du stagiaire qui n'est pas lié à l'entreprise par un contrat de travail et ne peut donc prétendre à l'intéressement à l'entreprise dans les conditions définies par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986, l'apprenti dont le statut est régi par les articles L. 6221-1 et suivants du Code du travail, doit bénéficier des dispositions de l'accord d'intéressement.

*Cass. soc. 27 juin 2000 - RNUR c/ URSSAF de Paris*

Les apprentis, dont la durée du travail a été réduite à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998, bénéficient au même titre que les autres salariés rémunérés au SMIC, d'une garantie de rémunération.

*Circulaire DGEFP n° 2000-26 du 17 octobre 2000*

Cette garantie, établie en pourcentage du SMIC, est calculée en fonction du produit du SMIC en vigueur au moment de la réduction par la durée collective antérieure.

### Santé et sécurité de l'apprenti

Il est en principe interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité.

*Article R. 6222-36 du Code du travail*

Mais, pour certaines formations professionnelles limitativement déterminées par décret, l'apprenti peut accomplir, sous certaines conditions, les travaux dangereux que nécessite sa formation.

*Articles L. 6222-30 et L. 6222-31 du Code du travail*

L'aptitude d'un apprenti à exercer le métier qu'il a commencé à apprendre peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative de l'une de ces personnes :

- l'employeur ;
- l'apprenti ou son représentant légal ;
- le directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, le responsable d'établissement.

*Article R. 6222-36 du Code du travail*

La vérification de l'aptitude d'un apprenti peut aussi être ordonnée par le juge saisi d'une demande de résiliation du contrat d'apprentissage.

*Article R. 6222-37 du Code du travail*

Selon la nature de l'inaptitude alléguée, la vérification prend la forme d'un examen individuel réalisé :

- soit par un centre d'information et d'orientation public ou par un centre créé en application de l'article 39 du Code de l'artisanat ;
- soit par un médecin attaché à l'un de ces centres ou, à défaut, par un médecin du travail, un médecin de la santé scolaire ou un médecin attaché à un établissement scolaire.

*Article R. 6222-38 du Code du travail*

L'avis circonstancié du directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement est transmis, sous pli confidentiel, à la personne chargée de l'examen individuel.

Les conclusions de l'examen individuel sont adressées :

- aux parties au contrat ;
- au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement ;
- la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage, par l'intermédiaire de l'organisme ayant enregistré le contrat ;
- au juge du contrat, lorsque la vérification de l'aptitude de l'apprenti a été ordonnée par lui.

*Articles R. 6222-39 et R. 6222-40 du Code du travail*

### **Suspension du contrat, en cas d'atteinte à la santé et à la sécurité de l'apprenti**

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspection du travail peut proposer la suspension du contrat d'apprentissage, après avoir, si les circonstances le permettent, procédé à une enquête contradictoire.

Pendant la suspension du contrat, l'employeur maintient la rémunération de l'apprenti.

La proposition de suspension du contrat d'apprentissage est transmise, sans délai, à la DIRECCTE et à l'employeur. Il appartient au Directeur départemental du travail et de l'emploi de prononcer ou de refuser la suspension du contrat d'apprentissage. Dans un délai de 15 jours à compter du constat de l'Inspecteur du Travail, la DIRECCTE se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.

En cas de refus de reprendre l'exécution du contrat par la DIRECCTE, ce contrat est rompu à la date de la notification du refus administratif. L'employeur est alors tenu de verser à l'apprenti la totalité des sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

La décision administrative de refus peut s'accompagner de l'interdiction faite à l'employeur de recruter de nouveaux apprentis pour une durée prédéterminée. En outre, le titre de "maître d'apprentissage confirmé" délivré le cas échéant à l'employeur lui est automatiquement retiré. L'interdiction d'emploi d'apprentis peut être étendue aux jeunes sous contrat d'insertion en alternance.

*Article L. 6225-1 et suivants du Code du travail*

L'établissement d'enseignement dont relève d'apprenti est chargé de permettre à celui-ci de poursuivre sa formation et de lui trouver un nouvel employeur-maître de stage.

*Article 196 - Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite "de modernisation sociale" - JO du 18 janvier  
Décret n° 2002-596 du 24 avril 2002 - JO du 27 avril*

Cette procédure dite "d'urgence" peut être enclenchée quel que soit l'auteur des actes dangereux pour l'apprenti, dès lors que cette personne est bien en contact avec celui-ci. Il peut s'agir de l'employeur ou du maître d'apprentissage, d'autres salariés de l'entreprise et même des personnes extérieures à celle-ci.

Par "risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti", il faut entendre :

- les violences physiques ou morales présentant un caractère de gravité ;
- la mise en danger de l'apprenti notamment lors de :
  - l'utilisation de substances ou de préparations dangereuses,
  - de la conduite de machines dangereuses,
  - l'absence de protections individuelles ou collectives ;
- le défaut de conformité des installations de l'entreprise ;
- les infractions graves à la réglementation de la durée du travail ou du travail de nuit.

*Circulaire DGEFP n° 2002-37 du 19 juillet 2002*

## Obligations de l'apprenti

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

*Article L. 6222-34 du Code du travail*

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, 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 vingt-et-un 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.

*Article L. 6222-35 du Code du travail*

Pour le temps qui n'est pas consacré à la formation, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

*Article L. 6222-24 du Code du travail*

## Obligations de l'employeur

Outre, l'obligation de déclarer l'engagement d'apprenti et de faire enregistrer le contrat d'apprentissage par l'administration, l'employeur est chargé d'organiser l'apprentissage et connaît quelques obligations en ce qui concerne la formation de l'apprenti.

Ainsi, « Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. »

*Article L. 6223-1 du Code du travail*

En outre, donc, l'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du centre de formation d'apprentis est précisé par le contrat d'apprentissage.

☞ *La loi du 28 juillet 2011 permet aux employeurs de recourir à l'apprentissage dans le cadre de l'intérim, avec convention passée avec l'entreprise de travail temporaire, et pour l'accomplissement d'activités saisonnières.*

*Articles L. 6222-5-1 et L. 6226-1 du Code du travail*

Et, dans l'entreprise, l'employeur assure la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

*Articles L. 6223-2 et L. 6223-3 du Code du travail*

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

*Article L. 6223-4 du Code du travail*

Il 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 centre de formation d'apprentis.

*Article L. 6223-7 du Code du travail*

Il veille 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.

*Article L. 6223-8 du Code du travail*

Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation en ayant recours à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans l'entreprise qui l'emploie, une partie de la formation pratique peut lui être dispensée dans une ou plusieurs autres entreprises.

Dans ce cas, une convention est conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti.

*Articles R. 6223-10 à R. 6223-16 du Code du travail*

Dans le même esprit, il peut y avoir conventionnement entre l'employeur, l'apprenti et une autre entreprise, entreprise d'accueil, située dans un autre État membre de la communauté européenne.

*Articles R. 6223-17 à R. 6223-21 du Code du travail*

Enfin, l'employeur prévient les représentants légaux de l'apprenti mineur, en cas de maladie ou d'absence, ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.

*Article R. 6223-9 du Code du travail*

### **Maître d'apprentissage**

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

*Article L. 6223-5 du Code du travail*

Le maître d'apprentissage doit d'abord être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

*Article R. 6223-22 du Code du travail*

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

- 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 trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- les personnes justifiant de cinq 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 ;
- les personnes possédant une expérience professionnelle de cinq ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du Directeur Régional de l'Agriculture et de la Forêt ou du Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

*Article R. 6223-24 du Code du travail*

Le titre de maître d'apprentissage confirmé peut être décerné à une personne qui remplit les conditions suivantes :

- avoir une expérience professionnelle d'au moins cinq ans ;
- avoir une expérience d'au moins deux ans dans l'exercice des fonctions de tuteur auprès de jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ;
- avoir acquis des compétences et un savoir-faire en matière tutorale et pédagogique, validés par les Chambres Consulaires concernées.

*Article R. 6223-25 du Code du travail*

La fonction tutorale peut aussi être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale. Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent est désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

*Articles L. 6223-6 et R. 6222-23 du Code du travail*

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 par maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage peut également accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

*Article R. 6223-6 du Code du travail*

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond de deux apprentis lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient. Ces dérogations sont valables pour cinq ans au plus, renouvelables.

*Article R. 6223-7 du Code du travail*

Pour une branche professionnelle déterminée, un arrêté interministériel, pris après avis de la Commission professionnelle consultative nationale compétente pour la branche considérée, peut fixer des plafonds d'emplois simultanés, différents des précédents.

Ces plafonds sont fixés en tenant compte du rapport qui doit être maintenu entre le nombre d'apprentis et celui des personnes possédant les qualifications pour être maître d'apprentissage.

*Article R. 6223-8 du Code du travail*

## **STATUT FISCAL DE L'APPRENTI**

Le salaire des apprentis sous contrat régulier d'apprentissage est exonéré dans la limite d'un certain montant actualisé chaque année.

Ce chiffre correspond au montant annuel du SMIC, obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut applicable au 1<sup>er</sup> juillet de l'année d'imposition par 1 820 heures (soit 25h x 52 semaines).

L'apprenti n'a pas à faire de déclaration lorsque le total des sommes versées au titre du contrat d'apprentissage n'excède pas ce même montant.

## PROTECTION SOCIALE DE L'APPRENTI

La couverture sociale de l'apprenti est similaire à celle des autres salariés dès 16 ans, en ce qui concerne notamment :

- l'affiliation au régime général de la Sécurité sociale ;
- le congé de maternité ;
- les droits à la retraite ;
- les droits aux allocations de chômage, etc.

Quels que soient la durée du contrat d'apprentissage et l'employeur, l'apprenti ne paie aucune cotisation sociale. Il est exonéré de CSG et de CRDS.

Lorsque l'apprenti fréquente le centre de formation, il continue à bénéficier du régime de Sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié.

*Article L. 6222-32 du Code du travail*

## CHARGES SUR LES SALAIRES

☞ *La loi de Finances pour 2007 a supprimé l'exonération patronale de la cotisation accident du travail - maladies professionnelles pour les contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Auparavant, cette cotisation était prise en charge par l'État, quelle que soit la taille de l'entreprise (+ ou - 11 salariés) ou son inscription au répertoire des métiers. Toutefois, l'exonération de la cotisation accident du travail - maladies professionnelles reste applicable aux contrats d'apprentissage conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, jusqu'à leur terme.*

*Article 143 - Loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 - JO du 27 décembre*

### **Employeurs occupant moins de 11 salariés ou inscrits au répertoire des métiers (artisans), pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007**

Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers ainsi que pour ceux occupant moins de 11 salariés, non compris les apprentis, l'ensemble des cotisations, d'origine légale et conventionnelle, patronales et salariales, est pris en charge par l'État.

*Article L. 6243-2 du Code du travail, modifié par Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 - JO du 26 juin*

Seules restent dues la cotisation supplémentaire accidents du travail et, éventuellement, les cotisations de retraite complémentaire excédant le taux minimum obligatoire, pour les parts patronales et salariales.

L'exonération des cotisations s'applique quel que soit le montant des salaires effectivement versés aux apprentis.

L'exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale est désormais applicable pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, et non plus seulement jusqu'à l'obtention du diplôme.

Employeurs occupant 11 salariés et plus ou non inscrits au répertoire des métiers (entreprises non artisanales) pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Ces entreprises sont exonérées :

- des cotisations patronales de Sécurité sociale ;

- des cotisations salariales de Sécurité sociale, d'origine légale ou conventionnelle, imposées par la loi :
  - maladie, invalidité, accidents du travail,
  - retraite complémentaire dans la limite du taux minimum obligatoire ;
  - assurance chômage,
- de la CSG ;
- de la CRDS.

L'exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale est désormais applicable pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, et non plus seulement jusqu'à l'obtention du diplôme.

Les entreprises restent redevables :

- des cotisations au FNAL ;
- du versement transport dans la mesure où l'entreprise occupe plus de 9 salariés non compris les apprentis ;
- des cotisations patronales de retraite complémentaire et d'assurance chômage ;
- de la contribution solidarité autonomie ;
- des cotisations au FNGS (Fonds National de Garantie des Salaires) ;
- des cotisations supplémentaires accidents du travail ;
- de toute cotisation sociale dont l'obligation ne résulte pas de la loi (exemple : prévoyance).

Pour les cotisations FNAL, le versement transport, les cotisations patronales de retraite complémentaire et d'assurance chômage et les cotisations versées au FNGS, une assiette forfaitaire est applicable.

L'assiette des cotisations restant dues est égale à la rémunération de l'apprenti diminuée d'un montant égal à 11 % du SMIC.

*Articles L. 6243-2 et D. 6243-5 du Code du travail*

Cette assiette forfaitaire s'applique quelle que soit la rémunération réelle versée à l'apprenti, quel que soit l'horaire de travail de l'apprenti. L'assiette forfaitaire mensuelle est calculée sur la base de 169 heures x le montant du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle la rémunération est versée. Cette règle est applicable quelles que soient la taille de l'entreprise et la durée du travail (39 ou 35h) en vigueur dans l'entreprise.

*Arrêté ministériel du 5 juillet 2000 - JO du 18 juillet 2000*

Une régularisation d'assiette a été effectuée en 2000 par l'administration, pour tenir compte du passage à 35 heures, pour les entreprises de moins de 20 salariés qui ont calculé l'assiette forfaitaire sur la base du SMIC en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1999, au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2000.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 2000-078 du 18 août 2000*

*Circulaire ministérielle n° 725-2000 du 8 août 2000*

*Lettre-circulaire ARRCO n° 2000-45 du 16 novembre 2000*

L'abattement pour frais professionnels et les avantages en nature n'ont aucune incidence sur l'assiette des cotisations.

En cas d'absence non rémunérée, ou de périodicité de paie autre que mensuelle, les cotisations sont calculées sur autant de 30<sup>e</sup> que le temps de présence effectif de l'apprenti comporte de jours ouvrables ou non ouvrables.

## TAXE D'APPRENTISSAGE

Les entreprises qui emploient au moins un apprenti dans l'année et dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le Smic annuel sont en principe exonérées de taxe d'apprentissage.

Pour inciter les grandes entreprises à recourir à l'apprentissage et développer ce dispositif de contrat en alternance, le gouvernement instaure des seuils d'effectifs d'apprentis, dans les entreprises de plus de 250 salariés, en deçà desquels ces dernières voient leur taxe d'apprentissage majorée de 10 %. Ainsi, les apprentis doivent y représenter :

- 1 % des effectifs, au 1<sup>er</sup> janvier 2007 ;
- 2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2008 ;
- 3 % au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

## AIDES FINANCIÈRES DE L'ÉTAT RELATIVES À L'APPRENTISSAGE

Jusqu'en 2005, l'État pouvait accorder des aides à l'embauche d'apprentis et à leur formation aux employeurs. Ces aides étaient régulièrement revalorisées. À partir de 2005, ce sont les Régions, en qualité de Collectivité Territoriales, qui ont reçu compétence pour attribuer des indemnités compensatrices.

Depuis 2005, l'État prend seulement en charge les cotisations patronales et salariales assises sur la rémunération de l'apprenti, et contribue ponctuellement au financement de l'apprentissage.

Ainsi, en 2009, plusieurs décrets ont institué des primes au profit des employeurs :

- pour l'embauche des jeunes stagiaires en entreprise ;
- pour le recrutement d'apprentis supplémentaires ;
- pour l'embauche de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation.

*Décret n° 2009-692 du 15 juin 2009 instituant une prime à l'embauche de jeunes stagiaires en contrat à durée indéterminée - JO du 16 juin*

*Décret n° 2009-693 du 15 juin 2009 instituant une aide à l'embauche pour les employeurs de moins de cinquante salariés recrutant des apprentis supplémentaires - JO du 16 juin*

*Décret n° 2009-694 du 15 juin 2009 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation - JO du 16 juin*

### Aides au recrutement d'apprentis supplémentaires

Ont été concernés les employeurs de moins de 50 salariés, pour des embauches d'apprentis supplémentaires réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. Le montant de la prime était alors de 1 800 €.

*Décret n° 2009-693 du 15 juin 2009 instituant une aide à l'embauche pour les employeurs de moins de cinquante salariés recrutant des apprentis supplémentaires - JO du 16 juin*

En 2011, une aide financière est versée aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent, entre le 1<sup>er</sup> mars et le 31 décembre 2011, un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage.

L'effectif de l'entreprise est décompté au 31 décembre 2010.

Le jeune doit être âgé de moins de 26 ans à la date de début d'exécution de son contrat.

En outre, l'aide a pour but de « récompenser » l'employeur qui fait un effort de recrutement, l'effectif annuel moyen des salariés employés en alternance doit être augmenté par rapport à celui recensé au 28 février 2011.

L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche du jeune de moins de 26 ans.

Le salarié ne doit pas avoir été décompté dans l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant son embauche.

L'employeur doit être à jour dans le paiement de ses charges sociales.

Pour bénéficier de l'aide, il faut s'adresser à Pôle emploi dans les 2 mois suivant l'embauche.

Le montant de l'aide varie en fonction du type de contrat conclu et de la rémunération du jeune :

- contrat d'apprentissage : l'aide est comprise entre **321** et **963 €** sur 12 mois, selon le temps de travail du jeune et le smic horaire qui lui est appliqué.
- contrat de professionnalisation : l'aide dépend de l'effectif de l'entreprise (plus ou moins 20 salariés) et est comprise entre **1 081** et **1 835 €**.

L'aide est accordée en 2 fois, au cours du 3<sup>e</sup> mois et au cours du 10<sup>e</sup> mois du contrat.

*Décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 - JO du 17 mai*

### **INDEMNITÉ COMPENSATRICE FORFAITAIRE VERSÉE PAR LA RÉGION, AU TITRE DES CONTRATS ENREGISTRÉS DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2005**

Les contrats d'apprentissage qui ont été enregistrés après le 1<sup>er</sup> janvier 2005 ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire, versée par la Région, et non plus l'État, à l'employeur, et pour chaque année de cycle de formation. Le Conseil Régional détermine la nature, le niveau et les conditions d'attribution de cette indemnité, dont le montant minimal est fixé à **1 000 €** par année de cycle de formation.

*Articles L. 6243-1 et R. 6243-1 et suivants du Code du travail*

Le versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire est à la charge de la région dans laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

Le montant minimal, fixé à **1 000 €**, pour chaque année du cycle de formation est fonction de la durée effective du contrat d'apprentissage.

*Décret n° 2008-1253 du 1er décembre 2008 - JO du 3 décembre*

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 :

- rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur ;
- rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage ;
- non-respect par l'employeur de ses obligations ;
- décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise ;
- rupture du contrat d'apprentissage, dans le cadre d'une atteinte à l'intégrité physique et à la santé de l'apprenti.

### SPÉCIFICITÉS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Jeunes âgés de 16 à 25 ans au plus</li><li>■ Jeunes âgés de 15 ans ayant effectué un 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement Secondaire ou accompagnés dans un cadre d'un CIVIS</li><li>■ Jeunes âgés de 25 ans et plus titulaires d'un second contrat conduisant à un diplôme de niveau supérieur à celui obtenu lors du 1<sup>er</sup> contrat d'apprentissage</li><li>■ Jeunes âgés de 25 ans et plus dont le 1<sup>er</sup> contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti, à la suite d'une incapacité physique temporaire de celui-ci</li><li>■ Travailleurs handicapés âgés de moins de 30 ans</li></ul>
<b>Employeurs concernés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Toute entreprise du secteur privé, qu'elle relève du secteur artisanal, commercial ou industriel, qui procède à la déclaration exigée, auprès de la DIRECCTE</li><li>■ Personnes morales de droit public, même lorsque le personnel ne relève pas du droit privé</li></ul>
<b>Objectifs du contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Contrat par lequel l'employeur s'engage à assurer une formation professionnelle et à verser une rémunération au jeune, celui-ci s'engageant en contrepartie à suivre cette formation et à travailler pour l'employeur</li></ul>
<b>Formalités</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Déclaration de l'entreprise auprès de la DIRECCTE au moment de la conclusion du 1<sup>er</sup> contrat d'apprentissage :</li><li>■ Portant mention notamment des diplômes préparés</li><li>■ Désignant le maître d'apprentissage</li><li>■ Attestant que des mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage sont prises (équipement, conditions de travail, hygiène et sécurité)</li><li>■ Enregistrement de chaque contrat d'apprentissage par la Chambre Consulaire au plus tard un mois après le début de l'apprentissage</li></ul>
<b>Formation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Formation dispensée pour partie en entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et pour partie dans un CFA (Centre de Formation des Apprentis)</li></ul>
<b>Contrat</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ CDD<ul style="list-style-type: none"><li>▫ durée comprise entre 1 et 3 ans en principe</li><li>▫ prolongation d'un an possible en cas d'échec à l'examen</li><li>▫ durée portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés</li><li>▫ durée réduite à 6 mois, voire un an si formation déjà entamée ailleurs ou par l'acquisition d'un diplôme au plus équivalent au précédent</li></ul></li></ul>

## SPÉCIFICITÉS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE (SUITE)

<b>Rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Apprenti âgé de moins de 18 ans             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1<sup>ère</sup> année : 25 % du SMIC</li> <li>▪ 2<sup>e</sup> année : 37 % du SMIC</li> <li>▪ 3<sup>e</sup> année : 53 % du SMIC</li> </ul> </li> <li>■ Apprenti âgé entre 18 et 21 ans             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1<sup>ère</sup> année : 41 % du SMIC</li> <li>▪ 2<sup>e</sup> année : 49 % du SMIC</li> <li>▪ 3<sup>e</sup> année : 65 % du SMIC</li> </ul> </li> <li>■ Apprenti âgé de 21 ans et plus             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1<sup>ère</sup> année : 53 % du SMIC</li> <li>▪ 2<sup>e</sup> année : 61 % du SMIC</li> <li>▪ 3<sup>e</sup> année : 78 % du SMIC</li> </ul> </li> </ul>
<b>Avantages</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Exonération de charges sociales et fiscales :             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ pour toutes les entreprises :                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale</li> <li>- CSG et CRDS</li> <li>- retraite complémentaire</li> <li>- assurance chômage</li> </ul> </li> <li>▪ pour les entreprises de 11 salariés et plus, non artisanales                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- taxe sur les salaires</li> <li>- participation au développement de la formation professionnelle continue</li> <li>- participation à l'effort de construction</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>- pendant toute la durée du contrat d'apprentissage</li> <li>- seulement pour les contrats enregistrés auprès de la DIRECCTE</li> <li>■ Exclusion de l'effectif de l'entreprise             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ pendant toute la durée du contrat</li> <li>▪ sauf pour la tarification du risque accidents du travail et maladies professionnelles</li> </ul> </li> </ul>

## DISPOSITIF DE L'APPRENTISSAGE JUNIOR

Créé par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances », l'apprentissage junior s'adresse aux jeunes à partir de 14 ans, dès la rentrée scolaire 2006. Ce dispositif remplace celui des classes d'initiation préprofessionnelle en alternance.

Il comprend deux phases : un parcours d'initiation aux métiers, pendant lequel le jeune reste sous statut scolaire, puis la conclusion d'un véritable contrat d'apprentissage.

L'objectif de cette formation est de leur donner une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Jusqu'à ses 16 ans, le jeune peut à tout moment, après avis de l'équipe pédagogique et avec l'accord de ses parents (ou représentant légal) mettre fin à sa formation d'apprenti junior et reprendre sa scolarité dans un collège, y compris son collège d'origine, ou un établissement d'enseignement agricole ou maritime.

Dans ce cas, il est procédé lors de son retour à un bilan approfondi au vu duquel il intègre la classe qui correspond au niveau de connaissances et de compétences qu'il a atteint. En outre, si, âgé d'au moins 15 ans, il avait déjà conclu un contrat d'apprentissage, il peut résilier ce contrat pour reprendre sa scolarité.

Un "guide pédagogique de la formation d'apprenti junior" a déjà été communiqué aux autorités académiques. Il propose un ensemble de conseils destinés à faciliter la mise en œuvre des formations par les établissements. Un document de l'ONISEP présentant les caractéristiques de la formation a été également transmis aux rectorats pour diffusion auprès des collèges et des centres d'information et d'orientation. Il doit être remis par les chefs d'établissements aux familles intéressées par ce nouveau type de formation.

La gestion et le contrôle du dispositif d'apprentissage junior sont de la compétence du Préfet de Région.

*Décret n° 2006-830 du 11 juillet 2006 - JO du 12 juillet*

*Circulaire n° 2006-108 du 30 juin 2006 - BO Éducation Nationale n° 27 du 6 juillet 2006*

La formation d'apprenti junior a été codifiée dans le Code de l'Éducation et non dans le Code du travail. Certaines dispositions du Code du travail sont néanmoins expressément adaptées à ce dispositif :

- en matière d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage ;
- dans le cadre de la rupture de contrat, le jeune pouvant en prendre l'initiative pour reprendre sa scolarité.

*Article L. 337-3 du Code de l'Éducation*

*Articles R. 6222-10, L. 6222-20 du Code du travail*

☞ *Un décret du 15 juin 2009 institue à titre provisoire, une prime à l'embauche des jeunes stagiaires en entreprise en contrat à durée indéterminée.*

Le contrat ouvrant droit à cette aide doit être à durée indéterminée à temps, plein ou à temps partiel égal ou supérieur à un mi-temps, à l'exclusion des contrats aidés des secteurs marchands et non marchands. Les jeunes sont âgés de moins de vingt-six ans à la date de la conclusion du contrat de travail, et ont effectué, au sein de la structure procédant à l'embauche, un ou plusieurs stages d'une durée cumulée d'au moins huit semaines, régis par l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 ou les articles D. 337-4, D. 337-34 et D. 337-64 du Code de l'éducation, qui ont débuté entre le 1<sup>er</sup> mai 2008 et le 24 avril 2009.

Le montant de la prime est de **3 000 €**. Elle est versée, par moitié, en deux fois à l'employeur.

La prime est gérée par l'Agence de services et de paiement. C'est donc à cet organisme que doit être adressée la demande de l'employeur dans les quatre mois suivant la date de conclusion du contrat de travail.

*Décret n° 2009-692 du 15 juin 2009 instituant une prime à l'embauche de jeunes stagiaires en contrat à durée indéterminée - JO du 16 juin*

### **Entrée dans le dispositif**

Dès l'âge de 14 ans, les jeunes peuvent décider librement, en accord avec leurs parents (ou leurs représentants légaux), d'entrer en formation alternée d'apprenti junior. Ils ne peuvent y être contraints notamment par décision de conseil de classe.

L'admission dans la formation d'apprenti junior est prononcée par le chef d'établissement du lycée professionnel ou le directeur du centre de formation d'apprentis dans lequel est ouverte la formation d'apprenti junior. Elle intervient à la rentrée de l'année scolaire suivante. Elle peut intervenir, par dérogation de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, pendant l'année scolaire en cours.

## 1<sup>ère</sup> phase : l'initiation au métier

Le jeune est admis en apprentissage junior est inscrit dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis (CFA).

Pendant cette période d'apprentissage junior « initial », le jeune reste sous statut scolaire. L'équipe pédagogique élabore avec le jeune « apprenti junior » et ses parents (ou représentant légal), un projet pédagogique personnalisé. Ce projet pédagogique personnalisé définit, pour l'ensemble de la formation d'apprenti junior, les périodes de formation donnant lieu à des bilans d'étape.

Un tuteur est désigné au sein de l'équipe pédagogique pour assurer son suivi. Il accompagne le jeune tout au long de sa formation y compris lors de ses périodes en entreprise, c'est-à-dire en liaison avec le tuteur en entreprise ou le maître d'apprentissage. Il organise des entretiens avec l'apprenti junior afin de procéder à des évaluations régulières de la formation, assure la liaison avec son établissement d'origine et avec les entreprises qui l'accueillent en stage ou en apprentissage, recherche tout appui susceptible de l'aider à résoudre d'éventuelles difficultés liées à sa formation ou à sa vie personnelle.

Ce parcours d'initiation aux métiers comporte des enseignements généraux (français, mathématiques, etc.), des enseignements technologiques et pratiques et des stages en milieu professionnel dans plusieurs entreprises : l'objectif est de permettre au jeune de découvrir plusieurs métiers et de préparer son choix tout en continuant à suivre des enseignements généraux.

Durant ces stages en entreprise, l'apprenti junior est suivi par un autre tuteur. Le chef de l'entreprise où est effectué le stage peut assurer lui-même le tutorat ou désigner un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, ayant au moins un an d'ancienneté dans celle-ci ; un même tuteur ne peut suivre plus de 2 apprentis juniors.

Les stages que l'apprenti junior est amené à effectuer en entreprise se font sous statut d'élève ; ceux dont la durée excède 20 jours de présence dans la même entreprise, y compris de manière discontinue, donnent lieu, à l'issue de cette période, au bénéfice de l'apprenti junior, au versement par cette entreprise d'une gratification correspondant à 20 % du SMIC par heure d'activité, sans préjudice du remboursement éventuel par l'entreprise des frais de nourriture et de transport.

À l'issue de la première période de formation, si l'apprenti junior hésite encore sur son orientation professionnelle, il peut demander à poursuivre son parcours d'initiation aux métiers avant de signer un contrat d'apprentissage.

Au terme de chaque phase de formation, les éléments du socle commun de connaissances et de compétences acquis par l'apprenti junior sont validés et inscrits dans un livret d'apprenti junior.

## 2<sup>e</sup> phase : l'entrée en apprentissage de droit commun

Au terme de son parcours d'initiation aux métiers, dès lors qu'il a atteint au moins l'âge de 15 ans, le jeune apprenti junior peut envisager, avec l'accord de ses parents (ou représentant légal), de conclure un véritable contrat d'apprentissage de droit commun.

Il faut pour cela qu'il soit jugé apte à poursuivre l'acquisition, par la voie de l'apprentissage, du socle commun de connaissances et de compétences mentionné à l'article L. 122-1-1 du Code de l'éducation. Ce socle est constitué d'un ensemble de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel et réussir sa vie en société : il comprend la maîtrise de la langue française et des principaux éléments de mathématiques, une culture humaniste et scientifique permettant le libre exercice de la citoyenneté, la pratique d'au moins une langue vivante étrangère, la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication.

*Annexe au Décret n° 2006-830 du 11 juillet 2006 - JO du 12 juillet*

Si l'élève en parcours d'initiation aux métiers n'est pas jugé apte à poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences par la voie de l'apprentissage, il reprend sa scolarité ou poursuit le parcours d'initiation aux métiers sous statut scolaire dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis.

Au-delà de 16 ans, l'entrée en apprentissage n'est plus soumise aux règles propres de l'apprentissage junior. Ainsi, l'accord du chef d'établissement pour conclure un contrat d'apprentissage n'est plus requis, même si l'avis de l'équipe pédagogique demeure un élément important, notamment pour la détermination de la durée du contrat d'apprentissage.

De la même manière, une fois que le jeune a conclu son contrat d'apprentissage, il a le statut de salarié et non plus celui d'élève.

La durée du contrat d'apprentissage dépend du niveau de compétences du jeune lors de sa conclusion. Cette durée est fixée par les parties au contrat après évaluation par l'équipe pédagogique.

Titulaire d'un contrat d'apprentissage, le jeune bénéficie alors de toutes les dispositions du Code du travail relatives au statut des apprentis.

### **Formalités**

Il appartient aux directeurs de la DIRECCTE de veiller à ce qu'aucun apprenti junior ne soit accueilli dans une entreprise qui fait l'objet d'une décision d'opposition ou d'interdiction de recrutement d'apprentis, en cours de validité.

Les chefs d'établissement doivent donc se rapprocher des DIRECCTE avant toute conclusion de convention avec l'entreprise d'accueil.

*Circulaire n° 2006-108 du 30 juin 2006 - BO Éducation Nationale n° 27 du 6 juillet 2006*

L'employeur qui accueille des apprentis juniors est tenu aux mêmes formalités de déclaration et d'enregistrement des contrats d'apprentissage, applicables dans le cadre du dispositif d'apprentissage de droit commun.

### **CAS PARTICULIERS : APPRENTI EMPLOYÉ PAR UN ASCENDANT**

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur. Cette déclaration est assimilée dans tous ses effets à un contrat d'apprentissage.

*Article L. 6222-5 du Code du travail*

Elle comporte l'engagement de satisfaire aux conditions prévues par les articles suivants du Code du travail :

- Article L. 6221-1, relatif à la définition et au régime juridique du contrat ;
- Article L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat ;
- Article L. 6222-4, relatif à la conclusion du contrat ;
- Article L. 6222-11 et L. 6222-12, relatifs à la durée du contrat ;
- Article L. 6222-16, relatif au contrat d'apprentissage suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Article L. 6222-27 à L. 6222-29, relatifs au salaire ;
- Article L. 6223-1 à L. 6223-8, relatifs aux obligations de l'employeur en matière d'organisation de l'apprentissage et de formation ;

- Article L. 6225-1, relatif à l'opposition à l'engagement d'apprentis ;
- Article L. 6225-4 à L. 6225-7, relatifs à la suspension de l'exécution du contrat et à l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis.

L'ascendant verse une partie du salaire à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti.

## AMÉNAGEMENTS EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES

En ce qui concerne les personnes handicapées, des aménagements sont apportés aux dispositions des articles suivants du Code du travail :

- Article L. 6222-1 à L. 6222-3, relatifs aux conditions de formation du contrat d'apprentissage ;
- Article L. 6222-7 à L. 6222-10, relatifs à la durée du contrat ;
- Article L. 6222-15, relatif à la succession de contrats d'apprentissage ;
- Article L. 6222-19, relatif à la rupture du contrat avant le terme fixé en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé ;
- Article L. 6223-3 et L. 6223-4, relatifs aux obligations de l'employeur en matière de formation.

Des primes destinées à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter peuvent être accordées aux employeurs formant des apprentis handicapés.

*Articles L. 6222-37 et L.6222-38 du Code du travail*

Sont considérées comme personnes handicapées ici celles auxquelles la qualité de travailleur handicapé est reconnue par une commission créée à cet effet, et qui souscrivent un contrat d'apprentissage.

*Article L. 241-6, 1<sup>o</sup>, du Code de l'action sociale et des familles*

La qualité de travailleur handicapé peut également être reconnue au cours de l'apprentissage.

*Articles R. 6222-45 et R. 6222-49 du Code du travail*

☞ *Un décret de 2009 a supprimé la limite d'âge de 30 ans pour les personnes handicapées.*

*Décret n° 2009-596 du 26 mai 2009 relatif à la suppression de la limite d'âge pour les travailleurs handicapés en contrat d'apprentissage – JO du 28 mai*

### Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage du travailleur handicapé peut être portée à quatre ans.

*Article R. 6222-46 du Code du travail*

Lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, l'enseignement dispensé dans le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage en vue de conduire au diplôme prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus.

L'annexe pédagogique de la convention régissant le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage concerné fixe les conditions dans lesquelles cette règle est mise en œuvre.

*Article R. 6222-47 du Code du travail*

Dans cette hypothèse, la prolongation de la durée de l'apprentissage, d'un an au plus, ne fait pas obstacle à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

*Article R. 6222-48 du Code du travail*

### Aménagements de la formation

Lorsque l'apprenti handicapé est en mesure de suivre l'enseignement normal du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage, moyennant un aménagement particulier de la pédagogie appliquée dans ce centre ou cette section d'apprentissage, la mise en œuvre de cet aménagement est soumise à autorisation.

Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter utilement le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé à suivre par correspondance un enseignement équivalent à celui dispensé.

*Articles R. 6222-50 et suivants du Code du travail*

Ces autorisations font l'objet de décisions individuelles prises soit par le recteur, soit par le Directeur Régional de l'Agriculture et de la Forêt, après avis motivé de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

L'absence de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande vaut autorisation.

La formation générale associée à la formation technologique, théorique et pratique complétant la formation reçue dans l'entreprise et prévue au contrat d'apprentissage peut être également dispensée, sur avis motivé de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, dans une section de centre de formation d'apprentis, ou dans un centre de formation d'apprentis, ou dans une section d'apprentissage adapté aux personnes handicapées, sous réserve qu'une convention régulière ait été conclue. Cette convention peut être aménagée pour tenir compte de la spécificité des formations.

*Articles R. 6222-53 et L. 6232-1 du Code du travail*

### Primes aux employeurs

La formation de personnes handicapées peut donner lieu à prime, au profit de l'employeur, en particulier lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée.

*Article R. 6222-54 et suivants du Code du travail*

Ces primes donnent lieu à l'attribution, au titre de chaque apprenti, d'une somme globale payée en deux versements égaux à l'issue de chacune des deux premières années d'apprentissage.

Le montant de cette somme est déterminé par référence au salaire horaire minimum de croissance applicable au premier jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage.

En fait, il est appliqué une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat.

Les primes ne sont pas dues lorsque le contrat est rompu durant les deux premiers mois de l'apprentissage.

*Article R. 6222-56 du Code du travail*

Lorsque la rupture du contrat résulte de l'accord exprès et bilatéral des parties, les primes sont dues, mais la somme est réduite proportionnellement à la durée effective de l'apprentissage.

A défaut d'accord, lorsque le conseil de prud'hommes prononce la rupture pour faute grave de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, les primes ne sont pas dues et l'employeur rembourse les sommes qui ont pu lui être payées.

*Article R. 6222-57 du Code du travail*

La demande d'attribution des primes est adressée à la DIRECCTE du lieu de résidence de l'employeur.

Un arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle, de l'éducation, de la jeunesse et des sports et de l'agriculture fixe la liste des justifications à joindre à cette demande.

*Article R. 6222-58 du Code du travail*



## CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

### DÉFINITION

Le contrat de professionnalisation vise à unifier les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. A partir du 15 novembre 2004, l'employeur qui souhaite recourir à l'un de ces 3 contrats doit donc conclure un contrat de professionnalisation.

L'objectif de ce contrat est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, en permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle.

*Articles L. 6325-1 et suivants, D. 6325-1 à D. 6325-28 du Code du travail*

*Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 - JO du 5 mai*

*Décret n° 2004-968 du 13 septembre 2004 - JO du 15 septembre*

*Décrets n° 2004-870 et 2004-871 du 25 août 2004 - JO du 27 août*

*Décret n° 2004-1093 du 15 octobre 2004 - JO du 17 octobre*

*Circulaire DGEFP n° 2007-21 du 23 juillet 2007*

*Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 - JO du 25 novembre*

*Décret n° 2010-60 du 18 janvier 2010 - JO du 19 janvier*

*Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 – JO du 29 juillet*

*Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

*Décret n° 2014-969 du 22 août 2014 – JO du 27 août*

### ENTREPRISES CONCERNÉES

Peuvent conclure des contrats de professionnalisation les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue, sauf :

- l'État ;
- les collectivités territoriales ;
- les établissements publics à caractère administratif.

Les entreprises de travail temporaire peuvent également conclure des contrats de professionnalisation à durée déterminée.

A titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2015, les contrats de professionnalisation pourront être conclus par un particulier employeur, sous réserve d'un accompagnement de ce dernier adapté aux spécificités de son statut.

Un employeur auquel l'administration a notifié une décision d'interdiction de recruter de nouveaux apprentis et des jeunes titulaires d'un contrat d'insertion en alternance ne peut pas conclure un contrat de professionnalisation avec un jeune..

### BÉNÉFICIAIRES

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter une formation initiale, même s'ils n'ont pas validé un second cycle d'enseignement secondaire ou ne sont pas titulaires d'un diplôme d'enseignement technologique ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du RSA (Revenu de solidarité active), de l'ASS (Allocation de solidarité spécifique), ou de l'AAH (Allocation pour adultes handicapés) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

## CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, la durée du contrat doit être comprise entre 6 et 12 mois et correspond à la durée de l'action de professionnalisation envisagée. Le CDD doit en outre répondre aux conditions posées par l'article L. 1242-1 du Code du travail.

Le renouvellement du contrat est possible une seule fois dans la limite d'une durée totale de contrat égale à 24 mois et ce, dans plusieurs hypothèses :

- si son titulaire n'a pas obtenu la qualification souhaitée pour cause d'échec aux examens ;
- en cas de suspension du contrat pour cause de maladie, maternité ou accident du travail ;
- en cas de défaillance de l'organisme de formation.

La loi du 28 juillet 2011 crée une nouvelle hypothèse de renouvellement du contrat de professionnalisation, lorsque son titulaire a obtenu la qualification souhaitée et souhaite préparer une qualification supérieure ou complémentaire. Les employeurs peuvent également, désormais, conclure conjointement un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation pour l'accomplissement d'activités saisonnières.

*Articles L. 6325-4-1 et L. 6325-7 du Code du travail*

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée, il débute nécessairement par une période de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois. Cette période peut être allongée jusqu'à 24 mois, pour certains publics particulièrement " fragiles ", ou dans le cadre de certaines qualifications et certifications.

Les aménagements de la durée du contrat, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doivent être prévus dans le cadre d'un accord collectif de branche ou interprofessionnel ou, à défaut, par un accord collectif conclu dans le champ d'application d'un OPCA interprofessionnel.

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement écrit et doit faire l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE. Il doit être adressé à l'organisme collecteur (OPCA) dans les 15 jours qui suivent son début d'application.

Si le CDD, ou l'action de professionnalisation en cas de CDI, est rompu avant son terme, l'employeur doit informer la DIRECCTE, l'organisme collecteur (OPCA) et l'URSSAF dans les 30 jours suivant la date de fin anticipée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

## FORMATION DU TITULAIRE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

La durée des actions de professionnalisation est comprise entre 15 % et 25 % minimum de la durée du contrat de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures (contre 25 % dans le cadre d'un contrat de qualification).

Cette durée de professionnalisation peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat du même nom pour certains bénéficiaires particuliers, catégorisés par accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu dans le champ d'application d'un OPCA interprofessionnel. Sont notamment concernés :

- les jeunes n'ayant pas achevé de second cycle de l'enseignement secondaire ;
- les jeunes non titulaires d'un diplôme ou titre de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes ayant pour objectif une formation.

Les actions de formation peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose de moyens de formation structurés et clairement identifiés.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation peut être suivi par un tuteur, qu'il s'agisse d'un jeune ou d'un demandeur d'emploi d'au moins 26 ans. La loi du 5 mars 2014 renforce le tutorat en transformant la possibilité de mettre en place un tutorat par une véritable obligation.

*Article L. 6325-3-1 du Code du travail créé par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit donc un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

*Article D. 6325-6 du Code du travail modifié par Décret n°2014-969 du 22 août 2014 – JO du 27 août*

Les dépenses liées à la formation du tuteur peuvent être prises en charge par un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle (OPCA) dans un certaines limites (environ 230 €).

Toute clause du contrat de professionnalisation dite de « dédit-formation », imposant le remboursement des dépenses de formation à l'employeur en cas de rupture du contrat, est nulle.

Pour l'exercice d'activités saisonnières, 2 employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec tout jeune de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale, en vue de l'acquisition d'une ou de deux qualifications. Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat est annexée au contrat de professionnalisation.

*Article L. 6325-4-1 du Code du travail*

## **AIDE FORFAITAIRE POLE EMPLOI À L'EMBAUCHE DES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI DE MOINS DE 26 ANS**

Les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'État pour les embauches de jeunes âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation et demandeur d'emploi, inscrit auprès de Pôle emploi.

Ce dispositif est en vigueur depuis le 17 mai 2011, il résulte de la Délibération Pôle emploi n° 2011/18 du 24 mai 2011. L'aide forfaitaire à l'employeur est attribuée sous réserve que l'enveloppe financière allouée à ce dispositif de Pôle emploi ne soit pas épuisée.

*Instruction Pôle emploi n° 2011-94 du 31 mai 2011*

L'âge du jeune est apprécié au jour de la signature du contrat.

L'aide est accordée pour les embauches réalisées au moyen du contrat de professionnalisation dont la durée effective est supérieure à un mois.

Le montant de l'aide est de **2 000 €**. La moitié de l'aide est accordée à l'issue du 3<sup>e</sup> mois d'exécution du contrat de professionnalisation. Le solde de l'aide est versé à l'issue du 10<sup>e</sup> mois d'exécution du contrat.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'aide est calculé à due proportion du temps de travail effectif.

L'aide est gérée par Pôle emploi. Le bénéfice de l'aide est ainsi subordonné au fait, pour l'employeur, d'être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de Sécurité sociale ou d'assurance chômage. La condition de paiement est considérée comme remplie dès lors que l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues.

La demande d'aide est donc déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi dans un délai de trois mois après l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat de professionnalisation enregistré par la DIRECCTE.

Pôle emploi contrôle l'exactitude des déclarations des bénéficiaires des aides. Le bénéficiaire de l'aide doit tenir à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

### Aide à l'accompagnement pour les groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs qui organisent, dans le cadre du contrat de professionnalisation, des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'État pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de ces jeunes et de ces demandeurs d'emploi. Une convention doit être conclue entre le groupement et le représentant de l'État dans le département.

Le montant de l'aide est fixé à **686 €** par accompagnement et en année pleine.

L'aide de l'État est versée à raison de 75 % de son montant prévisionnel au moment de la conclusion de la convention. Le solde est versé après examen du bilan d'exécution de la convention par la DIRECCTE.

*Articles D. 6325-22 et suivants du Code du travail*

### AIDE A L'EMBAUCHE D'UN DEMANDEUR D'EMPLOI DE 45 ANS ET PLUS

Une aide de **2 000 €** est accordée à toute entreprise qui embauche, après le 1<sup>er</sup> mars 2011, en contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi âgé d'au moins 45 ans.

L'âge du salarié est apprécié au jour du début d'exécution du contrat.

L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche.

Le salarié ne doit pas avoir été décompté dans l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant son embauche.

L'employeur doit être à jour dans le paiement de ses charges sociales.

Pour bénéficier de l'aide, il faut s'adresser à Pôle emploi dans les 3 mois suivant l'embauche, muni d'une copie du contrat de professionnalisation et de la décision de prise en charge financière par un organisme paritaire agréé, le cas échéant.

Le montant de l'aide est de 2000 € pour un temps plein. Pour les salariés à temps partiel, son montant est calculé proportionnellement au temps de travail effectif.

La prime est versée en 2 fois : au cours du 3<sup>e</sup> mois et au cours du 10<sup>e</sup> mois du contrat.

*Décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 - JO du 17 mai*

### AIDE AGEFIPH POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Des aides AGEFIPH sont également prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes handicapées en contrat de professionnalisation.

L'employeur touche en 2014 :

- 1500 € pour un contrat de professionnalisation de 6 à 11 mois ;
- 3000 € pour un contrat de professionnalisation de 12 mois ;
- 4500 € pour un contrat de professionnalisation supérieur à 12 mois et inférieur ou égal à 18 mois ;
- 6000 € pour un contrat de professionnalisation supérieur à 18 mois et inférieur ou égal à 24 mois ;
- 7500 € pour un contrat de professionnalisation en CDI.

La personne handicapée, elle, perçoit :

- 1500 € pour un contrat de professionnalisation de 6 à 11 mois. Le montant est doublé (3000 €) si le salarié est âgé de 45 ans et plus ;

- 3000 € pour un contrat de professionnalisation de 12 mois et plus. Le montant est doublé (6000 €) si le salarié est âgé de 45 ans et plus.

Par ailleurs, une autre aide est mise en place pour l'employeur : l'aide à la pérennisation du contrat de professionnalisation d'un montant de :

- 4000 € pour un CDI à temps plein ;
- 2000 € pour un CDI à temps partiel supérieur ou égal à 16h hebdomadaire ;
- 2000 € pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps plein ;
- 1000 € pour un CDD supérieur ou égal à 12 mois à temps partiel supérieur ou égal à 16h hebdomadaire.

La demande est déposée, auprès de l'antenne régionale AGEFIPH, via un dossier « demande de prime » unique pour l'employeur et la personne handicapée. Pour être recevable, elle doit parvenir à l'AGEFIPH au plus tard 6 mois après l'embauche de la personne handicapée.

## STATUT DU TITULAIRE D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

De façon générale, l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise s'appliquent aux titulaires d'un contrat de professionnalisation, sous réserve qu'elles soient compatibles avec les contraintes liées à la formation.

*☞ Attention : Les organismes publics ou privés de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.*

*Article L. 6325-2-1 du Code du travail créé par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars*

### Durée du travail

La durée du travail applicable à une personne employée sous contrat de professionnalisation ne peut excéder la durée du travail légale ou pratiquée dans l'établissement, y compris le temps passé en formation.

*Article L. 6325-10 du Code du travail*

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient du repos hebdomadaire.

Il peut s'agir d'un temps partiel dès lors que l'organisation du travail à temps partiel ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée au contrat et qu'elle respecte la proportion de durée de formation par rapport à la durée totale du contrat.

### Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du SMIC, ultérieurement fixée par décret.

Les partenaires sociaux, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 se sont entendus sur :

- 55 % du SMIC, au minimum pour les jeunes de moins de 21 ans sans qualification ;
- 65 % du SMIC pour les titulaires d'un Bac professionnel, ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de niveau au moins équivalent et âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du SMIC pour ceux âgés de 21 ans et plus sans qualification ;
- 80 % du SMIC pour les titulaires d'un Bac professionnel, ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de niveau au moins équivalent et âgés de 21 ans et plus.

*Article D. 6325-15 du Code du travail*

Le taux de rémunération change le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Pour les salariés d'au moins 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % du minimum conventionnel quand celui-ci est supérieur au SMIC.

Les avantages en nature dont bénéficie le salarié en contrat de professionnalisation peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres salariés. En tout état de cause, cette déduction au titre des avantages en nature ne peut excéder les % du salaire mensuel.

### **Période d'essai**

Le contrat de professionnalisation peut prévoir une période d'essai dans les conditions de droit commun, sauf si des dispositions conventionnelles ou issues du contrat de professionnalisation en disposent autrement.

### **Exclusion de l'effectif de l'entreprise**

Les salariés sous contrat de professionnalisation ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise, sauf en matière de tarification des accidents du travail.

L'exclusion des effectifs s'applique jusqu'au terme du CDD ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI.

## **EXONÉRATION DES COTISATIONS SOCIALES PATRONALES**

Un dispositif d'exonération des cotisations sociales patronales au profit des employeurs de personnes sous contrat de professionnalisation, est mis en place. Peu importe que le contrat soit à durée déterminée ou indéterminée.

*Article L. 6325-16 du Code du travail*

Sont concernées les cotisations dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales.

L'exonération est d'une part subordonnée à l'embauche d'une jeune de moins de 26 ans ou d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans et plus. D'autre part, l'employeur doit respecter ses engagements souscrits dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Elle ne peut excéder la fraction des rémunérations limitée au SMIC appliqué à la durée légale ou conventionnelle de travail.

Elle ne porte que sur les cotisations dues jusqu'à la fin du CDD de professionnalisation ou de la période de professionnalisation, en cas de CDI.

Elle n'est pas cumulable avec une autre exonération de même nature ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisation.

Cette exonération de charges est applicable également aux contrats à durée déterminée et aux actions de professionnalisation conclus par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus.

*Article L.6325-17 du Code du travail modifié par Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 – Jo du 6 mars*

## **AIDE FORFAITAIRE À L'ACCOMPAGNEMENT ET AU TUTORAT**

Les dépenses de formation des tuteurs peuvent être prises en charge par un OPCA dans la limite de 15 €/heure de formation, pour une durée maximale de 40 heures de formation. Ces dépenses correspondent aux frais pédagogiques, aux rémunérations, aux cotisations sociales légales et conventionnelles, aux frais de transport et d'hébergement engagés pour le tutorat.

L'organisme collecteur peut également prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat, dans la limite de 230 €/mois par bénéficiaire, pour une durée maximale de 6 mois.