



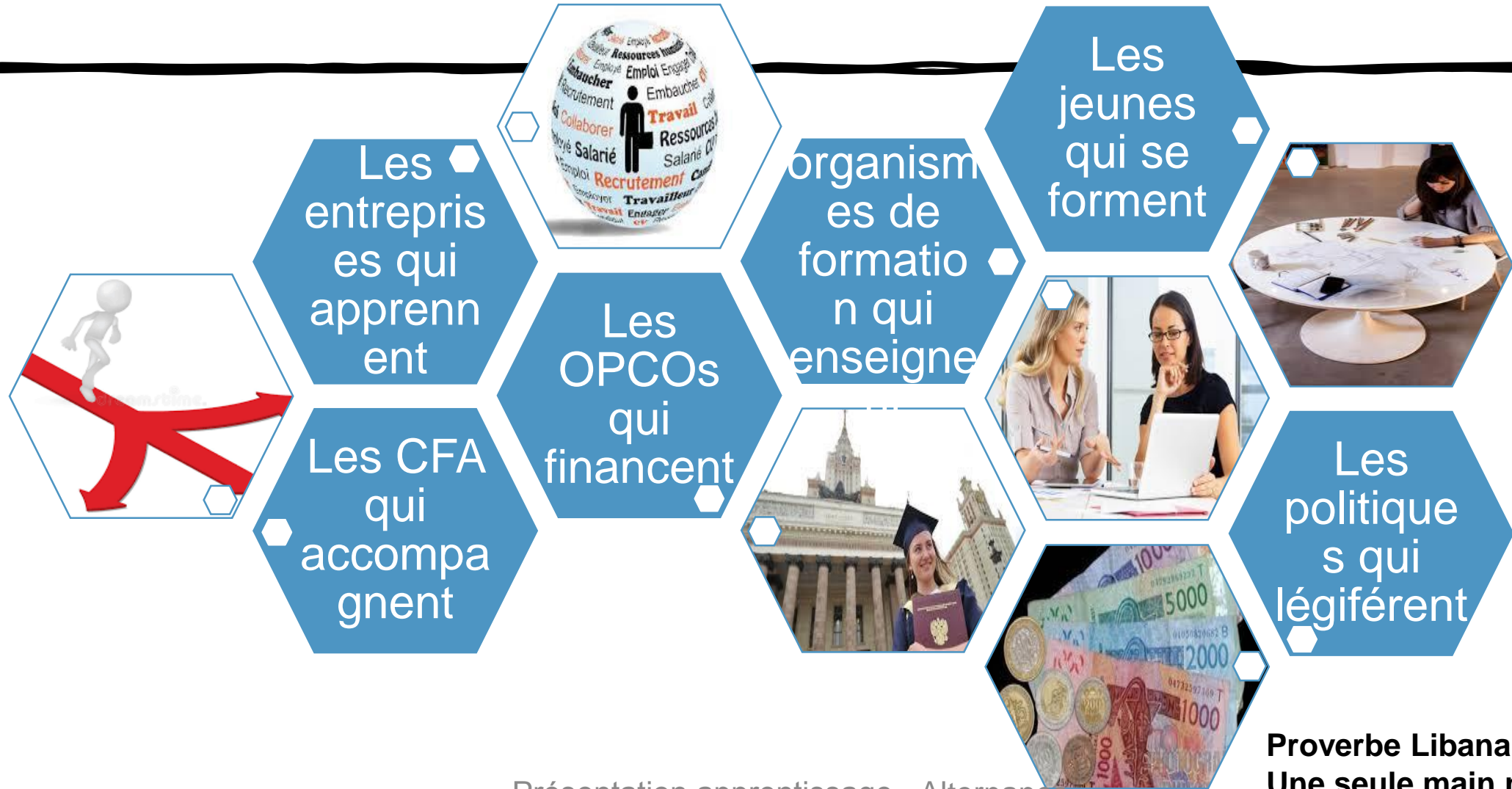
L'apprentissage

Le modèle français

L'objectif

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié dont l'objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme délivré au nom d'un Ministère ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des Titres Professionnels relevant du Ministère en charge de l'emploi.

Les acteurs : une ruche



Intérêts pour la structure employeur

- Recruter de nouveaux salariés et les former aux métiers de l'entreprise
- Anticiper les départs en retraite et assurer la transmission des savoir-faire
- Bénéficier d'avantages financiers (exonérations de charges sociales, aides financières...)

Intérêts pour le bénéficiaire

Bénéficiaire d'un contrat de travail en alternance avec tous ses avantages

- Salaire,
- Formation
- Accompagnement...
- Acquérir une qualification professionnelle reconnue
- Disposer d'une expérience professionnelle valorisante

Le public : les apprentis

Peuvent signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise, les publics suivants :

Les jeunes de 16 à 29 ans révolus

Toute personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé

Toute personne, quel que soit son âge, ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé

Les jeunes d'au moins 15 ans ayant achevé la classe de troisième.

Pour faciliter la formation du jeune en situation de handicap, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées sur les points suivants : la durée du contrat et le temps de travail, le déroulement de la formation.

La limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage n'est pas applicable lorsque le contrat est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue.

Le public : les entreprises

Les structures employeurs qui peuvent recourir à l'apprentissage sont :

- Toute structure relevant de l'application du droit privé, y compris les associations
- Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques)

Quelle type de formation

Le contrat d'apprentissage permet de suivre une formation visant l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) :

Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire :

- Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)
- Baccalauréat Professionnel
- Brevet Professionnel
- Mention Complémentaire
- Etc.

Un diplôme de l'enseignement supérieur :

- Brevet de Technicien Supérieur (BTS)
- Diplôme universitaire de technologie (DUT)
- Licence professionnelle
- Master
- Diplômes d'ingénieur,
- Diplôme d'école supérieure de commerce
- Etc.

Un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, (RNCP), dont l'ensemble des Titres Professionnels relevant du Ministère en charge de l'emploi.

Déroulement

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui peut être établi :

- Sous la forme d'un Contrat à Durée Déterminée (CDD)
- Sous la forme d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI).

Dans le cas d'un contrat d'apprentissage, conclu en CDI, le contrat débute sur une période d'apprentissage. A son terme, il devient un CDI classique, avec une seule particularité qui consiste en l'interdiction de prévoir une période d'essai.

Fonctionnement

- En termes de pédagogie :
 - L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en établissement de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat
 - Les enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un CFA ou une Section d'Apprentissage (SA) peuvent être effectués en tout ou partie à distance
- En termes de formalisme administratif :
 - Depuis le 1^{er} janvier 2020, le contrat d'apprentissage est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) et le contrôle de conformité se fait à la mise en œuvre du contrat.

Un contrat d'apprentissage peut être conclu après un contrat de professionnalisation ou une formation suivie dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) individuelle ou collective.

Durée du contrat

- La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (nommée période d'apprentissage lorsque le contrat est conclu CDI) est fixée en fonction de la profession et du niveau de qualification préparé et peut varier de 6 mois à 3 ans
- La durée du contrat peut être inférieure au cycle de formation préparant à la qualification visée compte-tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger et d'autres situations qui sont limitativement énumérées dans la partie législative du code du travail. La durée est alors fixée par une convention tripartite, signée par le centre de formation, l'employeur, l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage
- Ne pouvant être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat (sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur), la formation en CFA fait partie du temps de travail effectif de l'apprenti.

L'apprenti : un salarié comme un autre

L'apprenti est un salarié à part entière et les lois, règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou l'accord d'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche, au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche

En termes de temps de travail

- L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise
- L'apprenti de moins de 18 ans ne peut pas travailler :

Plus de 8 heures par jour (à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail)

Plus de 4 h 30 consécutives (au terme desquelles l'apprenti doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives)

Plus que la durée légale du travail (sauf dérogation de l'inspecteur du travail dans les conditions précisées ci-dessus)

A le droit à deux jours de repos consécutifs par semaine.

L'apprenti : un étudiant comme un autre

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Pour la préparation directe de ces épreuves, il a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, sauf si son établissement de formation organise une session hebdomadaire de révisions. Le congé visé ci-dessus donne droit au maintien du salaire. Il est situé dans le mois qui précède les épreuves et s'ajoute au congé payé et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans ainsi qu'à la durée de formation en CFA fixée par le contrat.

L'accompagnement : le maître d'apprentissage

La désignation d'un maître d'apprentissage est obligatoire :

- Le maître d'apprentissage peut être un salarié volontaire de l'entreprise ou bien l'employeur lui-même
- A défaut de convention ou accord collectif de branche fixant les conditions de compétences professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :
 - Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre du domaine professionnel du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification professionnelle préparée par l'apprentis ;
 - Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.
- La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.
- 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 2 pour chaque maître d'apprentissage ;
- Un même maître d'apprentissage peut accompagner au maximum 3 salariés en contrat de professionnalisation, en reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) en contrat d'apprentissage (2 si le tuteur est l'employeur)

Le financement : les OPCOs

Ce sont les **OP**érateurs de **CO**mpténces (OPCO)* qui prennent en charge

- En premier lieu, les frais inhérents aux contrats d'apprentissage selon un niveau de prise en charge (défini selon des modalités précisées ci-après) et qui couvre
 - La conception et la réalisation des enseignements
 - La mission d'accompagnement et de promotion de la mixité
 - La démarche qualité pour satisfaire les exigences liées au cadre de certification
 - Les charges d'amortissement annuel pour les équipements pour une durée d'amortissement n'excédant pas 3 ans
- En deuxième lieu, les frais annexes de type
 - Frais d'hébergement et frais de restauration pour un montant maximal fixé par arrêté,
 - Frais de premier équipement pédagogique selon un forfait déterminé par l'OPCO dans la limite de 500 €
 - Frais de mobilité internationale (selon un forfait déterminé par l'opérateur de compétences, par nature d'activité et par zone géographique).

Le niveau de prise en charge : Coût contrat

La définition des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage par les OPCO obéit aux règles suivantes :

- La branche professionnelle, par l'intermédiaire de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) ou à défaut de la Commission Paritaire de la Branche professionnelle (CPB), détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé.

Ce niveau correspond à un montant annuel. En vue de calculer ce niveau de prise en charge, la commission concernée peut s'appuyer sur l'expertise de l'OPCO dont relève la branche professionnelle

France Compétences peut émettre des recommandations à destination des branches professionnelles sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage qui lui sont transmis en application de ses missions en matière d'observation des coûts et des niveaux de prise en charge. France Compétences émet ses recommandations dans le cadre de la communication de coûts-pivots (fourchette haute et basse de niveau de prise en charge)

- A défaut de la prise en compte des recommandations de France Compétences par la branche professionnelle, dans le délai imparti, le Ministre chargé de la formation professionnelle fixe par décret le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en tenant compte des recommandations de France compétences.
- Lorsque la branche professionnelle n'a pas déterminé de niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage, le Ministre chargé de la formation professionnelle fixe par décret un montant annuel de niveau de prise en charge applicable au contrat d'apprentissage selon le diplôme ou titre à finalité professionnelle préparé et la nature des dépenses prises en compte.

Autres financements

En complément des financements des OPCO (niveau de prise en charge et frais annexes), les Conseils régionaux ont la possibilité, au regard des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique :

- De majorer, la prise en charge des contrats d'apprentissage à destination des établissements de formation pour soutenir les dépenses de fonctionnement ;
- De verser des subventions aux établissements de formation pour soutenir les dépenses d'investissement.

La rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est prise en charge par l'employeur.

La rémunération de l'apprenti varie en fonction de son âge et progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, signalé par * dans les tableaux ci-après, pour les apprentis de 21 ans et plus.

Le tableau de rémunération

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprentis de 21 à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	27%	43%	53%*	100%*
2 ^{ème} année	39%	51%	61%*	100%*
3 ^{ème} année	55%	67%	78%*	100%*

Les aides de l'Etat à l'employeur

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Une exonération de cotisations sociales qui peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan
- Aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé
- Dans la fonction publique, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature)
- **Aides dans le cadre du Plan de relance suite au COVID** : Les employeurs qui recrutent, entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021, un apprenti mineur se verront verser une prime de 5 000 euros. Le montant de cette aide financière sera de 8 000 euros pour les apprentis de plus de 18 ans. Cette prime à l'embauche vaut pour tous les contrats d'apprentissage du CAP à la licence professionnelle.

Les Aides aux apprentis

L'aide au permis de conduire a été mise en place au 1^{er} janvier 2019.

- Elle s'adresse aux apprentis qui remplissent les conditions suivantes : être âgé d'au moins 18 ans, être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution, être engagé dans un parcours d'obtention du permis B.
- L'aide est attribuée une seule fois pour un même apprenti. Elle est cumulable avec toutes les autres aides perçues par le bénéficiaire, y compris les prestations sociales. L'aide doit être demandée par l'apprenti au CFA qui communiquera à l'apprenti la démarche à suivre et le contenu du dossier.
- Il s'agit d'une aide forfaitaire d'un montant de 500 € et ce quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti.

A partir de septembre 2020 : mise en place d'une aide exceptionnelle d'un montant de 500 euros destinées à l'achat d'outil lié au numérique pour tous les apprentis



Des questions ?