

Contrat d'apprentissage

OBJECTIFS

Obtenir, dans le cadre d'un contrat de travail écrit de type particulier, une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel à finalité professionnelle enregistré au [Répertoire National des Certifications Professionnelles](#).

PUBLIC

Jeunes de 16 à 29 ans révolus.

Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire.

Une dérogation est possible : Sans limite d'âge : si le bénéficiaire est reconnu travailleur handicapé, ou si il a un projet de création ou reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

Le décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 et [l'article D6222-1 du code du Travail](#) portent la limite d'âge de signature d'un contrat d'apprentissage à 35 ans, dans deux nouveaux cas :

- lorsque le nouveau contrat d'apprentissage se fait à la suite d'un précédent et en vue d'obtenir un diplôme supérieur à celui précédemment visé,
- si le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, ou encore suite à l'inaptitude physique et temporaire de l'apprenti).

MODALITÉS

Contrat de travail : Contrat à Durée Déterminée ou CDI avec une période d'apprentissage

Période d'essai : Dans les 45 jours de formations chez l'employeur (consécutifs ou non) qui suivent le démarrage du contrat d'apprentissage, et afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convié par le directeur du CFA ou le responsable de l'établissement à un entretien auquel participent l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA et, si besoin, les parents de l'apprenti ou son représentant légal.

La durée de formation en CFA est au minimum de :

- 400 heures par an (durée proratisée si le contrat est conclu pour une durée réduite comprise entre 6 mois et 1 an),
- 1 350 heures réparties sur 2 ans pour un bac professionnel ou un BTS.

La durée minimum du contrat d'apprentissage passe de 12 à 6 mois. Elle peut également être réduite en tenant compte des compétences déjà acquises de l'apprenti par le biais d'une convention établie entre ce dernier, le CFA et l'employeur.

Une ordonnance du 21 août 2019 introduit la possibilité « d'adapter la durée du contrat d'apprentissage afin qu'elle puisse être supérieure à celle du cycle de formation ». Ce complément vise à "mieux tenir compte du parcours du jeune, comme par exemple de l'intégration d'apprentis au sein du service national universel".

DURÉE

La limite maximale de travail hebdomadaire est fixée à 40 heures contre 35. Un décret liste les activités qui sont susceptibles d'être concernées par cette dérogation. Il s'agit des « activités réalisées sur des chantiers du bâtiment et des travaux publics et des activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers ». En contrepartie, des compensations spécifiques, comme des périodes de repos, seront attribuées.

Il est possible d'accroître le temps de travail par dérogation, pour les apprentis majeurs et mineurs : + 2 heures par jour maximum et jusqu'à 40 heures par semaine.

Les jeunes bénéficient des mêmes modalités de RTT que les autres salariés mais leur mise en oeuvre doit s'adapter à leur situation.

La durée du contrat est de deux ans mais elle peut varier entre 6 mois à 3 ans selon le niveau initial de compétences de l'apprenti, le type de profession et le niveau de qualification préparés. Elle est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat.

La durée du contrat peut être réduite ou allongée, à la demande des cocontractants dans les cas suivants:

- selon le niveau initial de compétences acquises par l'apprenti,
- suite à une période de mobilité effectuée à l'étranger,
- lors d'un volontariat militaire ou d'une activité militaire réalisée dans le cadre de la réserve opérationnelle,
- dans le cadre d'un service civique,
- ou lors d'un engagement en qualité de sapeur-pompier volontaire.

Prolongation d'un an

La durée du contrat peut être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti ou qu'il est sportif de haut niveau.

Le contrat peut être prolongé d'un an au maximum en cas d'échec à l'examen.

Visite médicale

La visite médicale d'embauche, ou visite d'information et de prévention des apprentis, peut dorénavant être effectuée par un médecin de ville, si le médecin du travail n'est pas disponible. Cette expérimentation aura lieu jusqu'au 31 décembre 2021.

Embauche à l'issue du contrat d'apprentissage

Si au terme de son contrat, l'apprenti signe un contrat à durée indéterminée avec la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. En outre, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

Rupture du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être résilié :

- par l'une ou l'autre des parties durant la période d'essai du contrat,
- à l'initiative de l'apprenti lorsqu'il a obtenu son diplôme ou le titre préparé,
- par accord express et bilatéral entre l'employeur et l'apprenti,
- en cas de faute grave de l'apprenti,
- en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail,
- en cas d'exclusion définitive de l'apprenti de son CFA.

Le passage obligatoire devant les prud'hommes en cas de rupture du contrat d'apprentissage est supprimé.

L'apprenti peut, également de sa propre initiative, demander la rupture du contrat d'apprentissage, sous réserve que ce dernier ait :

- effectué 45 jours de contrats consécutifs ou non au sein de l'entreprise,
- sollicité un médiateur désigné par les chambres consulaires,
- respecté un délai de 5 jours calendaires entre la saisine du médiateur et le fait d'informer son employeur de la rupture du contrat,
- respecté un délai de 7 jours calendaires entre l'information de l'employeur et la date effective de la rupture du contrat.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, en cas de rupture de contrat d'apprentissage, le jeune peut prolonger sa formation au sein de son CFA pendant 6 mois (contre 3 auparavant).

Par ailleurs, une ordonnance du 21 août 2019 précise que le jeune en cas de rupture de contrat « bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle »

RÉMUNÉRATION ET AIDES AUX APPRENTIS

Tout au long de sa formation, l'apprenti perçoit un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC déterminé en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation.

Âge de l'apprenti	Salaire minimum perçu *	Année d'exécution
de 16 à 17 ans	27% du Smic	1 ^{ère} année
	39% du Smic	2 ^{ème} année
	55% du Smic	3 ^{ème} année
de 18 à 20 ans	43% du Smic	1 ^{ère} année
	51% du Smic	2 ^{ème} année
	67% du Smic	3 ^{ème} année

	53 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant 1 ^{ère} année à l'emploi occupé	
de 21 à 25 ans	61 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant 2 ^{ème} année à l'emploi occupé	
	78 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant 3 ^{ème} année à l'emploi occupé	
26 ans et plus	100 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	durée d'exécution

* du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si plus favorable.

Particularités

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération sera alors, à minima, égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année, sauf si la rémunération prévue dans la section de son âge est plus favorable.

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération sera alors, à minima, égale à celle qu'il aurait pu prétendre lors de la dernière année d'exécution de son précédent contrat, sauf si la rémunération prévue dans la section de son âge est plus favorable.

Pour un contrat d'apprentissage signé avec un employeur du secteur public, voir la fiche « [Contrat d'apprentissage dans le secteur public](#) ».

Aide au permis de conduire

Cette aide est d'un montant de 500 euros. Elle est incessible et est versée une seule fois. Elle peut être cumulée avec d'autres aides, comme les prestations sociales. Elle ne rentre cependant pas en compte dans le calcul des plafonds de ressources du foyer fiscal.

Conditions :

- être âgé d'au moins 18 ans,
- disposer d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution,
- être inscrit dans la préparation aux épreuves du permis de conduire de catégorie B.

Afin de bénéficier de cette aide, l'apprenti doit transmettre à son CFA un dossier de demande avec les éléments suivants :

- une copie recto-verso de sa carte d'identité,
- un formulaire de demande d'aide signé,
- une copie de la facture fournie par l'auto-école.

[Voir le formulaire de demande](#)

Le CFA vérifie les documents et verse à l'apprenti (ou au cas échéant à l'école de conduite) l'aide de 500 €. Le CFA adresse ensuite à l'Agence de service et de paiement (ASP) une demande de remboursement. Une convention peut-être conclue entre le CFA et l'ASP.

Aides régionales pour les apprentis

- **L'aide à la restauration**

100 euros par an d'aide à la restauration versé aux apprentis

- **L'aide à l'hébergement**

80 euros par an pour l'hébergement des apprentis internes

- **L'aide au transport**

L'aide forfaitaire au transport se calcule entre le lieu de résidence de l'apprenti (adresse figurant sur le formulaire Cerfa du contrat d'apprentissage) et le lieu de formation de l'apprenti en CFA (site de formation) selon le barème kilométrique suivant :

Distance domicile/CFA	Barème appliqué (aide annuelle)
Moins de 10 km	0€
10 à 40 km	100 €
41 à 100 km	150 €
Plus de 100 km	200 €

Les CFA calculent un montant journalier par apprenti(e) et versent cette aide en fonction du nombre de jours de formation en CFA. Le nombre de jours d'absence est déduit du montant versé.

- **Le Fonds de solidarité des apprentis - FSA**

Cette aide a pour objectif d'éviter la rupture des contrats d'apprentissage pour raisons financières en cas de difficultés passagères rencontrées par les apprentis. L'aide à vocation à répondre à des besoins exceptionnels des apprentis relevant des champs suivants : se loger, se soigner, se nourrir, se déplacer, s'équiper.

Le montant est variable en fonction des besoins exprimés et de la situation à laquelle se trouve confronté le jeune.

- **L'aide au permis de conduire - APC**

La Région propose un prêt jusqu'à 1 000 euros pour aider les jeunes ans à passer leur permis de conduire. L'aide peut être accordée soit :

- pour la préparation aux épreuves théorique (code) et pratique (conduite),
- pour la préparation de l'épreuve pratique (conduite) si l'épreuve théorique (code) a déjà été obtenue.

- **L'aide de rentrée**

L'aide de rentrée forfaitaire créditée sur « [la carte génération](#) » permet de louer ou d'acquérir des livres scolaires (livres, dictionnaires, oeuvres à étudier, livres numériques ou tout autre support à caractère didactique y compris les revues spécialisées) ainsi que des équipements professionnels et de sécurité nécessaires aux formations suivies par les bénéficiaires.

Le montant de l'aide est fixé à 200 € pour les apprentis primo-entrants quelles que soient les formations.

- **Dispositifs de reprise des apprentis par la Région**

Ce dispositif a pour objectif de sécuriser les employeurs et les jeunes lors d'une rupture inévitable et à l'amiable. Les jeunes confrontés à une rupture de contrat d'apprentissage peuvent poursuivre leur formation dans le CFA en attendant de retrouver un nouveau contrat d'apprentissage et/ou de se présenter à l'examen.

Le jeune a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie d'une protection sociale, d'une rémunération versée par la Région.

Les jeunes éligibles au dispositif pourront bénéficier de ce statut dès le premier jour de leur rupture officielle de contrat d'apprentissage, si celle-ci a lieu après la période d'essai, tel qu'indiqué dans le document constatant la rupture dûment signé par l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal.

Ce dispositif s'adresse aux jeunes en rupture de contrat d'apprentissage :

- poursuivant leur formation dans un CFA des Hauts-de-France,
- dont le contrat d'apprentissage a été rompu, à l'issue de la période d'essai, sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture,
- pour une durée maximale de 3 mois,
- pour les jeunes en dernière année du diplôme préparé, la période de trois mois pourra être renouvelée une fois afin de favoriser le passage de l'examen.

Ce dispositif est applicable pour les ruptures de contrat qui interviennent **à compter du 1^{er} janvier 2017**.

Mobilité des apprentis

Les apprentis pourront effectuer jusqu'à un an de leur formation à l'étranger et au moins 6 mois en France. Autre nouveauté : des conventions de mise à disposition pourront être établies pour encadrer des périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines.

Financement

Les CFA sont financés « au contrat », c'est-à-dire selon le nombre d'apprentis qu'ils accueillent. Ce financement dépend du coût du diplôme préparé, il est déterminé par les branches au niveau national. Pour plus d'information sur le volet « financement des CFA », consulter [la page réforme du C2RP](#).

Des frais annexes à la formation des apprentis peuvent être pris en charge par l'opérateur de compétences, dès lors que ces derniers aient été financés par le CFA, notamment :

- les frais de restauration « par repas » (l'arrêté du 30 juillet 2019, fixe le montant maximal de prise en charge par l'OPCO à hauteur de 3 euros par repas), un plafond maximal sera établi par un arrêté du ministre de la Formation professionnelle),
- les frais d'hébergement « par nuitée » (l'arrêté du 30 juillet 2019, fixe le montant maximal de prise en charge par l'OPCO à hauteur de 6 euros par nuitée), (un plafond maximal sera établi par un arrêté du ministre de la Formation professionnelle),
- les frais de premiers équipements pédagogiques nécessaires, dans la limite de 500 euros (et selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences),
- les frais liés à la mobilité internationale des apprentis (selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences).

ENTREPRISES ET AIDES AUX EMPLOYEURS

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage, y compris en travail temporaire (chaque mission d'intérim doit durer au moins 6 mois) et saisonnier (deux employeurs saisonniers peuvent signer une convention tripartite,

annexée au contrat d'apprentissage, avec un même apprenti pour l'obtention de deux qualifications particulières). Les associations et professions libérales peuvent également recruter des apprentis.

Groupement d'employeurs

A compter du 1^{er} janvier 2019 et pour une durée de 3 ans, un apprenti pourra conclure un contrat d'apprentissage auprès d'un groupement d'employeurs. La formation pratique pourra être dispensée chez ces trois membres. La tutelle de l'apprenti sera assurée par une personne appartenant à ce même groupement.

L'absence de prise en compte dans les effectifs

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

Aides aux employeurs

Les aides sont unifiées en une aide unique, elle concerne les entreprises de moins de 250 salariés. L'effectif pris en compte est celui de l'année civile précédent la date de signature du contrat d'apprentissage. Tous les établissements d'une même entreprise sont confondus.

La gestion et le versement de l'aide unique est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP). Cette aide est versée mensuellement avant que l'employeur ne procède au paiement de l'apprenti. L'Agence peut réclamer des justificatifs mais également recouvrer les sommes « indûment perçues ».

Répartition de l'aide

- 4 125 euros pour la première année,
- 2 000 euros pour la seconde année,
- 1 200 euros pour la troisième année.

Une quatrième année d'aide peut être versée à hauteur de 1 200 euros, lorsque :

- le contrat de l'apprenti dispose d'un aménagement particulier (handicapé, sportif de haut niveau...),
- l'apprenti a prolongé son contrat en cas d'échec au diplôme,
- lorsque la durée du contrat d'apprentissage conclu excède 3 ans.

Exonération de charges

Suite à la transformation du CICE en une réduction progressive des contributions sociales patronales, plusieurs exonérations sont modifiées au 1^{er} janvier 2019.

Ces exonérations concernent les rémunérations inférieures à 2,5 fois le SMIC. Concernant le contrat d'apprentissage, l'exonération de cotisations patronales est maintenue dans le secteur public, mais elle est supprimée dans le secteur privé.

L'exonération des cotisations salariales des apprentis se limite à la part inférieure ou égale à 79 % du SMIC, soit 1 201,76 euros au 1^{er} janvier 2019.

Aides exceptionnelles pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021

5 000 € pour un mineur ou 8 000 € à partir de 18 ans la 1^{ère} année (au lieu de 4 125 €) pour les entreprises de toutes tailles et toutes les formations jusqu'à bac + 5 (masters, diplômes d'ingénieurs...).

L'aide est versée sans conditions pour les entreprises de moins de 250 salariés et sous conditions pour les autres. Le décret n°2021-224 du 26 février 2021 prolonge l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis pour les contrats conclus entre le 1er et le 31 mars 2021.

L'aide à l'embauche de personne en situation de handicap

L'Agefiph propose également une aide d'un montant maximal de 3 000 euros, pour l'embauche de travailleurs en situation de handicap.

Tout employeur peut en bénéficier à condition que le contrat d'apprentissage d'une personne handicapée, soit d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail soit au moins égale à 24 heures. En cas de durée inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires.

Cette aide peut être prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire. Elle est également renouvelable en cas de préparation à une qualification de niveau supérieure.

Les aides financières attribuées par la Région

Peuvent bénéficier de l'aide aux employeurs d'apprentis, tout établissement privé, ou employeur public, associatif, profession libérale, situé en Région Hauts-de-France qui signe un contrat d'apprentissage.

• Aide régionale versées aux employeurs d'apprentis

La Région verse à l'employeur une prime à l'apprentissage allant de 1 000 à 3 000 euros, pour tous les contrats démarrant entre le 1^{er} juin 2016 et le 31 décembre 2018.

• Aide pour les apprentis mineurs de moins de 18 ans

Employeurs du secteur privé ou public de moins de 11 salariés	
1 ^{ère} année de formation (Aide au Recrutement d'Apprentis - ARA)	1 000 €
1 ^{ère} , 2 ^{ème} et 3 ^{ème} de formation (Prime à l'apprentissage)	1 000 €
Employeurs du secteur privé ou public de 11 à 249 salariés	
1 ^{ère} année de formation (Aide au Recrutement d'Apprentis - ARA)	1 000 €
1 ^{ère} , 2 ^{ème} et 3 ^{ème} de formation (Prime à l'apprentissage)	1 000 €
Employeurs du secteur public de 250 à 2 999 salariés	
1 ^{ère} année de formation (Aide d'Initiative Régionale - AIR)	1 000 €

• Aide pour les apprentis majeurs de plus de 18 ans

Employeurs du secteur privé ou public de moins de 21 salariés	
1 ^{ère} année de formation (Aide au Recrutement d'Apprentis - ARA)	1
1 ^{ère} année de formation (Aide d'initiative Régionale - AIR)	3
1 ^{ère} , 2 ^{ème} et 3 ^{ème} de formation (Aide d'initiative Régionale - AIR) pour les contrats antérieurs au 1 ^{er} juin 2018	1
Employeurs du secteur privé ou public de 11 à 249 salariés	
1 ^{ère} année de formation (Aide au Recrutement d'Apprentis - ARA)	1
1 ^{ère} année de formation (Aide d'initiative Régionale - AIR)	3
Employeurs du secteur public de 250 à 2999 salariés	
1 ^{ère} année de formation (Aide d'Initiative Régionale - AIR)	3

Le dispositif Reprise des apprentis par la Région

En cas de rupture de contrat à l'amiable, la Région a mis en place un dispositif de reprise des apprentis (voir partie Aides régionales pour les apprentis).

Maître d'apprentissage

Les conditions exigées pour exercer la fonction de Maître d'Apprentissage (MA) sont définies dans les accords de branche. Sans accord, les conditions de compétences professionnelles sont celles précisées par [l'article L6223-8-1 du Code du travail](#).

Deux modalités sont possibles :

1) Etre titulaire d'un diplôme ou d'un titre du même domaine professionnel correspondant à celui préparé par l'apprenti (pour un niveau au minimum équivalent).

Justifier d'une année d'expérience dans une activité en lien avec la qualification préparée (contre 2 ans auparavant).

ou bien :

2) Disposer de 2 années d'expérience dans une activité en lien avec la qualification préparée par l'apprenti (contre 3 auparavant). Les stages, les périodes de formations ne sont toujours pas pris en compte dans le décompte de ces 3 ans.

Le titre de MA délivré par les chambres consulaires est supprimé, de même que la « troisième voie spécifique » ayant cours dans le domaine agricole et dans celui de la jeunesse et des sports.

Une ordonnance du 21 août 2019 autorise "l'ouverture de la fonction de maître d'apprentissage au conjoint collaborateur de l'employeur".

OÙ S'ADRESSER ?

- [Pôle emploi](#)
- [Missions locales](#)
- [Centres d'information et d'orientation](#)
- [Chambres de métiers et de l'artisanat](#)
- [Chambres de Commerce et d'Industrie](#)
- [Chambres d'Agriculture](#)

[Toutes les adresses](#)