

Fiche pratique à l'usage des employeurs d'apprentis

1. QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

L'apprentissage est une formule d'enseignement en alternance qui permet à une jeune de moins de 26 ans d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme national.

Dans les universités, l'apprentissage associe une formation théorique dispensée par des universitaires et une expérience professionnelle dans une entreprise ou un organisme public en lien avec le diplôme préparé.

Avec l'apprentissage, les entreprises participent à la formation des futurs diplômés qui disposent d'atouts supplémentaires pour s'insérer dans le monde professionnel à l'issue de leur période d'alternance.

2. QUI PEUT RECRUTER UN APPRENTI ?

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Les entreprises du secteur public non-industriel et non-commercial peuvent également embaucher des apprentis. Sont notamment concernés les administrations de l'État et des collectivités locales, les établissements d'enseignement et les établissements hospitaliers, les chambres de commerce, les chambres d'agriculture et les chambres des métiers, ainsi que tous établissements publics non-industriels et commerciaux.

Un tel contrat d'apprentissage, qui reste un contrat de droit privé, n'offre pas de possibilités particulières d'embauche ultérieure dans la fonction publique (dont l'accès se fait en principe par concours). Il permet, cependant, de préparer un diplôme dans les mêmes conditions de formation que pour les apprentis du secteur privé. Pour accueillir des apprentis, les personnes morales de droit public doivent être agréées par le préfet de département.

3. POURQUOI RECRUTER UN APPRENTI ?

Vous êtes responsable d'une entreprise, d'une association, d'un établissement public ou d'une collectivité locale. L'apprentissage peut vous permettre d'intégrer de nouvelles compétences et de développer celles qui existent dans votre entreprise. Prendre un apprenti, c'est aussi, tout en contribuant à la formation d'un jeune, interroger votre organisation et la faire évoluer.

L'employeur doit s'engager à former l'apprenti en lui affectant un maître d'apprentissage qui puisse consacrer une partie de son temps de travail à l'encadrer, à l'accompagner et à lui transmettre ses compétences selon des objectifs clairement définis.

L'apprenti doit pouvoir s'impliquer dans le fonctionnement de l'entreprise ou de l'organisation à travers des tâches en rapport avec ses aptitudes et son niveau. Il est donc important de définir, au préalable et de façon claire, les missions qui lui seront confiées.

Mais embaucher un apprenti, c'est également bénéficier d'un certain nombre d'avantages.

4. QUELLES SONT LES AIDES ACCORDEES AUX EMPLOYEURS ?

Les exonérations de cotisations sociales

- **Les entreprises employant de moins de 11 salariés**

Pour les employeurs occupant moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat (non compris les apprentis), l'exonération porte sur les cotisations patronales (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.

- **Les autres entreprises**

Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2007, l'Etat prend en charge totalement les cotisations des assurances sociales et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis. L'Etat prend également en charge les cotisations sociales salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis (sécurité sociale, retraite complémentaire, assurance, chômage...).

Restent dues les cotisations sociales suivantes :

- cotisations d'accidents du travail pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007 ;
- part patronale des cotisations aux régimes complémentaires de retraite (au taux minimum) ;
- part patronale des cotisations d'assurance-chômage ;
- cotisations au Fonds national d'aide au logement ;
- cotisations au Fonds national de garantie des salaires ;
- remboursement des frais de transport, s'il y a lieu.

- **le calcul des seuils sociaux**

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.

Le dispositif « zéro » charge

Les entreprises de 11 salariés et plus peuvent également bénéficier du dispositif « zéro charge » pour le recrutement de leurs apprentis. Concrètement, il s'agit d'une prime visant à prendre en charge les cotisations sociales restant dues par les employeurs, pour une période de 12 mois, pour toutes les embauches d'apprentis réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

Conditions :

Etre employeur de 11 salariés et plus, pour tout contrat d'apprentissage dont la durée effective est supérieure à 2 mois.

▶ Ne pas avoir procédé dans les 6 mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste de travail pourvu par le recrutement.

▶ Ne pas avoir rompu un contrat de travail avec le même salarié lorsque la rupture est intervenue après le 24 avril 2009.

▶ Ne pas être inscrits au répertoire des métiers, ou au registre des entreprises pour les employeurs des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

▶ Ne pas bénéficier de la mesure de lissage des seuils prévus par l'art. 48 de la loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

En outre, le bénéfice de l'aide est 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.

Références : Décret n° 2009-695 du 15 juin 2009 instituant une aide à l'embauche d'apprentis pour les employeurs de onze salariés et plus.

L'aide à l'embauche d'un apprenti supplémentaire pour les entreprises de moins de 50 salariés

En plus de la mesure « Zéro charge », les entreprises de moins de 50 salariés qui embauchent leur premier apprenti ou un apprenti supplémentaire peuvent bénéficier, d'ici au 30 juin 2010, d'une prime de 1 800 euros.

Conditions :

▶ Etre une entreprise de moins de 50 salariés et augmenter son effectif d'apprentis entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 par rapport aux contrats d'apprentissage en cours d'exécution, tous établissements confondus, au 23 avril 2009.

▶ Ne pas avoir procédé dans les 6 mois qui précèdent l'embauche à un licenciement économique sur le poste de travail pourvu par le recrutement.

▶ Ne pas avoir rompu un contrat de travail avec le même salarié lorsque la rupture est intervenue après le 24 avril 2009.

En outre, le bénéfice de l'aide est 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.

Références : 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.

L'indemnité compensatrice forfaitaire

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

L'article R119-6 du Code du travail précise son **montant minimal de 1000 euros** par année du cycle de formation. Cette aide n'est plus plafonnée. Hors le cas prévu à l'article L. 6222-19 du Code du travail (rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti suite à l'obtention du diplôme ou du titre préparé), ce montant est fonction de la durée effective du contrat.

L'indemnité compensatrice forfaitaire n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser, en cas notamment de rupture du contrat d'apprentissage pendant la période d'essai ou en cas de non-respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L. 6223-2 (inscription dans un CFA).

La prime régionale versée aux employeurs d'apprenti(e)s Par le Conseil régional d'Ile-de-France

Prime de base : 1 200 euros/an

Majorations cumulables :

- Entreprises de 250 salariés maximum : 300 euros/an ;
- Entreprises embauchant :
 - un(e) apprenti(e) de 18 ans au moins et visant une formation de niveau V : 500 euros/an ;
 - un(e) apprenti(e) de 20 ans au moins et visant une formation de niveau IV : 500 euros/an ;
 - un(e) apprenti(e) de 22 ans au moins et visant une formation de niveau III : 500 euros/an ;
 - une apprentie visant un métier traditionnellement masculin : 500 euros/an ;
 - un(e) apprenti(e) handicapé(e) reconnu par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (Cotorep) : 600 euros/an.

Apprenti(e) en stage à l'étranger :

40 euros par jour d'absence (plafond : 1 200 euros).

Le crédit d'impôt

Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes, entreprises implantées en ZFU ou en Corse) peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal au produit du montant de 1.600 euros par le nombre moyen annuel d'apprentis qu'elles emploient.

Ce montant est porté à 2 200 euros lorsqu'il s'agit d'apprenti reconnu travailleur handicapé ou lorsque l'apprenti, âgé de 16 à 25 ans, bénéficie de l'accompagnement personnalisé, renforcé et assuré par un référent, prévu au profit des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Le crédit d'impôt s'impute sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a employé des apprentis.

Le salaire de l'apprenti

L'apprenti ne supporte pas lui-même le coût de sa scolarité, conformément à la réglementation de l'apprentissage. La formation en CFA est financée par les entreprises, par le biais de la taxe d'apprentissage, et par le Conseil régional d'Ile-de-France. Des financements complémentaires sont apportés par l'Union européenne (FSE) et l'Etat (Contrat de plan).

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Ainsi, le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC (ou, dans certains cas, du salaire minimum conventionnel), allant de 25 % à 78 % déterminée en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti	
	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	41 %	53 % (1)
2 ^{ème} année	49 %	61 % (1)
3 ^{ème} année	65 %	78 % (1)

1) En pourcentage du minimum conventionnel si son montant est plus favorable que le SMIC

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

4. COMMENT RECRUTER UN APPRENTI ?

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier. Le contrat précise le nom du ou 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. Il est établi sur un formulaire type ([CERFA FA 13a](#)) en trois exemplaires originaux et il est signé par l'employeur et l'apprenti.

NB : Un formulaire spécifique doit être utilisé pour le recrutement d'un apprenti dans le secteur public (CERFA 18 liasses [1](#) et [2](#)).

Ce contrat est un contrat de travail temps plein sur la base hebdomadaire de l'entreprise. Les heures de cours sont par définition comprises dans la durée du travail.

Le contrat peut être signé dans une période allant de trois mois avant le début du cycle de formation à deux mois après. Les cours démarrent, en général, entre septembre et octobre.

Après signature, le contrat accompagné de la fiche d'aptitude médicale de l'apprenti délivrée par le médecin du travail et de la déclaration d'engagement, est transmis par l'employeur au CFA pour visa, ce qui vaut attestation de l'inscription de l'apprenti.

L'entreprise doit immatriculer et affilier l'apprenti au régime général de la Sécurité sociale.

Les signataires

Le contrat est signé entre l'employeur et l'apprenti, il est visé par le Directeur du CFA. Il concerne tous les employeurs et les jeunes de 16 à moins de 26 ans.

La durée

Au moins égale à un an et n'excédant pas trois ans.

La déclaration d'engagement

Cette démarche est à effectuer au moment de l'enregistrement du premier contrat d'apprentissage.

Il convient :

- de remplir un formulaire type ;
- de désigner autant de maîtres d'apprentissage que l'entreprise désire avoir d'apprentis.

Le formulaire doit être joint au contrat, il est envoyé à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) au moment de l'enregistrement du contrat.

L'enregistrement

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 pour enregistrement les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti, selon le cas, soit à la chambre de commerce et d'industrie, soit à la

chambre de métiers et de l'artisanat, soit à la chambre d'agriculture, soit à la DDTEFP. Si le contrat ne remplit pas toutes les conditions prévues par la réglementation, l'enregistrement est refusé dans un délai de 15 jours ; le contrat ne peut alors être exécuté ou continuer de recevoir exécution.

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.

Le maître d'apprentissage

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage (ou par une équipe tutorale, voir précisions ci-dessous). Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable du jeune dans l'entreprise. Celui-ci est soit le chef de l'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Le maître d'apprentissage joue un rôle déterminant. Il s'occupe du jeune, le conseille et lui transmet ses compétences. Il facilite également les échanges entre les différents acteurs : apprenti, employeur, établissement de formation.

Le maître d'apprentissage doit présenter des garanties de moralité et de compétence professionnelle.

Il doit avoir au minimum :

- ▶ soit un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé, ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre ;
- ▶ soit une expérience professionnelle de 5 ans en relation avec la qualification préparée par le jeune et un niveau minimal de qualification déterminé par le comité départemental de l'emploi.
- ▶ soit une expérience professionnelle de 5 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 des loisirs. Faute de réponse dans un délai d'un mois suivant la saisine de l'autorité compétente, l'avis est réputé favorable.

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 pour chaque maître d'apprentissage.

Le tutorat du jeune peut être partagé entre plusieurs salariés constituant ainsi une « équipe tutorale » au sein de laquelle est désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assure la coordination de l'équipe en liaison avec le CFA.

La période d'essai

Une période de deux mois est prévue par le Code du travail. Durant ces deux premiers mois, le contrat peut être rompu, sans préavis et sans formalité particulière, par l'employeur ou par l'apprenti.

La rupture du contrat

Au-delà de la période d'essai, le contrat peut être rompu sur accord des deux parties (apprenti et employeur), ou par décision du Conseil des prud'hommes ou de l'Inspection du Travail.

Les engagements

L'employeur s'engage à :

- inscrire le jeune dans un CFA et lui faire suivre tous les enseignements ou activités pédagogiques organisés par le CFA et les établissements d'enseignement avec lesquels le CFA a signé des conventions de formation ;
- inscrire l'apprenti à l'examen ;
- assurer la formation pratique de l'apprenti ;
- verser un salaire à l'apprenti ;
- respecter la réglementation du travail applicable à l'apprenti.

L'apprenti s'engage à :

- effectuer le travail confié par l'employeur ;
- suivre les cours du CFA et se présenter aux examens ;
- respecter le règlement intérieur du CFA et de l'entreprise.

L'apprenti dans l'entreprise

L'apprenti bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés.

Le temps de formation

Sur son temps de travail, le jeune suit une formation générale et technologique dans un centre de formation d'apprentis. La durée varie en fonction de la formation.

Le temps de travail dans l'entreprise

Le temps de travail de l'apprenti dans l'entreprise est celui qui a été adopté par cette entreprise pour l'ensemble de ses salariés. En ce qui concerne la durée hebdomadaire du travail, les apprentis de plus de 18 ans sont soumis aux règles applicables à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

N.B. : La durée de la formation en CFA est prise en compte dans le temps de travail.

Les congés

L'apprenti dispose d'un congé annuel de 5 semaines au même titre que les salariés d'entreprise. L'apprenti bénéficie également, à sa demande, d'un congé rémunéré de 5 jours pour la préparation des épreuves du diplôme si l'organisation en a été prévue par le CFA. Au même titre que les autres salariés, l'apprenti peut bénéficier d'un congé maternité. Des congés pour événements familiaux sont également accordés.

A l'issue du contrat

A la fin du contrat d'apprentissage, l'employeur doit délivrer un certificat de travail à l'apprenti. Il est possible, à l'issue du contrat, et si l'entreprise le souhaite, de garder le jeune en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée.

Il est également possible de proposer à un apprenti, ayant obtenu son diplôme, un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer un autre diplôme. En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé d'un an au plus. L'apprenti bénéficie de l'allocation chômage durant sa période de recherche d'emploi.

Pour vous aider dans vos démarches

Vous pouvez contacter

CFA FORMASUP PARIS

5/7, avenue Vavin

75006 Paris

Tel : 01 56 24 19 01

Fax : 01 56 24 19 03

Conseil Régional Ile de France

Unité développement

Direction de l'apprentissage et de la formation professionnelle,

Tour Maine-Montparnasse

75015 Paris

Tél : 01 53 85 69 82

Fax : 01 53 85 60 59

Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

66, rue de Mouzaia

75935 PARIS CEDEX 19

Tél : 01 44 84 26 99

Fax : 01 42 41 22 77

Pour en savoir plus

<http://www.formasup-paris.com>

<http://www.iledefrance.fr/aides-regionales>

<http://www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs/aide-emploi-apprenti.html>

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-apprentissage.html#sommaire_2