

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.

CONDITIONS

RELATIVES À L'APPRENTI

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^{er} cycle de l'enseignement secondaire.

Dérogations

Il peut être dérogé à cet âge limite dans les cas suivants :

- lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du précédent contrat ;
- lorsqu'il y a une rupture du contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique temporaire de celui-ci.

Les causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ayant entraîné la rupture du contrat d'apprentissage sont les suivantes :

- cessation d'activité de l'employeur,
- faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations,
- mise en oeuvre de la procédure prévue à l'article L. 6225-4 et suivants du Code du travail (risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti),
- inaptitude physique et temporaire de l'apprenti.

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

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

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

RELATIVES À L'ENTREPRISE

L'entreprise doit effectuer une déclaration auprès de la chambre consulaire compétente. 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.

Le contrat type d'apprentissage sert de support à la déclaration.

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 précise :

- 1° - les nom et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- 2° - le nombre de salariés de l'entreprise autres que les apprentis ;
- 3° - le diplôme et le titre préparés par l'apprenti ;
- 4° - les nom et prénom du maître d'apprentissage ;
- 5° - le titre ou diplôme le plus élevé dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée par l'apprenti.

APPRENTISSAGE DANS PLUSIEURS ENTREPRISES

L'article L. 6211-2 du Code du travail permet à un apprenti de suivre une partie de sa formation pratique dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie.

Toutefois, la durée d'emploi dans une autre entreprise est limitée.

Elle est d'une part, limitée à la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage.

D'autre part, l'apprenti ne peut travailler dans plus de deux entreprises d'accueil différentes au cours d'un même contrat d'apprentissage.

Un maître d'apprentissage doit être nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.

FORMATION DU CONTRAT

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

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

- à la Chambre des métiers ;
- à la Chambre de Commerce et de l'Industrie (ou Chambre d'Agriculture) ou, si l'entreprise le souhaite, au CFA où est inscrit l'apprenti à condition que ce CFA figure sur une liste établie par le préfet.

L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat. Cet enregistrement est refusé dans un délai de **15** jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation.

La date de début du contrat d'apprentissage ne peut être ni postérieure ni antérieure de plus de **3** mois au début du cycle de formation du CFA, que doit suivre l'apprenti.

FORMULAIRE

Le contrat d'apprentissage est un contrat type dont le formulaire correspondant est le Cerfa FA 13a. Il sert de support au contrat de travail conclu entre l'apprenti et l'employeur. Ce formulaire vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis.

RÉGIME JURIDIQUE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est régi par les lois, règlements et conventions ou accords collectifs de travail applicables aux relations de travail entre entreprises et salariés, dans la branche ou l'entreprise considérée, dans la mesure où ces textes et ces conventions ou accords collectifs de travail ne sont pas contraires aux dispositions 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 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

Exemple

Les apprentis ne peuvent être privés d'une prime de vacances qui profite à l'ensemble des salariés.

ENTRETIEN D'ÉVALUATION

L'apprenti est systématiquement convoqué par le centre de formation d'apprentis (CAF) dans les deux premiers mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage à un entretien.

L'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation d'apprentis et, si besoin est, les parents de l'apprenti participent à cet entretien.

Cet entretien a pour but de :

- procéder à une première évaluation du déroulement de la formation ;
- le cas échéant, adapter la formation.

DURÉE DU CONTRAT

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.

Par dérogation, la durée du contrat peut varier entre six mois et un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

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

La décision est prise après avis du directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement par le recteur ou le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs.

La décision est réputée positive, faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur.

La durée du contrat peut être portée à **4** ans lorsque la qualité de travailleur handicap est reconnue à l'apprenti.

Le contrat fixe la date du début de l'apprentissage. Cette date ne peut, en principe, être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du centre de formation que doit suivre l'apprenti.

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.

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.

Lorsqu'un apprenti conclut, avec le même employeur, un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent ou à celle qui résulte de l'article D. 6222-26 du Code du travail.

CONTRATS SUCCESSIFS

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

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

Article L. 6222-16 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. 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.

Toutefois, en cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, à l'initiative du salarié, avant le terme fixé initialement.

Maladie

Le délai de deux mois pendant lequel le contrat d'apprentissage peut être résilié sans motif par chacune des parties est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti.

Cass. soc. 16 mars 2004 - X c/ Y

La rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors les cas prévus par l'article L. 6228-18 du Code du travail, est sans effet.

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

Par ailleurs, en cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin à l'initiative du salarié avant le terme fixé initialement.

Sanction

L'employeur est tenu, sauf en cas de mise à pied, de payer les salariés jusqu'au jour où le Conseil de Prud'hommes statue sur la résiliation.

Exemple

Si la rupture du contrat est intervenue en violation de la loi, l'employeur peut être condamné à verser les deux derniers mois de salaire correspondant à la poursuite du contrat jusqu'à son terme.

Cass. soc. 13 octobre 1988 - Bull civ. V, n° 491

Le juge qui prononce la résiliation du contrat aux torts de l'employeur doit 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

SPECIMEN

		CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU AVENANT⁽¹⁾ (Articles L. 117-1 et suivants du code du travail)																				
Nature du contrat ou de l'avenant <input type="checkbox"/> Type de dérogation le cas échéant <input type="checkbox"/> <small>(Voir notice cadre A) (Voir notice cadre B)</small>		N° d'enregistrement du dernier contrat concernant le même apprenti : _____ Si avenant, n° d'enregistrement du contrat _____ <small>Sans le numéro du contrat précédent, cet avenant ne peut être enregistré</small>		N° 10103 04 FA 13a																		
L'EMPLOYEUR (voir notice cadre C)																						
Nom et prénom : _____ Nom d'époux(se) : _____ Dénomination : _____ Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : N° _____ Rue _____ Code Postal _____ Commune _____		N° SIRET de l'établissement d'apprentissage _____ Code de l'activité principale de l'entreprise _____ Secteur de référence : <input type="checkbox"/> Nombre de salariés _____ Téléphone : _____ Télécopie : _____ Courriel : _____		Convention collective : _____ IDCC _____ Caisse de retraite complémentaire de l'apprenti : N° _____ Rue _____ Code Postal _____ Commune _____ Code de la caisse complémentaire : _____																		
L'APPRENTI (voir notice cadres D et E)																						
Nom et prénom : _____ Nom d'époux(se) : _____ Adresse : N° _____ Rue _____ Code Postal _____ Commune _____		Sexe : (M=1, F=2) <input type="checkbox"/> (D) Nationalité : <input type="checkbox"/> Date de naissance : _____ Lieu de naissance : _____ Régime social : MSA : <input type="checkbox"/> URSSAF : <input type="checkbox"/> Niveau de la dernière formation : _____ Intitulé du dernier diplôme obtenu : _____		Diplôme le plus élevé obtenu : _____ Reconnaissance travailleur handicapé : _____ <small>(oui=1, non=2, en cours=3)</small>																		
(D) Situation avant ce contrat : <input type="checkbox"/> Apprenti junior : <input type="checkbox"/> (oui=1, non=2) (D) A bénéficié d'un dispositif d'accompagnement : <input type="checkbox"/>		Représentant légal <input type="checkbox"/> père <input type="checkbox"/> mère <input type="checkbox"/> tuteur Nom et prénom _____ N° _____ Rue _____ Code Postal _____ Commune _____ Si l'employeur est l'ascendant de l'apprenti : _____ - lien de parenté : _____ - organisme où est versé le salaire de l'apprenti : _____		Nom _____ N° _____ Rue _____ Code Postal _____ Commune _____ N° de Compte : _____																		
LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE (voir notice cadre F)																						
Nom et prénom : _____ Nom d'époux(se) : _____ Date de naissance : _____ Le maître d'apprentissage est-il l'employeur ? <input type="checkbox"/> (oui=1, non=2)		Expérience professionnelle en lien avec la formation préparée par l'apprenti : _____ Durée : _____ ans Diplômes ou titres obtenus : _____ A la date de début de contrat : _____ Nombre d'apprentis et d'élèves de classe préparatoire à l'apprentissage suivis par le maître d'apprentissage _____ Nombre de salariés en alternance, y compris en apprentissage suivis par le maître d'apprentissage _____																				
LE CONTRAT (voir notice cadre G)																						
Début _____ Fin _____ Durée _____ mois _____ jours Durée hebdomadaire de travail _____ heures/minutes Préciser s'il s'agit du S.M.I.C. ou du S.M.C. (Salaire Minimum Conventionnel)*		<table border="0"> <tr> <td>1ère année du _____ au _____</td> <td>..... % du _____</td> <td>* _____ au _____</td> <td>..... % du _____</td> <td rowspan="4"> Salaire brut mensuel à l'embauche : _____ € </td> </tr> <tr> <td>2ème année du _____ au _____</td> <td>..... % du _____</td> <td>* _____ au _____</td> <td>..... % du _____</td> </tr> <tr> <td>3ème année du _____ au _____</td> <td>..... % du _____</td> <td>* _____ au _____</td> <td>..... % du _____</td> </tr> <tr> <td>4ème année du _____ au _____</td> <td>..... % du _____</td> <td>* _____ au _____</td> <td>..... % du _____</td> </tr> </table>				1ère année du _____ au _____ % du _____	* _____ au _____ % du _____	Salaire brut mensuel à l'embauche : _____ €	2ème année du _____ au _____ % du _____	* _____ au _____ % du _____	3ème année du _____ au _____ % du _____	* _____ au _____ % du _____	4ème année du _____ au _____ % du _____	* _____ au _____ % du _____
1ère année du _____ au _____ % du _____	* _____ au _____ % du _____	Salaire brut mensuel à l'embauche : _____ €																		
2ème année du _____ au _____ % du _____	* _____ au _____ % du _____																			
3ème année du _____ au _____ % du _____	* _____ au _____ % du _____																			
4ème année du _____ au _____ % du _____	* _____ au _____ % du _____																			
Avantages en nature à déduire du salaire brut mensuel : Nourriture _____ €/jour Logement _____ €/mois Diplôme ou titre préparé (préciser également la spécialité) : _____ Etablissement de formation responsable : N° _____ Rue _____ Code Postal _____ Commune _____ Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers <input type="checkbox"/> (oui=1, non=2)		L'employeur atteste que sont remplies les conditions permettant une formation satisfaisante de l'apprenti fixées à l'article L.117-5 du code du travail. Les soussignés s'engagent à respecter les obligations du code du travail et le cas échéant de la convention collective, et certifient l'exactitude des renseignements donnés Fait à : _____ Signature de l'employeur _____ Signature de l'apprenti _____ Signature du représentant légal le cas échéant (2) _____ Le : _____																				
CADRE RÉSERVÉ A L'ÉTABLISSEMENT DE FORMATION (voir notice cadre E)																						
Cachet de l'établissement de formation responsable _____		N° UAI de l'établissement de formation responsable _____ Date de visa Début du cycle de formation _____ du contrat : _____ Code du diplôme ou titre _____ Niveau : _____ Nombre d'heures de formation assurées : 1 ^{ère} année du _____ au _____ 3 ^{ème} année du _____ au _____ 2 ^{ème} année du _____ au _____ 4 ^{ème} année du _____ au _____																				
CADRE RÉSERVÉ A L'ORGANISME CONSULAIRE																						
Cachet ou visa _____		Nom : _____ Adresse : _____ Code postal _____ Commune _____ N° de gestion interne : _____		N° SIRET _____ Date de réception du dossier complet : _____																		
Enregistrement : N° _____ Avenant : _____ Date de la décision d'enregistrement : _____ <small>La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites sur ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectifications pour les données à caractère personnel vous concernant auprès de l'organisme qui a traité votre demande. Toute fausse déclaration est passible de sanctions pénales (Art. 441-1 du code pénal).</small>		(1) Ne remplir que les rubriques à modifier (2) Si l'apprenti est mineur ou incapable majeur																				
Volet 2 destiné à l'employeur																						

SPECIMEN

LE CONTRAT (la rémunération des apprentis)

Bénéficiaire minimum en pourcentage du SMIC ou à partir de 21 ans, du salarié titulaire d'un diplôme professionnel correspondant à l'emploi visé, s'il est plus favorable. Toutefois, le salaire peut être inférieur en vertu d'un accord conventionnel ou contractuel.

Âge du jeune	Rémunération	
	Année d'accession	% du SMIC
10-17 ans	1 ^{ère} année	65 %
	2 ^e année	37 %
	3 ^e année	53 %
18-20 ans	1 ^{ère} année	41 %
	2 ^e année	40 %
	3 ^e année	65 %
À partir de 21 ans	1 ^{ère} année	55 %
	2 ^e année	61 %
	3 ^e année	78 %

Attention
Des règles particulières de rémunération sont prévues en cas de prolongation ou de réduction de la durée de l'apprentissage notamment dans le cadre d'une formation occasionnelle et en cas de contrats d'apprentissage successifs.




CONTRAT D'APPRENTISSAGE

(Articles L. 117-1 et suivants du code du travail)

Instructions et consignes pour remplir le contrat

Le Cerfa FA 14a sert également de déclaration de maître d'apprentissage (art. L. 117.5 du code du travail)

En ce qui concerne la 4^{ème} année du contrat :

- Lorsque les accords d'entreprise établissent une quatrième année d'apprentissage, les perceptions sont rémunérées égales à celle afférentes à une troisième année d'apprentissage, majorées de 10 points.
- Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est portée à 4 ans, en cas d'échec à l'examen ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la rémunération versée à l'apprenti pendant cette année supplémentaire est égale afférente à une troisième année d'apprentissage.

AVANTAGE EN NATURE

À défaut de convention collective prévoyant un taux élevé, le montant des avantages en nature pouvant être déduit du salaire de l'apprenti est ainsi calculé :

- Apprentis employés dans les hôtels, les cafés, les restaurants, les casinos, les cafétérias, la restauration rapide et la restauration de collectivité :
 - un repas par jour : minimum garanti (MG) x 75% ;
 - deux repas par jour : minimum garanti (MG) x 2 x 75% ;
 - logement mensuel : 5,32 euros x 78% x 53 jours soit : 0,51 euros
- Apprentis employés dans les autres secteurs :
 - un repas par jour : valeur forfaitaire (*) x 75% ;
 - deux repas par jour : valeur forfaitaire (*) x 2 x 75% ;
 - logement mensuel : valeur forfaitaire (*) x 75%

(*) valeur fixée par l'article 10 du décret n° 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature et en ce qui concerne les entreprises agricoles, valeur fixée par l'article 17 du décret n° 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés des entreprises agricoles.

Attention : Ces déductions ne peuvent excéder, chaque année, un montant égal aux trois quarts du salaire de l'apprenti.

PIECES À JOINDRE

■ A JOINDRE IMPÉRATIVEMENT AU CONTRAT DANS LES CAS SUIVANTS :

- La copie des titres ou des diplômes du maître d'apprentissage et des justificatifs de son expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre présent par l'apprenti. Si vous ne les avez pas, transcrivez dans le cas d'un secteur qualifiant, la fiche indicative d'aptitude délivrée par le maître de l'emploi dont une photocopie au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'embauchement du candidat.
- Si l'apprenti mineur est autorisé à effectuer des heures supplémentaires, à travailler sur des machines ou des produits dangereux ou si l'apprenti, quelque soit son âge, est autorisé à effectuer des travaux comportant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, la fiche doit être jointe au contrat.
- La dérogation délivrée par le recrus (si, par le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou par le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs) à défaut la copie de la demande de dérogation, en cas de réduction ou d'interdiction de la durée du contrat, ou de début de l'apprentissage sous période légale (période légale) trois mois avant et trois mois après le début du cycle de formation.
- L'autorisation accordée par l'inspecteur du travail, à défaut la copie de la demande d'autorisation, en cas d'utilisation par l'apprenti mineur de machines dangereuses ou d'installation de ses travaux dangereux.
- Le ou les documents exigés par la réglementation en vigueur, si l'apprenti est de nationalité étrangère.

Attention : L'absence de ces documents peut entraîner un refus d'embauchement du contrat d'apprentissage.

■ A QUEL ORGANISME TRANSMETTRE VOTRE DOSSIER

Vous devez obligatoirement transmettre le contrat :

- à la chambre de métiers et de l'artisanat si votre entreprise est inscrite au répertoire des métiers ou au registre des entreprises, si votre entreprise ou votre établissement est situé dans le Haut-Rhin, le Bas-Rhin ou la Moselle, ou si vous êtes artisan (m);
- à la chambre d'agriculture si votre entreprise relève de la branche agricole (hors certains forêts);
- à la chambre de commerce et d'industrie si l'employeur est inscrit dans le registre du commerce et des sociétés;
- à la chambre de métiers et de l'artisanat en cas de doute; ailleurs;
- à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les autres cas.

■ POUR INFORMATION

Circuit du contrat

- La chambre consulaire ou la direction départementale enregistre le contrat s'il est soumis aux dispositions réglementaires et réglementaires qui le régissent. Elle renvoie à l'employeur et à l'apprenti, joints ensemble, le contrat et leur avenant.
- La direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le service assis dans le secteur de l'agriculture (SCITEPSA) ou du transport (inspecteur des transports) est chargé de contrôler la validité de l'embauchement du candidat.

CODIFICATION

A LA NATURE DU CONTRAT OU DE L'AVENANT

- 1 - Premier contrat d'apprentissage conclu par l'apprenti
- 2 - Nouveau contrat
 - 2.1 - Chez le même employeur
 - 2.2 - Chez un autre employeur
 - 2.3 - Chez un autre employeur suite à rupture du contrat pendant le cycle de formation
- 3 - Avenant
 - 3.1 - Modification de la situation juridique de l'employeur (art L. 124 (1))
 - 3.2 - Prorogation liée à un handicap
 - 3.3 - Prorogation suite à l'échec à l'apprentissage
 - 3.4 - Autre (changement de CFA, de maître d'apprentissage...)

B LE TYPE DE DÉROGATION

- 1 - Age des bénéficiaires en apprentissage
 - 1.1 - Age inférieur à 16 ans
 - 1.2 - Age inférieur à 20 ans
- 2 - Durée du contrat
 - 2.1 - Réduction
 - 2.2 - Allongement
- 3 - Délai de l'apprentissage hors période légale
- 4 - Troisième contrat pour une formation de même niveau
- 5 - Omission de dérogation
- 6 - Autres

C Nombre de salariés de l'entreprise :

1 - Porter le nombre de salariés de l'entreprise (et non pas de détachement conclu(e) par le contrat) en encadrant les espaces.

Secteur de référence :

- 1 - Entreprise inscrite au répertoire des métiers ou au répertoire des entreprises pour l'Alsace-Moselle
- 2 - Entreprise inscrite au répertoire des métiers, du commerce et des sociétés
- 3 - Entreprise relevant du secteur agricole
- 4 - Entreprise de transport
- 5 - Profession libérale
- 6 - Secteur associatif
- 7 - Autre employeur

Code de l'activité principale de l'entreprise : code NAF de l'entreprise

(DDC : Identifiant de la convention collective appliquée par l'établissement dans le cadre de l'exécution du contrat, UDCC peut être obtenu sur le site www.touristat.gouv.fr)

E L'APPRENTI (son niveau de formation)

Niveau de formation (avec ou sans diplôme correspondant) :

- 1 - Sorties de CFA, CLTA ou de collège avant la 3^e (Équivalent au niveau IV de l'Éducation nationale)
- 2 - Sorties de 3^e ou scolarisation de classes de CAP ou de BEP avant l'entrée technique (Équivalent au niveau V de l'Éducation nationale)
- 3 - Sorties de l'année terminale du CAP ou de BEP ou abandon de la seconde du second cycle long avant la classe de première (Équivalent au niveau V de l'Éducation nationale)
- 4 - Sorties des classes techniques du second cycle long ou abandon des études supérieures avant le niveau III (Équivalent au niveau IV de l'Éducation nationale)
- 5 - Sorties avec un diplôme de niveau BAC+2 (DUT, BTS, DEUG etc. (Équivalent au niveau III de l'Éducation nationale))
- 6 - Sorties avec un diplôme de troisième ou troisième cycle universitaire ou diplôme de grande école (Équivalent au niveau II ou I de l'Éducation nationale)

Diplôme le plus élevé obtenu :

- 1 - Aucun diplôme
- 2 - Certificat de formation générale
- 3 - Brevet
- 4 - CAP ou BEP
- 5 - Baccalauréat général ou technologique
- 6 - Baccalauréat professionnel, licence de technicien ou brevet professionnel
- 7 - DEUG, DUT, BTS ou autre diplôme de niveau BAC+2
- 8 - Diplôme de niveau BAC+3 ou plus

D L'APPRENTI (ses caractéristiques)

Nationalité :

- 1 - Français
- 2 - Résident de l'Union européenne
- 3 - Étranger hors Union européenne

Situation avant l'apprentissage :

- 1 - Sans titre
- 2 - Passaire d'attente aux métiers apprenti junior
- 3 - Universitaire
- 4 - Contrat d'apprentissage
- 5 - Contrat de professionnalisation
- 6 - Contrat en loi (CAE, SEJE, CIE)
- 7 - Stagiaire de la formation professionnelle
- 8 - Salarié (y compris intérimaire)
- 9 - Secrétaire d'exécution inscrit au ruc à l'ANPE
- 10 - Inactif
- 11 - Autre

A bénéficié d'un dispositif d'accompagnement :

- 1 - Dans le cadre d'un CVAE
- 2 - Dans le cadre du contrat de mobilité pour l'insertion
- 3 - Dans le cadre d'un autre dispositif d'accompagnement
- 4 - Non

F LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE (les règles de calcul du plafond d'emploi)

Le maître d'apprentissage :

- Apprentis

Nombre maximal d'apprentis et d'élèves de classe préparatoire à l'apprentissage suivi par chaque maître d'apprentissage :

- deux apprentis ou élèves de classe préparatoire à l'apprentissage,
- ou un apprenti lorsqu'il se succède en raison d'un échec à son examen.

Toutefois, dans certaines professions (officine, pharmacie...), la convention collective prévoit que le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est moins important.

- Salariés en alternance

Nombre maximal de salariés en alternance suivis par chaque maître d'apprentissage :

- lorsque le maître d'apprentissage est salarié : trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation,
- lorsque le maître d'apprentissage est l'employeur : deux salariés.

A noter : les dispositions de code s'inscrivent dans le cadre de l'apprentissage et s'appliquent au "maître d'apprentissage référent" dans le cas d'une fonction partagée entre plusieurs salariés (équipe-tutorale).

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.

PROTECTION DE L'APPRENTI

L'administration dispose d'une procédure permettant d'assurer la santé et l'intégrité physique et morale des apprentis.

La procédure d'urgence peut être mise en oeuvre par l'administration en cas de risques sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

L'autorité administrative chargée du contrôle de l'application de la législation du travail doit procéder, dans un premier temps, à une enquête contradictoire si les circonstances le permettent (Inspecteur ou Contrôleur du travail).

Elle propose ensuite à la DIRECCTE la suspension du contrat de travail. La décision éventuelle de suspension du contrat de travail, prise par le directeur départemental du travail, est prononcée sans délai, dès la fin de l'éventuelle enquête contradictoire.

Notion de "risques sérieux"

La procédure d'urgence doit être enclenchée quel que soit l'auteur des actes à l'origine du danger : employeur ou maître d'apprentissage, autres salariés de l'entreprise ou encore personnes extérieures à l'entreprise mais en contact avec le jeune.

Les faits relevant de la procédure d'urgence sont limités aux "risques sérieux" d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

Sont donc visées, les violences physiques ou morales présentant un caractère de gravité, ainsi que la mise en danger de la santé et de l'intégrité physique de l'apprenti, notamment lors de l'utilisation de substances ou de préparations dangereuses, de la conduite de machines dangereuses, de l'absence de protections individuelles ou collectives, de défaut de conformité des installations de l'entreprise, ou d'infractions graves à la législation sur la durée du travail ou le travail de nuit.

Circulaire DGEFP n° 2002-37 du 19 juillet 2002

Sanctions

En cas de suspension du contrat de travail, l'employeur reste tenu de verser la rémunération à l'apprenti. Par ailleurs, le refus de la DIRECCTE d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat entraîne la rupture du contrat de travail.

L'employeur est alors tenu de verser à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si la relation de travail s'était poursuivie jusqu'à son terme. L'employeur se voit, par ailleurs, retirer d'office le titre de maître d'apprentissage confirmé lorsque celui-ci a été délivré à l'employeur.

L'employeur peut se voir également interdire de recruter des jeunes sous contrat d'insertion en alternance.

Néanmoins, l'employeur peut présenter l'enregistrement de nouveaux contrats s'il estime avoir pris les mesures propres à assurer le respect des obligations en matière d'accueil des jeunes.

Sort de l'apprenti

Le CFA doit prendre les mesures nécessaires pour permettre à l'apprenti de suivre provisoirement son apprentissage et de trouver un nouvel employeur susceptible de mener la formation à son terme.

Horaire de travail

Les apprentis, âgés de moins de **18** ans, ne peuvent être employés à un travail effectif excédant **8** heures par jour ou **35** heures par semaine.

Des dérogations à cette limite peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement, dans la limite de **5** heures par semaine. Le travail de nuit est, sauf dérogations, interdit pour les apprentis de moins de **18** ans. Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail excepté 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.

TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

Le travail du dimanche est autorisé pour les apprentis majeurs.

Les apprentis âgés de moins de **18** ans ne peuvent, a contrario, être tenus de travailler le dimanche.

Pour les établissements non soumis à la réglementation du travail, lorsque l'apprenti est obligé, par suite de conventions ou conformément à l'usage de ranger l'atelier les dimanches, ce travail ne peut se prolonger au-delà de **10** heures du matin.

Le travail des jours fériés légaux est autorisé pour les apprentis majeurs.

Les apprentis âgés de moins de **18** ans ne peuvent être tenus à quelque travail que ce soit un jour férié.

RÉMUNÉRATION

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 au 1^{er} janvier 2015

Age de l'apprenti	Années d'apprentissage	% du SMIC ou du MINIMUM CONVENTIONNEL	Base 151,67 heures
Moins de 18 ans	1 ^{re} année	25 %	364,39 €
	2 ^e année	37 %	539,29 €
	3 ^e année	53 %	772,50 €
De 18 ans à moins de 21 ans	1 ^{re} année	41 %	597,59 €
	2 ^e année	49 %	714,20 €
	3 ^e année	65 %	947,41 €
Plus de 21 ans	1 ^{re} année	53 %	772,50 €
	2 ^e année	61 %	889,11 €
	3 ^e année	78 %	1 135,34€

☞ 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.

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.

Exemple

Un apprenti, né le 15 septembre 1997, est embauché le 1^{er} octobre 2014. La durée de son contrat est fixée à 3 ans.

- 1^{re} année du contrat, jusqu'au 30 septembre 2014, sa rémunération minimale est de 25 % du SMIC ;
- 2^e année : au 1^{er} octobre 2014, son salaire passe à 49 % du SMIC ;
- 3^e année : au 1^{er} octobre 2015, son salaire passe à 65 % du SMIC.

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.

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.

SUCCESSION DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Contrats conclus avec le même employeur

En cas de succession de contrats d'apprentissage avec le même employeur, l'apprenti doit bénéficier, au cours du second contrat, d'une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait ou à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution de son précédent contrat.

Contrats conclus avec des employeurs différents

En cas de succession de contrats d'apprentissage avec des employeurs différents, l'apprenti doit bénéficier, au cours du second contrat, d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution de son précédent contrat sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

La rémunération à laquelle le jeune pouvait prétendre correspond au salaire minimum réglementaire éventuellement majoré de **15** points.

Circulaire DGEFP/DGT 2007-4 du 24 janvier 2007-07-23

La rémunération que percevait l'apprenti au titre de son précédent contrat n'est pas opposable au nouvel employeur dans les hypothèses suivantes :

- lorsque la rémunération était, en application d'un accord collectif, supérieure au salaire minimum réglementaire, cette rémunération conventionnelle n'est pas opposable au nouvel employeur si celui-ci ne relève pas de la même branche ;
- les majorations de rémunération accordées aux jeunes ayant effectué un premier contrat d'apprentissage dans le secteur public ne sont pas opposables au second employeur, si celui-ci relève du secteur privé.

De même, les rémunérations plus favorables accordées de façon discrétionnaire à l'apprenti par son premier employeur ne sont pas opposables au second employeur.

Changement d'orientation

Lorsqu'un contrat d'apprentissage a été conclu pour l'obtention d'un bac professionnel, l'apprenti peut changer d'orientation, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat.

Article 6222-22-1 du Code du travail

Il peut dans ce cadre poursuivre sa formation en vue d'obtenir un CAP, un CAP agricole ou un brevet professionnel agricole. Lorsque la spécialité du nouveau diplôme appartient au même domaine professionnel que celui du bac professionnel initialement visé, la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'un an.

Rémunération

Les apprentis dans cette situation sont considérés comme ayant déjà accompli une première année d'apprentissage et sont donc rémunérés comme des apprentis de seconde année.

Article R. 6222-18 du Code du travail

Décret 2012-419 du 23 mars 2012 - JO du 29 mars

ALLONGEMENT OU RÉDUCTION DE LA DURÉE DU CONTRAT

Réduction de la durée du contrat

Réduction de droit

Lorsque l'apprenti a suivi une formation à temps complet dans un établissement technique ou un contrat de professionnalisation pendant une année au moins et entre en apprentissage pour achever cette formation, il bénéficie, de droit, d'une réduction de la durée de son contrat. Il est considéré, au titre de sa rémunération, comme ayant effectué une première année d'apprentissage.

En conséquence, il doit bénéficier d'une rémunération au moins égale à celle afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Réduction sur demande

La durée du contrat d'apprentissage peut être sur demande, réduite d'un an :

- si l'intéressé est déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui qu'il souhaite préparer ;
- si l'intéressé a effectué un stage de formation professionnelle agréé par l'état ou une région et visant à l'acquisition d'une qualification.

L'apprenti est alors considéré, au titre de sa rémunération, comme ayant effectué une première année d'apprentissage, mais il ne bénéficie pas de la majoration de **15** points. Sa rémunération doit donc être au moins égale à celle afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Réduction en fonction du niveau initial de compétences

La durée du contrat d'apprentissage peut être réduite pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti. Dans ce cas, l'apprenti est considéré, pour ce qui concerne sa rémunération comme ayant effectué la durée d'apprentissage dont a été amputé le contrat.

Allongement de la durée du contrat

Travailleur handicapé

La personne handicapée orientée vers l'apprentissage, ainsi que l'apprenti auquel la qualité de travailleur handicapé est reconnue au cours de son apprentissage peut, si son état l'exige, voir la durée de son contrat allongée d'une année au maximum.

Il doit alors percevoir au titre de cette année supplémentaire, la rémunération, de la dernière année de contrat, majorée de **15** points.

Échec à l'examen

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé d'un an :

- soit par prolongation du contrat initial ;
- soit par la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur.

Au cours de cette année supplémentaire, l'apprenti reçoit la rémunération afférente à la dernière année précédant cette année supplémentaire.

SUSPENSION DU CONTRAT

En cas de suspension de contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation.

Au cours de cette prolongation, l'apprenti perçoit la rémunération afférente à la dernière année précédant l'interruption.

Dates de début de contrat et de formation distinctes

La durée normale du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Cette durée est, en principe, égale à deux ans.

La date de début du contrat d'apprentissage ne peut être ni antérieure, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que doit suivre l'apprenti, sauf dérogation.

Contrats conclus après le début du cycle de formation

Le contrat est conclu moins de 3 mois après le début du cycle de formation

Un jeune peut conclure un contrat d'apprentissage, moins de trois mois après le début du cycle de formation, sans qu'une dérogation soit nécessaire.

Dans ce cas, le contrat doit s'achever à l'issue de **24** mois, en application de la règle fixant à **2** ans la durée du contrat d'apprentissage.

Cependant, si l'apprenti obtient le diplôme ou le titre de l'enseignement technologique préparé, il peut mettre fin au contrat avant le terme fixé initialement.

Le contrat est conclu plus de trois mois après le début du cycle de formation

Le contrat d'apprentissage peut, sur dérogation, être conclu plus de trois mois après le début du cycle de formation. Dans ce cas, la durée du contrat peut être prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.

Contrats conclus avant le début du cycle de formation

Le contrat est conclu moins de 3 mois avant le début du cycle de formation

Un jeune peut conclure, sans dérogation, un contrat d'apprentissage, moins de trois mois avant le début du cycle de formation.

Dans ce cas, la durée du contrat devant être au moins égale à celle du cycle de formation, elle doit éventuellement être allongée, au-delà de **24** mois, jusqu'à l'issue du cycle de formation faisant l'objet du contrat.

Le contrat est conclu plus de trois mois avant le début du cycle de formation

Le contrat d'apprentissage peut, sur dérogation, être conclu plus de trois mois avant le début du cycle de formation. Dans ce cas, la durée du contrat doit éventuellement être allongée, au-delà de **24** mois, jusqu'à l'expiration du cycle de formation faisant l'objet du contrat.

APPRENTIS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Rémunération de l'apprenti préparant une licence professionnelle

Les apprentis préparant une licence professionnelle, en un an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Rémunération de l'apprenti en master professionnel

Préparation d'un master 1

Les apprentis préparant un master 1, après avoir obtenu leur licence professionnelle, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Lorsque l'apprenti prépare un master 1 après avoir passé sa licence sous statut étudiant, il n'est pas considéré, concernant sa rémunération, comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Sa rémunération est donc au moins égale à la rémunération afférente à une première année d'apprentissage.

Préparation d'un master 2

Les apprentis préparant un master 2 en apprentissage, après avoir effectué une première année de master 1 sous statut étudiant, sont considérés comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Ils doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Lorsque l'apprenti prépare un master 2, il n'est pas considéré, concernant sa rémunération, comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Sa rémunération est donc au moins égale à la rémunération afférente à une première année d'apprentissage.

Rémunération de l'apprenti junior

Destiné aux jeunes à partir de **14** ans, l'apprentissage « junior » débute par un parcours d'initiation aux métiers au cours duquel le jeune doit percevoir une gratification égale à **20** % du SMIC par heure d'activité, pour toute période de stage d'une durée supérieure à **20** jours au sein de la même entreprise.

ACCORD D'INTÉRESSEMENT

À 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

La CSG et la CRDS sont dues sur les sommes versées à l'apprenti au titre de l'intéressement.

Cass. soc. 26 avril 2001 - SNC Gemey Paris c/ URSSAF du Loiret

INDEMNISATION EN CAS DE MALADIE

Les apprentis ne peuvent être exclus en tant que tels du champ d'application d'une convention collective, d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur. Par conséquent, lorsque la convention n'institue une garantie de salaire au titre des arrêts maladie et accidents du travail qu'au profit des employés et des ouvriers et non des apprentis, l'entreprise doit compléter le salaire de l'apprenti dans le cadre de ces arrêts de travail.

Cass. soc. 16 octobre 2002 - Taugourdeau c/ Pelletier

FORMATION

Le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis (CAF) ne peut être inférieur en tout état de cause à **400** heures par an.

Cette durée est ramenée au prorata de la durée du contrat.

Exemple

200 heures de formation au minimum pour un contrat conclu pour 6 mois.

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.

Cass. soc. 30 mars 1993 - RJS 93-371, n° 640

CHARGES SUR LES SALAIRES

Employeurs occupant 10 salariés au plus et artisans

Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers ainsi que pour ceux occupant **10** salariés au plus, non compris les apprentis, l'ensemble des cotisations, d'origine légale et conventionnelle, patronale et salariale, est pris en charge par l'État.

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

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

Employeurs occupant plus de 10 salariés ou entreprises non artisanales

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 :
 - Sécurité sociale,
 - retraite complémentaire dans la limite du taux minimum obligatoire,
- de la CSG ;
- de la CRDS.

L'exonération de cotisations patronales est applicable jusqu'à la fin du contrat.

☞ Les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2008 sont redevables de la cotisation accident du travail et maladies professionnelles.

☞ Concernant la CSG, CRDS, l'exonération ne porte que sur les sommes ayant le caractère de salaire. Par contre, la CSG et la CRDS sont dues sur les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation.

Cass. soc. 26 avril 2001 - SNC Gemey Paris c/ URSSAF du Loiret

Les entreprises restent redevables :

- des cotisations au FNAL ;
- de la contribution spécifique de solidarité ;
- 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 ;
- des cotisations au FNGS (Fonds National de Garantie des Salaires) ;
- de la cotisation accident du travail ;
- de toute cotisation sociale dont l'obligation ne résulte pas de la loi (exemple : prévoyance).

Les cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle, imposées par la loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis, sont calculées de façon forfaitaire sur la base du salaire légal de base des apprentis et sont reversées annuellement.

Ces cotisations sont calculées forfaitairement sur une assiette égale au produit du taux du salaire minimum prévu pour les apprentis diminuée de **11** points, multipliée par le SMIC.

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 était calculée sur la base de **169** heures x le montant du SMIC au **1^{er} janvier** de l'année au cours de laquelle la rémunération est versée.

Arrêté du 5 juillet 2000 - JO du 18 juillet 2000, p. 10995

Un arrêté du 3 août 2011 modifie les modalités de calcul de l'assiette forfaitaire. Celle-ci est désormais calculée sur la base de **151,67** fois le SMIC horaire. Cette modification est effective à compter du 7 septembre 2011

Arrêté du 3 août 2011 - JO du 6 septembre 2011

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^e** que le temps de présence effectif de l'apprenti comporte de jours ouvrables ou non ouvrables.

L'assiette forfaitaire est applicable (entreprises de plus de **10** salariés) :

- aux cotisations FNAL, au versement transport ;
- aux cotisations patronales de retraite complémentaire et d'assurance chômage ;
- aux cotisations versées au FNGS.

STATUT FISCAL DE L'APPRENTI

Le salaire des apprentis est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.

Article 81 bis du Code général des impôts

Cette disposition est applicable aux apprentis personnellement imposables ou au contribuable qui l'a à sa charge.

CHARGES PATRONALES

SMIC	Salaire de l'apprenti en % du SMIC	Assiette des cotisations			Charges patronales mensuelles au 01/01/2015				
		En % SMIC	En euros	FNAL	Contribution de solidarité	Retraite complémentaire	Assurance chômage	AGFF	AGS
1 457,55	25 %	14 %	204	1	1	9,35	8	2,45	1
1 457,55	37 %	26 %	379	2	1	17,36	15	4,55	1
1 457,55	40 %	29 %	423	2	1	19,36	17	5,07	1
1 457,55	41 %	30 %	437	2	1	20,03	17	5,25	1
1 457,55	49 %	38 %	554	3	2	25,37	22	6,65	2
1 457,55	52 %	41 %	598	3	2	27,37	24	7,17	2
1 457,55	53 %	42 %	612	3	2	28,04	24	7,35	2
1 457,55	56 %	45 %	656	3	2	30,04	26	7,87	2
1 457,55	61 %	50 %	729	4	2	33,38	29	8,75	2
1 457,55	64 %	53 %	773	4	2	35,38	31	9,27	2
1 457,55	65 %	54 %	787	4	2	36,05	31	9,44	2
1 457,55	68 %	57 %	831	4	2	38,05	33	9,97	2
1 457,55	76 %	65 %	947	5	3	43,39	38	11,37	3
1 457,55	78 %	67 %	977	5	3	44,73	39	11,72	3
1 457,55	80 %	69 %	1 006	5	3	46,06	40	12,07	3
1 457,55	93 %	82 %	1 195	6	4	54,74	48	14,34	4

L'assiette forfaitaire mensuelle est arrondie à l'euro le plus proche. Sont également arrondies à l'euro le plus proche, les cotisations et contributions suivantes : solidarité autonomie, FNAL, AGS, assurance chômage, versement transport. Un arrêté du 3 août 2011 modifie les modalités de calcul de ces assiettes forfaitaires. En effet, l'assiette mensuelle était auparavant calculée sur la base de **169** fois le montant du SMIC horaire, peu importait la durée de travail applicable dans l'entreprise. Désormais, l'assiette est déterminée sur la base de **151,67** fois le montant du SMIC horaire. Soulignons que le SMIC horaire est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année. En l'absence de précisions relatives à son entrée en vigueur, cette modification doit être prise en compte à compter du lendemain de la publication de l'arrêté, soit le 7 septembre 2011.

Arrêté du 3 août 2011 - JO du 6 septembre

AIDE À L'APPRENTISSAGE

ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de onze salariés ouvrent droit à une prime versée par la région à l'employeur.

La région détermine le montant de cette prime, qui ne peut être inférieur à **1 000 €** par année de formation, ainsi que ses modalités d'attribution.

Article L. 6243-1 du Code du travail

FINANCEMENT

La prise en charge par les régions et la collectivité territoriale de Corse, en application de l'article L. 214-12 du Code de l'éducation, de la prime mentionnée au I fait l'objet d'une compensation de la part de l'Etat. Le montant de cette compensation est déterminé en fonction du nombre d'apprentis ayant conclu un contrat d'apprentissage dans les établissements de la région au 31 décembre 2013 et d'un montant de **1 000 €** par apprenti et par année de formation. Toutefois, à titre transitoire, pour les années 2014, 2015 et 2016, le montant total de la compensation versée par l'Etat aux régions et à la collectivité territoriale de Corse est égal, respectivement, à **2 %**, **60 %** et **96 %** du montant tel que calculé en application du premier alinéa du présent III.

PÉRIODE TRANSITOIRE

À titre transitoire, les contrats d'apprentissage signés dans l'ensemble des entreprises avant le 1^{er} janvier 2014 continuent à ouvrir droit au versement d'une prime versée par les régions à l'employeur dans les conditions suivantes :

- 1° - Pour la première année de formation, cette prime est versée selon les modalités en vigueur à la date de la signature du contrat ;
- 2° - Pour la deuxième année de formation, le montant de cette prime est égal à **500 €** si le contrat a été conclu dans une entreprise d'au moins onze salariés et est égal à **1 000 €** si le contrat a été conclu dans une entreprise de moins de onze salariés ;
- 3° - Pour la troisième année de formation, le montant de cette prime est égal à **200 €** si le contrat a été conclu dans une entreprise d'au moins onze salariés et est égal à **1 000 €** si le contrat a été conclu dans une entreprise de moins de onze salariés.

ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIÉS

Les entreprises de moins de **250** salariés peuvent bénéficier d'une aide d'au moins **1 000 €** pour toute d'embauche du premier apprenti ou pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire.

Article L. 6243-1-1 du Code du travail

Conditions

Pour bénéficier de l'aide, l'entreprise doit embaucher un premier apprenti. L'entreprise justifie alors, à la date de conclusion du contrat d'apprentissage, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1er janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

Il peut également s'agir de l'embauche d'un apprenti supplémentaire. L'entreprise justifie alors, à la date de conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1^{er} janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

A compter du 1^{er} juillet 2015, l'entreprise doit également relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance. L'accord collectif comporte des engagements qualitatifs et quantitatifs en matière de développement de l'apprentissage, notamment des objectifs chiffrés en matière d'embauche d'apprentis.

L'aide est accordée pour les contrats conclus depuis le 1^{er} juillet 2014.

CRÉDIT D'IMPÔT DE L'APPRENTISSAGE

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 institue un crédit d'impôt apprentissage.

Bénéficiaires

Le crédit d'impôt concerne les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés selon le régime du bénéfice réel d'imposition et qui emploient des apprentis dont le contrat est d'une durée minimale de 1 mois.

Montant du crédit d'impôt

Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 octies, 44 decies ou 44 terdecies à 44 quindicies peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre de la première année du cycle de formation d'un apprenti.

Ce crédit d'impôt est égal au produit du montant de **1 600 €** par le nombre moyen annuel d'apprentis n'ayant pas achevé la première année de leur cycle de formation dans l'entreprise et qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus à BAC plus 2.

Ce montant est porté à **2 200 €** dans certains cas lorsque le salarié est :

- un travailleur handicapé ;
- un apprenti sans qualification bénéficiant de l'accompagnement personnalisé ;
- un apprenti employé par une entreprise portant le label "entreprise du patrimoine vivant" ;
- à signé son contrat d'apprentissage dans les conditions prévues à l'article L. 337-3 du Code de l'éducation ;
- à signé son contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion mentionné à l'article L. 130-1 du Code du service national.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2014.

Période transitoire

À titre transitoire et par dérogation aux dispositions précédentes, pour les crédits d'impôt calculés en 2013, les entreprises mentionnées au I de l'article 244 quater G du Code général des impôts peuvent bénéficier :

- 1° - Pour les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus à un brevet de technicien supérieur ou un diplôme des instituts universitaires de technologie, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation, d'un crédit d'impôt égal à la somme entre, d'une part, le produit du montant de **1 600** € par le nombre moyen annuel d'apprentis en première année de leur cycle de formation et, d'autre part, le produit du montant de **800** € par le nombre moyen annuel d'apprentis en deuxième et troisième année de leur cycle de formation ;
- 2° - Pour les apprentis préparant d'autres diplômes, d'un crédit d'impôt égal au produit de **800** € par le nombre moyen annuel d'apprentis, quelle que soit l'année de leur cycle de formation.



FORMULAIRE RELATIF AU VERSEMENT DES AIDES À L'APPRENTISSAGE

Indemnité compensatrice forfaitaire
(Article L. 118-7 du Code du travail)

TRÉSOR PUBLIC

cerfa

N° 10103 * 03
FA 16

TOUTES LES INFORMATIONS DEMANDÉES DOIVENT ÊTRE RENSEIGNÉES

À remplir par l'administration

• Contrat d'apprentissage conclu entre et (nom de l'apprenti) :
M Mme Mlle (nom et prénom) : _____

Employeur (nom ou dénomination) : _____

date de naissance : _____
pour une durée de _____ mois
à compter du _____ (date de début du contrat)

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : _____

• Type de contrat _____ (cadre A du contrat) Code postal _____

• Ce contrat ouvre droit, sous réserve des dispositions réglementaires applicables :
- à un versement de 915 € au titre de soutien à l'embauche :
OUI NON
- à un versement au titre du soutien à l'effort de formation (montant de base, hors majorations liées à la durée de la formation et aux suppléments D.O.M.) :
1^{re} année du cycle de formation (1) : 1 525 € 1 830 €
2^e année du cycle de formation (1) : 1 525 € 1 830 €
3^e année du cycle de formation (1) : 1 525 € 1 830 €

Service d'enregistrement	
DDTEFP <input type="checkbox"/>	SDITEPSA <input type="checkbox"/> TRANSP <input type="checkbox"/>
Date, cachet et signature	

(1) Compléter ou rayer la ligne ou la fraction de ligne s'il y a lieu.

À remplir par l'employeur

EMPLOYEUR **IMPORTANT : JOINDRE UN RELEVÉ D'IDENTITÉ BANCAIRE**

Nom ou raison sociale _____
Tél. _____
N° SIRET de l'établissement (1) _____ Code APE _____
N° de sécurité sociale de l'apprenti _____

L'employeur soussigné atteste que l'effectif de son entreprise n'a pas été supérieur à 20 salariés pendant au moins 12 mois au cours des 3 dernières années précédant l'embauche

L'employeur soussigné atteste que :
- soit l'apprenti a eu confirmation de son embauche à l'issue de la période d'essai de deux mois à compter de la date de début du contrat
- soit le contrat a été rompu pendant ou à l'issue de la période d'essai de deux mois, le _____ (date de la rupture)

Date et signature de l'employeur : _____ Cachet de l'entreprise _____

(1) Ou le n° de l'employeur pour les employeurs agricoles.

À remplir par le CFA

CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS

CFA (nom) _____
N° RNE du CFA _____
Durée prévue de la formation (en heures) : 1^{re} année _____ 2^e année _____ 3^e année _____

Le directeur du CFA atteste que :
- l'apprenti a suivi les enseignements du centre jusqu'à la date de fin de la période d'essai : OUI NON
- aucune rupture de contrat pendant ou à l'issue de la période d'essai de deux mois ne lui a été notifiée par l'employeur : OUI NON
En cas de rupture, indiquer la date de celle-ci : _____ (date de la rupture)

Date et signature du directeur du CFA : _____ Cachet du CFA _____

TRÉSORERIE GÉNÉRALE

Cadre réservé au service liquidateur de l'aide

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, s'applique aux réponses faites sur ce formulaire par les personnes physiques.
Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant auprès de la direction départementale du Travail et de l'Emploi.

FEUILLET N° 1 - VERSEMENT AU TITRE DE L'AIDE À L'EMBAUCHE

IT 951173



**FORMULAIRE RELATIF AU VERSEMENT
DES AIDES À L'APPRENTISSAGE**

Indemnité compensatrice forfaitaire
(Article L. 118-7 du Code du travail)

TRÉSOR PUBLIC



N° 10103 * 03
FA 16

TOUTES LES INFORMATIONS DEMANDÉES DOIVENT ÊTRE RENSEIGNÉES

À remplir par l'administration	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat d'apprentissage conclu entre et (nom de l'apprenti) : M <input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Mlle <input type="checkbox"/> (nom et prénom) : _____ _____ date de naissance : _____ pour une durée de _____ mois à compter du _____ (date de début du contrat) • Type de contrat _____ (cadre A du contrat) • Ce contrat ouvre droit, sous réserve des dispositions réglementaires applicables : <ul style="list-style-type: none"> - à un versement de 915 € au titre de soutien à l'embauche : OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/> - à un versement au titre du soutien à l'effort de formation (montant de base, hors majorations liées à la durée de la formation et aux suppléments D.O.M.) : 1^{re} année du cycle de formation (1) : <input type="checkbox"/> 1 525 € <input type="checkbox"/> 1 830 € 2^e année du cycle de formation (1) : <input type="checkbox"/> 1 525 € <input type="checkbox"/> 1 830 € 3^e année du cycle de formation (1) : <input type="checkbox"/> 1 525 € <input type="checkbox"/> 1 830 € 	Employeur (nom ou dénomination) : _____ _____
	Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : _____ _____ _____	Code postal : _____

Service d'enregistrement DOTEFP <input type="checkbox"/> SDITEPSA <input type="checkbox"/> TRANSP <input type="checkbox"/> Date, cachet et signature Date d'enregistrement _____
Numéro d'enregistrement _____

(1) Compléter ou rayer la ligne ou la fraction de ligne s'il y a lieu.

La loi n° 79-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, s'applique aux réponses faites sur ce formulaire par les personnes physiques. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant auprès de la direction départementale du Travail et de l'Emploi.

Bulletin de salaire : APPRENTI - ENTREPRISE DE MOINS DE 10 SALARIÉS

EXEMPLE :

Apprenti âgé de 19 ans, dans sa
2e année de contrat
sa rémunération est de 49 %
du SMIC

Exonération de l'ensemble des
cotisations salariales et
patronales de sécurité sociale
et d'assurance chômage

SALAIRE :

$9,61 \times 151,67 \times 49 \% = 714,20 \text{ €}$

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2015			Date de la Paie : 01.02.2015		
SALAIRE (Base 151,67 heures)			714,20		
SALAIRE BRUT			714,20		
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG		Exo			
CSG		Exo			
ASSURANCE MALADIE		Exo		Exo	
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF		Exo			
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA		Exo		Exo	
Totalité				Exo	
ALLOCATIONS FAMILIALES				Exo	
ACCIDENT DU TRAVAIL				1,20%	
CHÔMAGE					
TA		Exo		Exo	
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA		Exo		Exo	
AGFF		Exo		Exo	
TOTAL DES RETENUES			0,00		0,00
NET À PAYER			714,20		
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

Bulletin de salaire : APPRENTI
Entreprises de plus de 10 salariés
EXEMPLE :

Apprenti âgé de 19 ans,
dans sa 3e année
de contrat
sa rémunération est de
65 % du SMIC

SALAIRE :
 $151,67 \times 65 \% \times 9,61 = 947,41 \text{ €}$

CHÔMAGE, AGFF :
Base : 54 % du SMIC au
1er janvier de l'année soit :
 $9,61 \times 151,67 \times 0,54 =$
787 € pour 2015

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2015			Date de la Paie : 01.02.2015		
SALAIRE (Base 151,67 h)			947,41		
SALAIRE BRUT			947,41		
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG		Exo			
CSG		Exo			
ASSURANCE MALADIE		Exo		Exo	
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF		Exo			
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA		Exo		Exo	
Totalité				Exo	
ALLOCATIONS FAMILIALES				Exo	
ACCIDENT DU TRAVAIL					
Totalité	787			1,20%	9,44
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ	787			0,30%	2,36
FNAL DÉPLAFONNÉ	787			0,50%	3,94
VERSEMENT TRANSPORT	787			2,70%	21,25
CHÔMAGE/FNGS	787				
TA	787	Exo		4,40%	34,63
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	787				
ARRCO TA	787	Exo		4,65%	36,60
AGFF	787	Exo		1,20%	9,44
TOTAL DES RETENUES				0,00	117,67
NET À PAYER			947,41		
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

