

OHETIC

Paris School of Business

LA WEB SCHOOL FACTORY

ITM PARIS

EE ESARC EVOLUTION

B

IICP

ESG

ATELIER DE SEVRES

ATELIER CHARDON SAVARD

strate ECOLE DE DESIGN

Studi DIGITAL EDUCATION

cifaqom graphisme & audiovisuel

éva SANTÉ

Paris School of Technology & Business

ELIJE

IESA arts&culture

cifap

INSTITUT CULINAIRE DE FRANCE

CLCF Conservatoire Libre du Cinéma Français

DC Digital Campus

LISAA

Cours Florent

istitutomarangoni enhancing talent since 1935

penninghen



FAQ

du contrat d'apprentissage

CONTACTS :
TAMARA MAJZOUN
T.MAJZOUN@POLE-ESG.FR
NIZARR BOURCHADA
N.BOURCHADA@GGEEDU.FR

Table des matières

Le contrat d'apprentissage.....	6
Définition et cadre.....	6
<i>Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?</i>	6
<i>Existe-il des dispositifs spécifiques en amont d'un contrat d'apprentissage ?</i>	6
<i>Quelles sont les certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage ?</i>	6
<i>Quel est le statut du salarié qui entre en formation avant la signature d'un contrat d'apprentissage ?</i>	7
<i>Y-a-t-il une période d'essai dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ?</i>	7
<i>Peut-on renouveler la période d'essai d'un apprenti ?</i>	7
<i>La rupture d'essai est possible pendant 45 jours. Est-ce la date d'envoi du recommandé qui compte, ou la date de réception ?</i>	8
<i>Peut-on suivre une formation à distance dans le cadre du contrat d'apprentissage ?</i>	8
<i>L'apprenti peut-il être en télétravail ?</i>	8
<i>Jusqu'à quel âge peut-on conclure un contrat d'apprentissage ?</i>	8
<i>La visite médicale est-elle obligatoire pour les apprentis ?</i>	9
<i>Est-il possible de réaliser la visite médicale d'information et de prévention des apprentis chez un médecin de ville ?</i>	9
<i>Quelles sont les obligations de l'apprenti dans le cadre de son contrat ?</i>	10
<i>Quelles sont les obligations de l'employeur dans le cadre du contrat d'apprentissage ?</i>	10
<i>L'apprenti a-t-il les mêmes droits que les salariés de l'entreprise ?</i>	10
<i>Un apprenti peut-il cumuler son contrat d'apprentissage avec un contrat de travail ?</i>	11
<i>L'apprenti a-t-il droit à des congés spécifiques pour préparer ses examens ?</i>	11
<i>Est-ce que le contrat d'apprentissage peut être prolongé en cas de reports ou annulation d'une session d'examen ?</i>	11
<i>L'apprenti bénéficie-t-il d'une carte d'étudiant ?</i>	11
Exécution du contrat	12
<i>Un apprenti qui aura 15 ans en fin d'année peut-il signer actuellement un contrat d'apprentissage avant sa date d'anniversaire ?</i>	12
<i>La limite d'âge de 30 ou 35 ans doit-elle être prise en compte à la date de la conclusion ou à la date du début du contrat ?</i>	12
<i>Existe-t-il un délai maximum entre la date de signature d'un contrat d'apprentissage et le démarrage de celui-ci ?</i>	13
<i>Lorsqu'un apprenti a un accident au CFA, est-ce un accident du travail ?</i>	13
<i>Lorsqu'on déroge à la limite d'âge supérieure, existe-t-il un délai maximum après l'expiration du précédent contrat ?</i>	13
<i>Un contrat d'apprentissage peut-il être exécuté à l'étranger ?</i>	13
<i>Pour l'apprenti étranger (hors UE), l'autorisation de travail doit-elle couvrir toute la durée du contrat ?</i>	15

<i>Mon apprenti est un étranger hors UE. Pour délivrer le titre de séjour, la préfecture a-t-elle besoin de l'accord de l'OPCO ?</i>	16
<i>En cas de transfert d'entreprise, l'entreprise doit-elle établir un avenant ou un nouveau contrat d'apprentissage ?</i>	16
<i>Il n'est plus nécessaire d'établir le contrat d'apprentissage en 3 exemplaires. Cela signifie-t-il que le CFA n'a plus à apposer son visa sur le CERFA ?</i>	16
<i>Le contrat d'apprentissage peut-il être conclu entre plusieurs employeurs ?</i>	17
<i>Entre deux contrats d'apprentissage chez le même employeur, peut-il y avoir un délai ou faut-il enchaîner le lendemain du premier contrat ?</i>	18
<i>Lorsqu'une entreprise fait accueillir un apprenti sur le site d'une autre entreprise, qui doit remplir le CERFA ? Qui faut-il indiquer dans la partie employeur ? Qui fait la saisie sur son compte en ligne ?</i>	18
<i>Un apprenti change d'établissement, faut-il faire un nouveau contrat ou un avenant ?</i>	19
<i>Peut-on débiter un cycle de formation en apprentissage sans avoir d'employeur ?</i>	19
<i>Quelles sont les règles en matière de succession de contrats d'apprentissage ?</i>	19
<i>Un apprenti peut-il changer de CFA pour sa seconde année ?</i>	21
<i>Est-ce qu'un redoublant peut avoir un contrat initial dans une autre entreprise ?</i>	22
<i>Un apprenti change de CFA et de formation, toujours avec le même employeur. Faut-il faire un avenant ou un nouveau contrat ?</i>	22
<i>Est-il possible de suspendre un CDI pour mettre en place un contrat d'apprentissage en CDI ?</i> ..	22
<i>Peut-on embaucher un apprenti en CDI avant le terme de son contrat ?</i>	22
Rémunération.....	23
<i>Quelle est la rémunération d'un apprenti ?</i>	23
<i>Peut-on accepter le règlement du salaire étalé sur 13 mois ?</i>	25
<i>Sans cantine au sein du CFA, l'entreprise doit-elle prévoir des tickets-restaurants pour les jours de formation ?</i>	25
<i>En cas d'un second contrat d'apprentissage, que perçoit l'apprenti ?</i>	25
<i>En cas de réduction ou d'allongement du contrat, quelle est la rémunération de l'apprenti ?</i>	26
<i>Lorsque la grille de salaire/rémunération d'un secteur change, faut-il modifier le salaire de l'apprenti ?</i>	26
<i>Chez les plus de 21 ans, doit-on systématiquement refuser un contrat d'apprentissage si le pourcentage est exprimé sur le SMIC au lieu du SMC ?</i>	27
<i>A la suite d'une rupture en cours d'année, quelle rémunération doit verser le nouvel employeur ?</i>	27
<i>Une entreprise qui change de code IDCC (ou de convention collective), peut-elle modifier la rémunération même si celle-ci est plus défavorable pour l'apprenti ?</i>	27
<i>Une entreprise sans convention collective peut-elle se détacher de son rattachement l'année suivante ?</i>	27
<i>Quand faut-il majorer de 15 points ?</i>	28
Durée du contrat	28
<i>Quelle est la durée minimale d'un contrat d'apprentissage ?</i>	28

<i>La durée du contrat d'apprentissage peut-elle être plus courte ou plus longue que celle du cycle de formation ?</i>	28
<i>Si le contrat a démarré 3 mois avant l'entrée en formation, on apprécie le volume de 25% à la date d'entrée en formation ou au début du contrat ?</i>	29
<i>Le contrat d'apprentissage peut-il se poursuivre après la fin des examens ?</i>	29
<i>La tolérance de 2 mois existe-elle toujours ?</i>	29
<i>Peut-on réduire la durée initiale de formation d'un contrat d'apprentissage ?</i>	29
<i>Peut-on prolonger un contrat d'apprentissage CDI en cas d'échec à l'examen ?</i>	30
Temps de travail	30
<i>Quel est le temps de travail applicable aux apprentis dans l'entreprise ?</i>	30
<i>Un apprenti peut-il effectuer 32h/ semaine si son entreprise est à 32h par semaine ?</i>	30
<i>Un apprenti mineur peut-il faire des heures supplémentaires ?</i>	31
<i>Quelle majoration appliquer aux apprentis en cas d'heures supplémentaires ?</i>	31
<i>Un apprenti mineur peut-il travailler de nuit ?</i>	31
<i>Un apprenti mineur peut-il travailler le dimanche ?</i>	32
<i>Le contrat d'apprentissage peut-il être conclu à temps partiel ?</i>	32
Durée de la formation	32
<i>Combien de temps après la conclusion du contrat, le cycle de formation peut-il débiter ?</i>	32
<i>Pour un redoublement, y-a-t-il un nombre minimum d'heures de formation théorique à faire ?</i> .	32
<i>Un apprenti peut-il tripler sa dernière année ?</i>	33
<i>Lorsqu'un contrat est repris en cours d'année, faut-il toujours un minimum de 25% de formation au CFA ?</i>	33
<i>Comment calculer le respect des 25% de temps de formation pour un contrat d'apprentissage ?</i>	33
<i>A quelle fréquence doit se tenir le conseil en perfectionnement ?</i>	34
Rupture	34
<i>Comment rompre un contrat d'apprentissage ?</i>	34
<i>Quels sont les délais à respecter en cas de démission de l'apprenti ?</i>	35
<i>En cas de rupture du contrat d'apprentissage et de poursuite de la formation en CFA, l'OPCO peut-il maintenir le financement de la formation ?</i>	35
<i>Lorsqu'un employeur engage un licenciement pour un apprenti qui s'est fait exclure du CFA, doit-il payer l'apprenti pendant le temps de la procédure ?</i>	36
<i>En cas d'exclusion du CFA, y-a-t-il rupture du contrat ?</i>	36
<i>En cas d'exclusion du CFA, l'employeur est-il obligé de licencier l'apprenti ?</i>	36
<i>En cas de rupture amiable, faut-il respecter un préavis ?</i>	37
<i>Peut-on faire une rupture conventionnelle pendant une période de FNE – Financement pour les salariés d'une entreprise en activité partielle ou en difficultés financières ?</i>	37
<i>Si l'apprenti obtient son diplôme peut-il rompre son contrat sans délai ?</i>	37
<i>Quelle est la différence entre la démission de l'apprenti et la rupture pour obtention du diplôme ?</i>	38

<i>La dérogation à l'âge pour motif indépendant de la volonté de l'apprenti est-elle valable pour une rupture de période d'essai ?</i>	38
Coûts, cotisations et aides.....	38
<i>L'apprenti est-il exonéré de cotisations salariales ?</i>	38
<i>L'employeur est-il exonéré de charges sociales ?</i>	39
<i>Quelle aide l'entreprise peut obtenir en cas de recrutement d'un apprenti ?</i>	39
<i>Cette aide exceptionnelle est-elle ouverte aux entreprises de plus de 250 salariés ?</i>	40
<i>Faut-il un formulaire particulier pour obtenir l'aide unique aux employeurs ?</i>	41
<i>L'aide unique existe-elle toujours ?</i>	41
<i>Un contrat d'apprentissage conclu avec un apprenti de 35 ans ouvre-t-il droit à l'aide exceptionnelle ?</i>	41
<i>Qui gère l'aide unique à l'apprentissage ?</i>	42
<i>Passé l'âge 30 ans, existe-t-il une aide à l'embauche ?</i>	42
<i>Une entreprise exonérée de taxe d'apprentissage peut-elle faire un contrat d'apprentissage ?</i> .	42
<i>L'OPCO peut-il financer un contrat d'apprentissage conclu avec une entreprise étrangère ?</i>	42
<i>L'OPCO doit-il financer le contrat d'apprentissage d'un GIP ?</i>	42
<i>Les entreprises doivent elles rembourser la contribution vie étudiante campus (CVEC) à l'apprenti ?</i>	43
<i>Comment les entreprises et CFA peuvent connaître le niveau de prise en charge pour un contrat d'apprentissage ?</i>	43
<i>L'OPCO peut-il prendre en charge un contrat d'apprentissage dont le diplôme n'est plus actif au RNCP ?</i>	43
<i>Notre entreprise change d'OPCO. Le contrat d'apprentissage va-t-il basculer dans le nouvel OPCO ou reste-t-il financé par l'ancien OPCO ?</i>	44
<i>Comment est financé l'éventuel reliquat non pris en charge ?</i>	44
Le maître d'apprentissage	44
<i>Qui peut être maître d'apprentissage ?</i>	44
<i>Quelles conditions doit-on remplir pour devenir maître d'apprentissage ?</i>	44
<i>Combien d'apprentis un maître d'apprentissage peut-il encadrer ?</i>	45
<i>Désigner un maître d'apprentissage est-il obligatoire ?</i>	45
<i>Existe-t-il une dérogation à ce quota d'apprentis par maître d'apprentissage ?</i>	45
<i>Un apprenti peut-il être encadré par plusieurs maîtres d'apprentissage ?</i>	45
<i>Le maître d'apprentissage (MA) doit-il appartenir à l'entreprise ou bien peut-il faire partie d'une autre entreprise du groupe ?</i>	46
<i>L'exercice des fonctions de maître d'apprentissage donne-t-il droit à des avantages particuliers ?</i>	46
<i>Existe-il une certification relative aux compétences de maître d'apprentissage ?</i>	46
<i>Est-ce que la fonction de maître d'apprentissage ouvre des droits spécifiques au CPF ?</i>	47
<i>Le maître d'apprentissage doit-il suivre une formation ?</i>	47
<i>La formation de maître d'apprentissage peut-elle être prise en charge pour un dirigeant non</i>	

salarié ?..... 47

La mission de maître d'apprentissage permet-elle d'abonder 240€ sur le compte d'engagement citoyen (CEC) ?..... 47

Le contrat d'apprentissage

Définition et cadre

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

C'est un contrat de travail de type particulier (CDD ou CDI), conclu entre un jeune, ou son représentant légal, et un employeur. Il associe formation théorique et formation pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Existe-il des dispositifs spécifiques en amont d'un contrat d'apprentissage ?

La réponse est **oui**. En effet, plusieurs dispositifs sont accessibles en amont du contrat d'apprentissage, à savoir :

- La "prépa apprentissage" : qui vise à accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, par toute action qui permet de développer leurs connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.

L'accueil dans un CFA sans employeur pour les personnes souhaitant débiter leur formation dans la limite d'une durée de trois mois.

- La "Prépa-métiers" : pour les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile sous statut scolaire, les jeunes peuvent suivre la classe intitulée "troisième prépa-métiers". Cette classe vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage. Elle permet de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et prépare à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des CFA, des sections d'apprentissage ou des unités de formation par apprentissage.

- La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) : permet à un demandeur d'emploi, un salarié en contrat unique d'insertion ou en CDD conclu par une structure d'insertion par l'activité économique, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi. Cette formation est dispensée avant l'entrée dans l'entreprise. Après la formation, est conclu un contrat de travail qui peut être un contrat d'apprentissage.

Quelles sont les certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage ?

Tous les diplômes ou titres à finalité professionnelle enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

La dénomination de « diplôme » ou de « titre à finalité professionnelle » couvre les certifications professionnelles délivrées au nom de l'Etat (diplômes de l'Education Nationale, titres

professionnels du Ministère du Travail...) ainsi que les certifications privées (organismes de formation, chambres consulaires...).

Quel est le statut du salarié qui entre en formation avant la signature d'un contrat d'apprentissage ?

Pendant cette période, le salarié bénéficie du statut de stagiaire en formation professionnelle. L'apprenti peut, à sa demande - et s'il n'a pas été engagé par un employeur -, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois.

Y-a-t-il une période d'essai dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ?

La réponse est **oui**. En pratique, dans les 45 premiers jours, consécutifs ou non (possibilité d'absence justifiée), de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti contrat correspond à la période d'essai, et on se réfère uniquement aux jours passés en entreprise (formation pratique).

A noter : la période d'essai est suspendue en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail. Cette suspension prolonge d'autant la période d'essai.

En effet, le contrat d'apprentissage peut être librement rompu par l'employeur ou l'apprenti ou son représentant s'il est mineur. Le contrat peut donc être résilié sans préavis ni formalité particulière, ni indemnité sauf stipulation contraire dans le contrat.

La résiliation unilatérale du contrat d'apprentissage par l'une ou l'autre des parties durant la période d'essai, est possible même si le contrat n'a pas été enregistré à cette date.

Pour être effective, la résiliation du contrat d'apprentissage, pendant la période d'essai, doit être notifiée par écrit à l'autre partie.

Elle doit également être notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis (CFA) ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.

Peut-on renouveler la période d'essai d'un apprenti ?

La réponse est **non**. En effet, il n'y a pas de renouvellement de période d'essai prévu chez les apprentis.

Par contre, il est possible de prolonger la période d'essai dans certains cas (maladie, congé sans solde) ; la durée de l'absence reporte le terme de l'essai. De fait, une absence de type maladie reportera automatiquement les 45 jours. La prolongation de l'essai est donc « automatique » chez les apprentis, puisqu'il s'agit de 45 jours de présence en entreprise.

La rupture d'essai est possible pendant 45 jours. Est-ce la date d'envoi du recommandé qui compte, ou la date de réception ?

Lors de la rupture de la période d'essai, c'est la date d'envoi du recommandé qui compte. En effet, on appelle celle-ci la date de première notification. Peu importe s'il reçoit le courrier en recommandé avec accusé de réception (RAR) après les 45 jours, dès lors que ce courrier a été envoyé avant la fin des 45 jours.

Peut-on suivre une formation à distance dans le cadre du contrat d'apprentissage ?

La réponse est **oui**. En effet, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, la formation peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Dans ce cas, le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) doit :

- Prévoir une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner l'apprenant dans le déroulement de son parcours ;
- Informer l'alternant des activités pédagogiques à effectuer à distance et de la durée moyenne estimée pour les réaliser ;
- Mettre en place des évaluations pendant ou à l'issue de la formation.

La réalisation à distance de l'action de formation par apprentissage est justifiée par tout élément probant.

L'apprenti peut-il être en télétravail ?

La réponse est **oui**. En effet, le télétravail, favorisé par la crise sanitaire, est possible tant du côté du CFA (cours à distance) que du côté employeur, dès lors que cela repose sur un accord formalisé entre les différentes parties.

Jusqu'à quel âge peut-on conclure un contrat d'apprentissage ?

Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire.

Depuis le 1er janvier 2019, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage jusqu'à l'âge de 29 ans révolus (contre 25 ans, antérieurement).

Des dérogations à cette limite d'âge pour entrer en apprentissage sont possibles dans les cas suivants :

- Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutée et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période précédente ;
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (*Exemple : cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure de suspension du contrat d'apprentissage par l'inspection du travail en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti*) ou bien suite à une inaptitude physique et

temporaire de celui-ci constatée par la médecine du travail.

Dans les cas susmentionnés : le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent (1) et l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est de 30 au plus (2). Cette limite d'âge est portée à 35 ans pour tout contrat d'apprentissage conclu à compter du 01/04/2020.

Il est bon de noter qu'il n'existe aucune limite d'âge dans les quatre cas suivants :

- (1) Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé ;
- (2) 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 titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- (3) Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne (sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs) inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports (liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport) ;
- (4) Lorsque, suite à un échec à l'obtention du diplôme ou du titre visé, l'apprentissage est prolongé pour une durée d'un an maximum par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur (pour les contrats conclus à compter du 01/04/2020).

La visite médicale est-elle obligatoire pour les apprentis ?

La réponse est **oui**. En effet, l'apprenti bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé assuré par la médecine du travail. Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée dans les deux mois suivant son embauche et donne lieu à la délivrance d'une attestation.

Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, la visite d'information et de prévention doit obligatoirement avoir lieu avant son embauche.

La visite a pour objet :

- (1) D'interroger l'apprenti sur son état de santé ;
- (2) De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- (3) De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- (4) D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- (5) De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail dont dépend son employeur et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Est-il possible de réaliser la visite médicale d'information et de prévention des apprentis chez un médecin de ville ?

La réponse est **oui**. A titre expérimental et jusqu'au 31/12/21, sauf exception, la visite d'information et de prévention pouvait être réalisée, pour un apprenti, par un professionnel de santé de la médecine de ville lorsque le service de santé au travail a indiqué qu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans le délai prévu pour effectuer cette visite (2 mois) ou que le service de santé n'a pas apporté de réponse à l'employeur.

A l'issue de la visite, le médecin exerçant en secteur ambulatoire remet à l'apprenti un document de suivi attestant la réalisation de la visite. Une copie est transmise à l'employeur de l'apprentis ainsi qu'au service de santé au travail.

Un arrêté en date du 24 avril 2019 fixe le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visites d'information et de prévention par un médecin exerçant en secteur ambulatoire. En effet, cet arrêté concerne les employeurs d'apprentis et les apprentis dont les contrats sont conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021.

Quelles sont les obligations de l'apprenti dans le cadre de son contrat ?

L'apprenti s'oblige, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation. Il est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur dans les limites de l'horaire pratiqué dans l'entreprise. Ce travail doit être en relation directe avec la formation prévue par le contrat d'apprentissage.

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

Notons que : le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans le CFA est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA.

En cas de litige entre l'employeur, apprenti ou leur famille, les parties peuvent, pour résoudre leurs différends, s'adresser à un médiateur désigné par les chambres consulaires dont dépend l'entreprise (Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre de métiers et de l'Artisanat ou Chambre d'Agriculture).

Quelles sont les obligations de l'employeur dans le cadre du contrat d'apprentissage ?

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti a-t-il les mêmes droits que les salariés de l'entreprise ?

La réponse est **oui**. En tant que "travailleur", l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en formation.

Ainsi, ils peuvent participer ou se porter candidat aux élections professionnelles. Ils ont droit aux congés payés comme l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, les apprentis ne peuvent pas du fait de leur qualité, être exclus par une disposition conventionnelle générale, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur. Par exemple, lorsqu'une prime de vacances est attribuée, selon les dispositions d'une convention collective, à l'ensemble des salariés, cette prime est également due à un apprenti.

Toutefois, ils ne peuvent pas bénéficier des dispositions incompatibles avec leur situation de jeunes salariés en formation. Ils ne peuvent pas non plus réclamer l'application d'une disposition conventionnelle réservant un avantage déterminé à une catégorie particulière de salariés alors qu'ils ne remplissent pas les conditions objectives d'attribution.

L'apprenti bénéficie de la même couverture sociale que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il est assuré social même lorsqu'il est au CFA.

Un apprenti peut-il cumuler son contrat d'apprentissage avec un contrat de travail ?

La réponse est **oui**. En effet, le salarié du secteur privé a le droit de cumuler plusieurs emplois, à condition : de ne pas dépasser 48h /hebdo en durée du travail (1) et de ne pas faire concurrence déloyale à son employeur (2). Donc sauf cas de clause d'exclusivité, le cumul est possible.

Notons que : pour l'apprenti, ce cumul ne doit pas faire obstacle au suivi de sa formation.

L'apprenti a-t-il droit à des congés spécifiques pour préparer ses examens ?

La réponse est **oui**. En effet, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation de ces épreuves. Ce congé supplémentaire s'ajoute aux congés payés et doit être pris dans le mois qui précède les épreuves, puisqu'il ne peut pas être imputé sur la durée de la formation.

Est-ce que le contrat d'apprentissage peut être prolongé en cas de reports ou annulation d'une session d'examen ?

La réponse est **oui**. En effet, les contrats d'apprentissage et de professionnalisation dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 peuvent être prolongés si les alternants n'ont pas pu terminer leur formation, pour cause de reports ou annulations de sessions de formation ou d'examens.

Un avenant peut alors être conclu pour prolonger le contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation pour suivi initialement.

L'apprenti bénéficie-t-il d'une carte d'étudiant ?

La réponse est **oui**. En effet, les apprentis reçoivent de leurs CFA une carte d'étudiant des métiers. Cette carte permet à son titulaire de faire valoir, sur l'ensemble du territoire national, la spécificité de son statut auprès des tiers. Cela lui permet notamment d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles des étudiants de l'enseignement supérieur.

Exécution du contrat

Un apprenti qui aura 15 ans en fin d'année peut-il signer actuellement un contrat d'apprentissage avant sa date d'anniversaire ?

La réponse est **oui**. Un jeune âgé de 14 ans peut signer un contrat d'apprentissage. Toutefois, il ne pourra commencer à l'exécuter à compter de ses 15 ans et un jour.

En effet, l'apprenti qui atteint ses 15 ans avant la fin de l'année civile peut s'inscrire au CFA (lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis) sous statut scolaire, à condition qu'il ait achevé sa scolarité, et ce pour débiter sa formation.

L'article L6222-1 (al. 2 et 3) du Code du Travail stipule que « Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. ».

La date de conclusion du contrat peut être différente de sa date d'exécution. Ces deux dates figurent dans les éléments indiqués sur le CERFA du contrat d'apprentissage.

La limite d'âge de 30 ou 35 ans doit-elle être prise en compte à la date de la conclusion ou à la date du début du contrat ?

En principe, jusqu'au 29 ans de l'apprentis, on regarde la date de début du contrat. Au-delà des 29 ans, c'est-à-dire, pour les cas dérogatoires de 30 à 35 ans, on se réfère à la date de conclusion (on parle alors des contrats souscrits)

En effet, l'article L6222-1 (al. 1) du Code du Travail stipule que « Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage ».

Pour les cas dérogatoires (30 à 35 ans), l'article L6222-2 du Code du Travail stipule que « La limite d'âge de vingt-neuf ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- 1° Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- 2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- 3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- 4° 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 titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- 5° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport. »

Existe-t-il un délai maximum entre la date de signature d'un contrat d'apprentissage et le démarrage de celui-ci ?

Le contrat d'apprentissage doit être signé au plus tard le premier jour d'exécution. En effet, la Loi étant muette en ce qui relève du délai entre la date de signature et la date d'exécution du contrat, il est donc possible de signer un contrat d'apprentissage X temps/mois avant son exécution, cependant il ne peut être signé après son exécution.

Exemple : Pour une rentrée en formation au 1 septembre, le contrat peut commencer le 1^{er} juin (date d'exécution). Mais il peut être signé bien avant le 1^{er} juin.

En l'absence de signature, un CDD peut être requalifié en CDI.

Concernant l'exécution du contrat, rappelons qu'elle ne peut pas être antérieure de plus de 3 mois à l'entrée en formation, ni postérieure de plus de 3 mois.

Lorsqu'un apprenti a un accident au CFA, est-ce un accident du travail ?

La réponse est **oui**. En effet, l'apprenti étant un salarié, qu'il soit au Centre de Formation (CFA) ou en entreprise, l'employeur doit déclarer l'accident « du travail » dès qu'il en a pris connaissance.

- *Concernant les apprentis de plus de 30 ans dont le projet est la reprise d'entreprise, que se passe-t-il si le projet n'aboutit pas ?*

Lorsque l'on parle de « reprise d'entreprise », on parle d'un « projet de création », ce qui nécessite la présence : d'une réelle intention de création d'entreprise (1) ainsi que d'un réel projet (2).

Le « projet de création » ne crée pas d'obligation de résultat. En effet, il se peut que le projet n'aboutisse pas. Si tel est le cas, cet échec ou non conclusion du projet ne sera ni de la faute de l'entreprise, ni de la faute de l'apprentis (sauf intention dolosive et/ou mauvaise foi dès le départ)

Notons que : Les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ont une interprétation très souple de ce cas.

Lorsqu'on déroge à la limite d'âge supérieure, existe-t-il un délai maximum après l'expiration du précédent contrat ?

La réponse est **oui**. En effet, le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat. Le candidat ne doit pas dépasser le délai d'un an entre les 2 contrats et ce peu importe ce qu'il a fait pendant ce délai d'un an (être salarié, chômeur, ou autre, etc...).

Un contrat d'apprentissage peut-il être exécuté à l'étranger ?

La réponse est **oui**. En effet, les contrats d'apprentissage peuvent être réalisés en partie à l'étranger (formation ou activité en entreprise), au sein ou en dehors de l'Union européenne,

pendant une durée d'un an au maximum.

L'article L6222-42 (I.) du Code du Travail stipule que : « I. - Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an.

La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

Pendant la période de mobilité à l'étranger, les dispositions de l'article L. 6211-2 ne s'appliquent pas ».

Selon l'objectif de la mobilité (formation ou activité en entreprise), une convention pourra être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur et le centre de formation en France avec l'employeur à l'étranger (1) et le centre de formation à l'étranger (2).

L'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (santé-sécurité, rémunération, durée du travail, repos, jours fériés...).

Pendant la période de mobilité, l'apprenti doit pouvoir bénéficier d'une couverture sociale, prévue par le régime de sécurité sociale de l'Etat d'accueil s'il bénéficie du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat. A contrario, il relèvera du régime de sécurité sociale français. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

L'article L6222-42 (II.) du Code du Travail stipule que : « II. - Pendant la période de mobilité dans un Etat membre de l'Union européenne autre que la France ou hors de l'Union européenne, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- 1° A la santé et à la sécurité au travail ;
- 2° A la rémunération ;
- 3° A la durée du travail ;
- 4° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

Par dérogation aux articles L6221-1 et L6222-4 (al.2), une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, le cas échéant, le centre de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne ».

Notons que : s'ils sont financés par le Centre de Formation (CFA), les frais liés à la mobilité

internationale des apprentis peuvent être financés par l'OPCO¹.

Avant conclusion de la convention, le CFA adresse le projet de convention à l'OPCO, avec une demande de prise en charge des frais générés par la mobilité.

L'OPCO se prononce sur la prise en charge financière. Dès sa conclusion, la convention doit être adressée par le CFA à l'OPCO.

Pour l'apprenti étranger (hors UE), l'autorisation de travail doit-elle couvrir toute la durée du contrat ?

La réponse est **oui**. En effet, les étrangers hors UE doivent posséder une autorisation de travail pendant toute la durée de leur contrat.

En application du Décret n°2021-360 du 31 mars 2021 relatif à « l'emploi d'un salarié étranger », les candidats étrangers préparant une formation en alternance de niveau Master ou un diplôme de niveau 1 labellisé par la Conférence des grandes écoles, n'ont pas obligation de justifier d'une première année d'étude en France.

En effet, le cadre légal précise désormais que le candidat étranger peut suivre une formation en contrat d'apprentissage « dès la première année de séjour s'il justifie d'une inscription dans un cursus de formation sanctionné par un diplôme conférant le grade de master ou figurant sur la liste prévue par les articles D421-6 (al.1) et D422-13 (al.1) du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ».

Pour pouvoir signer un contrat en apprentissage, les candidats étrangers non ressortissants de l'Union européenne doivent obligatoirement demander une demande d'Autorisation Provisoire de Travail (APT) auprès des services de la Préfecture.

L'article L5221-5 du Code du Travail stipule que : « Un étranger autorisé à séjourner en France ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de travail mentionnée au 2° de l'article L. 5221-2.

L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée. Cette autorisation est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. L'autorisation de travail peut être retirée si l'étranger ne s'est pas fait délivrer un certificat médical dans les trois mois suivant la délivrance de cette autorisation ».

Dans le cadre de la réforme de l'immigration professionnelle et du transfert des missions des services de la main d'œuvre étrangère (SMOE) des DIRECCTE vers les plateformes interrégionales de la main d'œuvre étrangère : les demandes d'autorisations de travail doivent être déposées désormais sur le site : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/>

Notons que : Depuis le 1er avril 2021, les services de la DRIETS ne sont plus compétents pour traiter les demandes relatives à la main d'œuvre étrangère.

¹ Voir : Comment est financé le contrat d'apprentissage ?

Ainsi les employeurs et les étudiants (munis d'un mandat de l'employeur) déposeront leurs demandes via ce service en ligne auprès des services de la main d'œuvre étrangère (SMOE) et de l'utilisation des CERFA 15187°02 et 15186°03

Ils peuvent bénéficier de l'appui du Centre de Contact Citoyen (CCC) au 0 806 001 620 ou via le formulaire de contact en ligne sur le site. Les plateformes sont également compétentes pour le traitement des conventions de stage.

Mon apprenti est un étranger hors UE. Pour délivrer le titre de séjour, la préfecture a-t-elle besoin de l'accord de l'OPCO ?

La réponse est **non**. En effet, la préfecture n'a pas besoin de l'accord de l'OPCO pour délivrer le titre de séjour. C'est une procédure indépendante de l'OPCO.

En cas de transfert d'entreprise, l'entreprise doit-elle établir un avenant ou un nouveau contrat d'apprentissage ?

-S'il s'agit d'un transfert dans le cadre de L1224-1 du code du travail (fusion, vente, transformation du fonds), il y a reprise automatique des contrats de travail : « tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise » (article L1224-1 du code du travail).

Juridiquement, l'avenant n'est pas non plus nécessaire, car le consentement du salarié n'est pas requis. Cependant, pour tracer les informations et éviter les blocages (notamment avec l'ASP) ; il faut faire un avenant.

-Si nous ne sommes pas dans le cadre de l'article L1224-1, et que l'apprenti change d'entreprise, il y a lieu de faire un avenant, voire un nouveau contrat.

Exemple :

-l'entreprise change de SIRET, mais pas de SIREN : on fera un avenant type 31

-l'apprenti change d'employeur, et donc de SIREN : rupture puis nouveau contrat type 23

Pour les contrats de professionnalisation, la notice étant plus évasive, on utilisera le code 30 à chaque fois.

Il n'est plus nécessaire d'établir le contrat d'apprentissage en 3 exemplaires. Cela signifie-t-il que le CFA n'a plus à apposer son visa sur le CERFA ?

La réponse est **non**. En effet, le CFA doit toujours apposer son visa dans la rubrique « formation » du contrat. Le nombre d'exemplaire n'a aucune incidence sur ce point.

Le contrat d'apprentissage peut-il être conclu entre plusieurs employeurs ?

La réponse est **oui**. En effet, le multi-employeurs est prévu que dans certains cas.

Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en CFA ou section d'apprentissage. La formation est dispensée dans l'entreprise utilisatrice et non pas dans l'entreprise de travail temporaire.

En pratique, l'entreprise de travail temporaire doit signer

- * Un contrat d'apprentissage avec un apprenti précisant notamment le nom du maître d'apprentissage nommé dans cette dernière et la durée de son expérience en entreprise de travail temporaire ;
- * Un contrat de mission avec l'apprenti ;
- * Un contrat de mise à disposition avec l'entreprise utilisatrice qui précise les mentions suivantes :
 - Le titre ou le diplôme préparé ;
 - La nature des travaux confiés à l'apprenti qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;
 - Le nom du maître d'apprentissage au sein de l'entreprise de travail temporaire ;
 - Le nom du maître d'apprentissage au sein de l'entreprise utilisatrice, les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ; les modalités selon lesquelles l'entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail temporaire du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti en son sein, les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le CFA.

Les activités saisonnières

Contrairement au contrat d'apprentissage de droit commun, le contrat d'apprentissage dans les activités saisonnières est signé entre un apprenti et deux employeurs conjointement. Les périodes d'emploi dans les entreprises doivent être des périodes successives, et fixées dès la signature du contrat. D'autre part, le contrat d'apprentissage dans les activités saisonnières peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il peut s'agir d'employeurs de secteurs différents, dans des lieux différents. Toutefois, il doit s'agir pour les deux employeurs d'activités saisonnières.

Le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches qui sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. L'apprenti doit bénéficier d'un maître d'apprentissage chez chacun des deux employeurs. Les maîtres d'apprentissage sont déterminés dans la convention signée entre les deux employeurs et l'apprenti.

Double qualification

Pour tenir compte de la finalité de la double qualification, il a été ouvert dans le cas des contrats d'apprentissage saisonnier la possibilité dans une même session d'examen de s'inscrire soit à deux

spécialités du baccalauréat professionnel, soit à deux spécialités de certificat d'aptitude professionnelle.

Une convention entre les deux employeurs et l'apprenti est signée, afin de déterminer :

- Le calendrier prédéfini d'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises ;
- La répartition entre les deux employeurs de la rémunération à verser pendant les périodes de formation ;
- Les maîtres d'apprentissage.

Une période d'essai trouve place successivement chez chacun des deux employeurs. Durant cette période d'essai, l'employeur ou l'apprenti peuvent rompre le contrat d'apprentissage.

Le contrat peut être rompu, dans les conditions identiques au contrat d'apprentissage de droit commun, à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts.

Contrat d'apprentissage dans un groupement d'employeurs – expérimentation

A titre expérimental jusqu'au 7 septembre 2021, lorsque l'employeur de l'apprenti est un groupement d'employeurs, la formation pratique peut être dispensée chez trois de ses membres.

Le suivi de l'apprentissage s'effectue sous la tutelle d'une personne tierce, appartenant au groupement d'employeurs.

Entre deux contrats d'apprentissage chez le même employeur, peut-il y avoir un délai ou faut-il enchaîner le lendemain du premier contrat ?

S'il s'agit d'un renouvellement de contrat, c'est-à-dire un même contrat que l'on prolonge (on reporte simplement la date de fin), celui-ci doit être alors être signé le dernier jour du contrat initial et s'enchaîner directement.

Cependant, s'il s'agit d'une succession de contrat, le second contrat peut commencer dans n'importe quel délai. Il n'y a donc aucune obligation d'enchaîner le nouveau contrat le lendemain du premier contrat.

Lorsqu'une entreprise fait accueillir un apprenti sur le site d'une autre entreprise, qui doit remplir le CERFA ? Qui faut-il indiquer dans la partie employeur ? Qui fait la saisie sur son compte en ligne ?

Pour les apprentis, le multi employeurs n'est possible que dans des cas restreints ; à savoir : travail temporaire (1), activité saisonnière (2), contrat dans des groupements d'employeurs (3).

L'employeur complètera le CERFA, ensuite, une convention d'accueil tripartite sera conclue entre le jeune, l'employeur et l'entreprise d'accueil.

Ici, les deux entreprises ne peuvent donc pas être toutes les deux employeurs.

L'entreprise qui accueille temporairement l'apprenti n'est pas l'employeur, c'est

l'entreprise d'accueil.

Le temps passé dans l'entreprise d'accueil ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage.

Un apprenti change d'établissement, faut-il faire un nouveau contrat ou un avenant ?

Si l'apprenti conserve le même employeur mais change juste d'établissement, on fait un avenant (code notice 31 pour les apprentis, code 30 pour les contrats de professionnalisation). C'est le cas notamment lorsque le SIRET change, mais pas le SIREN.

Peut-on débiter un cycle de formation en apprentissage sans avoir d'employeur ?

La réponse est **oui**. En effet, un jeune de 16 ans à 29 ans, ou ayant moins de 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut - à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage, dans la limite d'une durée de trois mois. Pendant cette période, le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

À tout moment, l'apprenti peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

Quelles sont les règles en matière de succession de contrats d'apprentissage ?

Contrats successifs chez le même employeur

	Je peux faire un contrat d'apprentissage (cApp)	Je peux faire un contrat de professionnalisation (cPro)	Je peux faire un CDD	Je peux faire un CDI
Après un contrat d'apprentissage	Oui Sans délai La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération réglementaire du contrat d'apprentissage précédent	Oui Sans délai Rémunération des contrats de professionnalisation, en fonction de l'âge et de la qualification visée	Oui Sans délai Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)	Oui Sans délai Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)

Après un contrat de professionnalisation	<p>Oui Sans délai</p> <p>Rémunération prévue pour les contrats d'apprentissage, en fonction de l'âge et du cycle de formation</p> <p>Si le contrat d'apprentissage est conclu pour achever une formation initiée en C de pro : lorsque la durée du C est réduite à un an, ces apprentis sont considérés comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage</p>	<p>Le contrat de pro peut être renouvelé une fois si -qualification supérieure ou complémentaire -contrat précédent non obtenu</p> <p>Ces deux causes peuvent être utilisées une fois chacune.</p> <p>Pas de délai prévu</p> <p>Rémunération en fonction de l'âge et de la qualification visée</p>	<p>Oui</p> <p>Respect du délai de carence (tiers temps) ou d'un délai d'attente, si poste différent</p> <p>Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)</p>	<p>Oui</p> <p>Sans délai</p> <p>Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)</p>
Après un CDD	<p>Oui Sans délai</p> <p>Rémunération prévue pour les contrats d'apprentissage, en fonction de l'âge et du cycle de formation</p>	<p>Oui, dès lors que la préparation de la qualification visée permet d'acquérir la compétence nécessaire pour occuper un autre poste de travail.</p> <p>Sans délai.</p> <p>Rémunération en fonction de l'âge et de la qualification visée</p>	<p>Respect du délai de carence (tiers temps) ou d'un délai d'attente, si poste différent</p> <p>Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)</p>	<p>Oui</p> <p>Sans délai</p> <p>Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)</p>
Après un CDI	<p>On suspend le CDI pour faire une période d'apprentissage. Pas de délai prévu. Pendant la période d'apprentissage, ce sont les règles relatives à l'apprentissage qui s'appliquent, donc pourcentage du SMIC ou du SMC. A l'issue de la période d'apprentissage, le salarié retrouve son statut de CDI</p>	<p>Peu concevable mais possibilité de faire une Pro A, si prévu par accord de branche</p> <p>Sans délai</p>	<p>Sans objet</p>	<p>Sans objet</p>

Contrats successifs chez un employeur différent

	Je peux faire un contrat d'apprentissage	Je peux faire un contrat de professionnalisation	Je peux faire un CDD	Je peux faire un CDI
Après un contrat d'apprentissage	Oui Sans délai Rémunération au moins égale à celle réglementaire à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'apprentissage	Oui Sans délai Rémunération des contrats de professionnalisation, en fonction de l'âge et de la qualification visée	Oui Sans délai Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)	Oui Sans délai Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)
Après un contrat de professionnalisation	Oui Sans délai Rémunération prévue pour les contrats d'apprentissage, en fonction de l'âge et du cycle de formation Si le C d'apprentissage est conclu pour achever une formation initiée en C de pro : lorsque la durée du C est réduite à un an, ces apprentis sont considérés comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage	Oui, pour préparer un niveau supérieur à celui obtenu ou une nouvelle qualification dans une autre discipline ou échec au premier contrat. Pas de délai prévu Rémunération en fonction de l'âge et de la qualification visée	Oui Sans délai Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)	Oui Sans délai Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)
Après un CDD	Oui Sans délai Rémunération prévue pour les contrats d'apprentissage, en fonction de l'âge et du cycle de formation	Oui Sans délai Rémunération en fonction de l'âge et de la qualification visée	Oui Sans délai Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)	Oui Sans délai Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)
Après un CDI	Oui. Sans délai. Rémunération prévue pour les contrats d'apprentissage, en fonction de l'âge et du cycle de formation	Oui Sans délai Rémunération en fonction de l'âge et de la qualification visée	Oui Sans délai Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)	Oui Sans délai Rémunération libre, à définir entre les parties (respect du Smic et des SMC)

Un apprenti peut-il changer de CFA pour sa seconde année ?

La réponse est **oui**. En effet, l'apprenti peut changer d'organisme pour sa seconde année. On fera juste un avenant pour formaliser le changement, en code 36.

Est-ce qu'un redoublant peut avoir un contrat initial dans une autre entreprise ?

En apprentissage, on ne parle pas de redoublement mais de prolongation ou d'allongement du contrat. En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus.

L'apprenti peut :

- Avec l'accord de son employeur prolonger son contrat initial ;
- Conclure un nouveau contrat avec un autre employeur dans les conditions fixées par décret.

Notons que : en cas de nouvel échec à l'examen, le contrat ne pourra plus être prolongé.

Un apprenti change de CFA et de formation, toujours avec le même employeur. Faut-il faire un avenant ou un nouveau contrat ?

1) S'il s'agit juste un changement de CFA, on peut faire un avenant, code 36.

2) S'il s'agit d'un changement de diplôme (et de CFA), la DGEFP a indiqué qu'il fallait refaire un nouveau contrat.

Est-il possible de suspendre un CDI pour mettre en place un contrat d'apprentissage en CDI ?

La réponse est **oui**. En effet, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), son contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée. Pendant le temps du contrat d'apprentissage, ce sont les règles de l'apprentissage qui s'appliquent.

Notons que : Concernant la rémunération, en théorie, le salarié peut se voir appliquer les pourcentages du contrat d'apprentissage. En pratique, ce point est souvent négocié entre les parties (maintien de tout ou partie de la rémunération antérieure).

Peut-on embaucher un apprenti en CDI avant le terme de son contrat ?

La réponse est **oui**. En effet, une fois les examens passés, l'entreprise peut embaucher son apprenti en CDI sans attendre le terme. L'entreprise doit en informer le CFA.

Rémunération

Quelle est la rémunération d'un apprenti ?

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage (accord), un apprenti perçoit un salaire qui varie en fonction de son âge et de son ancienneté dans l'entreprise. Le "salaire apprentissage" ou "salaire apprenti", est encadrée et calculée en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC) s'il existe. Le cadre légal définit le salaire minimum légal d'un apprenti mais certaines conventions collectives ou accords de branches applicables à l'entreprise peuvent ainsi majorer cette rémunération.

Cet accord stipule que l'apprenti est un salarié en alternance et que l'entreprise a donc obligation de lui verser une rémunération encadrée en vertu de l'article L6222 du Code du travail².

Les tranches salariales de la rémunération minimale d'un apprenti sont fixées d'après l'article D6222-26 du même code³ en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage. Les montants ne sont donc pas les mêmes pour tous les apprentis.

Suite à l'augmentation du Smic au 01 octobre 2021, son montant mensuel brut s'élève à 1 589,47 euros et le barème des salaires d'un apprenti s'établit dès lors comme suit en 2021 (prendre la dernière augmentation de janvier 2022) :

Salaire du contrat d'apprentissage à compter du 01 janvier 2022 :

² Article L6222-27 du Code du travail : « Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. »

³ Article D6222-26 du Code du travail : « Le salaire minimum perçu par l'apprenti prévu à l'article L. 6222-29 pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé :

1° Pour les jeunes âgés de seize à dix-sept ans :

- a) A 27 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 39 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 55 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

2° Pour les jeunes âgés de dix-huit à vingt ans :

- a) A 43 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 51 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 67 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

3° Pour les jeunes âgés de vingt-et-un an à vingt-cinq ans :

- a) A 53 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) A 61 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) A 78 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

4° Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage. »

L'augmentation automatique du Smic au 01 janvier 2022 (+0,9%) pour compenser l'inflation entraine une hausse mécanique des salaires en apprentissage.

Le Smic mensuel brut s'élève ainsi à 1 603,12 euros et la rémunération du contrat d'apprentissage s'établit comme suit en 2022 :

En 1 ^{ère} année de contrat d'apprentissage				
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans*	26 ans et plus*
Salaire brut	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC*	100% du SMIC*
	432,84 €	689,34 €	849,65 €	1 603,12 €
En 2 ^{ème} année de contrat d'apprentissage				
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans*	26 ans et plus*
Salaire brut	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC*	100% du SMIC*
	625,22 €	817,59 €	977,90 €	1 603,12 €
En 3 ^{ème} année de contrat d'apprentissage				
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans*	26 ans et plus*
Salaire brut	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC*	100% du SMIC*
	881,72 €	1 074,09 €	1 250,43 €	1 603,12 €

* En pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC) si existant⁴

Notons que : Si un apprenti change d'âge durant son apprentissage, alors sa rémunération changera le premier jour du mois suivant son anniversaire.

Par exemple : Un apprenti fait un BTS en 2 ans du 1^{er} septembre 2020 au 31 août 2022. Il aura 18 ans le 15 novembre 2020. Son salaire se décompose alors ainsi : du 1^{er} sept 20 au 30 nov. 20 : 27%

⁴ <https://www.alternance-professionnelle.fr/salaire-contrat-apprentissage/>

du smic ; du 1^{er} déc. 20 au 31 août 21, 43% du smic ; puis, du 1^{er} sept 21 au 31 août 22 : 51% du smic.

NB : (1) Les chiffres ci-dessus sont ceux prévus par la Loi. Certaines branches peuvent prévoir des pourcentages plus favorables.

(2) Lorsque l'apprenti effectue des heures supplémentaires, ces heures sont rémunérées dans les mêmes conditions que pour le personnel de l'entreprise.

Peut-on accepter le règlement du salaire étalé sur 13 mois ?

La réponse est **oui**. En effet, on peut donc « étaler » la rémunération sur 13 mois, tant que l'enveloppe annuelle est atteinte. Bien sûr, cet étalement ne doit pas avoir pour effet d'avoir moins que le Smic mensuel (ou que le % du Smic, pour les apprentis).

Notons que : Certaines conventions collectives expriment le salaire en annuel, d'autres en mensuel. Quand une convention collective exprime en annuel, il faut atteindre X par an. Peu importe que ce soit décomposé en 12 ou 13 mensualités.

Sans cantine au sein du CFA, l'entreprise doit-elle prévoir des tickets-restaurants pour les jours de formation ?

Notons que : Il n'existe aucune obligation de prendre en charge le repas des salariés sédentaires. En effet, seul le personnel non sédentaire (qui se déplace, qui est envoyé en mission, en déplacement...) doit avoir une prise en charge de son repas.

Cependant, malgré cette absence d'obligation, certains employeurs distribuent des tickets-restaurants. Donc, si des tickets-restaurants sont donnés par l'entreprise, il y en aura aussi pour la partie école / CFA.

Notons que : La partie « formation théorique » fait partie du temps de travail. L'individu doit avoir les mêmes droits qu'en formation pratique.

Donc, les alternants doivent avoir les tickets-restaurants quand ils sont à l'école.

Cependant, s'il existe une structure déjà subventionnée par l'employeur, ils n'auront pas de tickets-restaurants. C'est soit l'un ou soit l'autre.

Donc, si la cantine du CFA est en partie subventionnée par l'employeur (exemple : admission prise en charge par l'employeur), l'apprenti ne pourra pas avoir ses tickets-restaurants.

En cas d'un second contrat d'apprentissage, que perçoit l'apprenti ?

Il existe plusieurs cas de figure afin de pouvoir répondre à cette question. En effet, il faut donc connaître « l'antécédent » de l'apprenti pour savoir s'il était déjà en apprentissage avant, et si oui, quel pourcentage il percevait. :

(1) S'il poursuit dans une autre entreprise : sa rémunération ne pourra être inférieure à la rémunération légale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année de son contrat.

Par exemple : Après un Bac Pro en 3 ans, un apprenti souhaite faire un BTS en 2 ans (été 2020- été 2022). Il a 19 ans, et est né en août 2001. Théoriquement, son salaire devrait être de 43% (première

année) et 51% (deuxième année). Mais comme il a fini son Bac Pro à 67% du smic, cet apprenti touchera donc 67% pendant ses deux années de BTS.

(2) S'il poursuit dans la même entreprise ou une entreprise de la même branche qui applique les mêmes pourcentages conventionnels : l'apprenti ne peut pas avoir une rémunération inférieure que celle obtenue l'année précédente.

Par exemple : L'apprenti décide de poursuivre son BTS dans la même entreprise. Il bénéficiait d'une rémunération conventionnelle plus avantageuse que les 67% du smic, car il touchait 70% du smic. Théoriquement, son salaire devrait être de 43% (première année) et 51% (deuxième année). Mais ici, l'apprenti touchera donc 70% pendant ses deux années de BTS.

En cas de réduction ou d'allongement du contrat, quelle est la rémunération de l'apprenti ?

Il est possible de modifier la durée du contrat d'apprentissage ; en effet, dans certains cas, la durée peut être réduite (pour tenir compte du niveau de compétences de l'apprenti) ou allongée (apprenti handicapé, sportif de haut niveau).

(1) Quand la durée est réduite : il sera considéré alors que l'apprenti a fait le début du cursus, et il lui sera versé - directement - le pourcentage d'une deuxième année (si le contrat est en 2 ans) ou d'une troisième année (si le contrat est en 3 ans).

Par exemple : Un apprenti de 18 ans fait son Bac Pro en 2 ans, compte tenu de son niveau de compétences. Il touchera lors de sa première année, le pourcentage d'une deuxième année, et en seconde année, le pourcentage d'une troisième année. C'est-à-dire 51% du smic, puis 67% du smic (et non pas 43 et 51% du smic)

(2) Lorsque la durée du contrat est prolongée (échec à l'examen, sportif de haut niveau) : l'apprenti touche un salaire identique à la dernière année d'exécution du contrat.

Cas particulier : Pour l'apprenti handicapé, si la durée est allongée, la rémunération perçue pendant cette année supplémentaire est celle d'une dernière année, majorée de 15 points.

Attention : cas de la licence professionnelle

La licence professionnelle dure 1 an, elle se fait après un Bac +2, et aboutit à un Bac+3.

Afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage à ce niveau de formation, l'apprenti préparant une licence professionnelle (1 an) perçoit une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'exécution de contrat.

Lorsque la grille de salaire/rémunération d'un secteur change, faut-il modifier le salaire de l'apprenti ?

Le principe de la grille de rémunération en fonction de l'année contractuelle est tempéré dans le cadre d'une réduction de durée de contrat consécutive à une réduction du cycle de formation ou d'une succession de contrats d'apprentissage ou dans le cas d'une licence professionnelle ou dans le cas d'un certificat de spécialisation.

Il est bon de noter que l'impact du changement au sein la grille de salaire ou de rémunération dépend du système de rémunération suivit avant ce changement. En effet, si l'apprenti perçoit un pourcentage du Smic (1), le changement de la grille conventionnelle est sans incidence. Par contre, si l'apprenti perçoit un pourcentage du SMC (2), son salaire devra tenir compte de la nouvelle grille.

Chez les plus de 21 ans, doit-on systématiquement refuser un contrat d'apprentissage si le pourcentage est exprimé sur le SMIC au lieu du SMC ?

Il n'y a aucune raison de refuser un contrat qui exprimerait le pourcentage de rémunération selon le SMIC ou le SMC. En effet, il est bon de s'assurer que la rémunération est au moins égale aux rémunérations minimales visées par l'article D6222-26 du Code du travail.

Pour les 21 ans et plus, l'article *susmentionné*, parle d'un pourcentage du SMC s'il est plus favorable. Cependant si celui-ci n'est pas plus favorable, il est alors évident que le montant sera exprimé sur le Smic.

A la suite d'une rupture en cours d'année, quelle rémunération doit verser le nouvel employeur?

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'apprenti peut poursuivre son année auprès d'un nouvel employeur. En effet, ce contrat va avoir une durée inférieure à celle du cycle de formation.

L'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à celle du cycle de formation. (Art. D6222-28-1 du Code du travail).

Une entreprise qui change de code IDCC (ou de convention collective), peut-elle modifier la rémunération même si celle-ci est plus défavorable pour l'apprenti ?

La réponse est **non**. En effet, un changement de code IDCC (ou de convention collective) n'est pas un motif de modification de la rémunération – et ce en principe.

Il est impossible de changer la rémunération, sans accord des parties ; il faut pour cela que les parties soient d'accord. L'apprenti conservera sa rémunération, qui est plus favorable.

Notons que : les nouveaux apprentis, qui sont embauchés sous le nouveau régime, pourront avoir un pourcentage inférieur à celui de l'apprenti déjà recruté.

Une entreprise sans convention collective peut-elle se détacher de son rattachement l'année suivante ?

La réponse est **oui**. En effet, une entreprise sans convention collective peut se détacher au 1er janvier et se rattacher à la branche la plus proche de son activité. Ce rattachement est dénonçable à la fin de chaque année civile.

Notons que : L'entreprise sans convention collective qui n'a pas choisi de rattachement peut se

rattacher à n'importe quel moment de l'année. Tant qu'elle paye la conventionnelle qui va bien. Cependant, si une entreprise qui a choisi un rattachement souhaite changer, le changement ne sera effectif qu'au 1er janvier à venir (à condition que le rattachement soit en phase avec son activité).

Quand faut-il majorer de 15 points ?

La majoration de 15 points s'applique uniquement à la rémunération réglementaire, si les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies : diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu (1) ; qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu (2) ; durée du contrat inférieure ou égale à 1 an (3).

Cette majoration s'applique sur les pourcentages légaux, et non sur d'éventuels pourcentages conventionnels plus favorables.

Si les règles conventionnelles applicables par le nouvel employeur de l'apprenti sont plus favorables, ce sont ces règles qui seront appliquées aux jeunes.

Si ces 3 conditions ne sont pas réunies, la majoration ne s'applique pas.

Notons que : Les jeunes issus d'une voie autre que l'apprentissage (formation initiale) sont aussi concernés par cette majoration.

Durée du contrat

Quelle est la durée minimale d'un contrat d'apprentissage ?

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu en CDD ou de la période d'apprentissage lorsque le contrat est conclu en CDI, varie entre 6 mois et 3 ans ce qui correspond à la durée de formation pour l'obtention du diplôme ou titre.

Notons que : il peut y avoir une prolongation en cas d'échec à l'obtention du titre ou diplôme (1 an au plus si prorogation du contrat initial ou conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur, sans condition d'âge de l'apprenti) ou pour les apprentis reconnus RQTH.

La durée du contrat d'apprentissage peut-elle être plus courte ou plus longue que celle du cycle de formation ?

La réponse est **oui**. Cependant, en principe, la durée du contrat est généralement égale à la durée du cycle de formation.

En effet, la durée du contrat (ou période d'apprentissage si CDI) peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation et ce en tenant compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises.

La durée de la formation est fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage. Cette convention a été fixée par arrêté du 14 septembre 2020.

Le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger (1) ; d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle (2) ; d'un service civique (3) ; d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire (4). (§. Article L. 6222-7-1 du Code du travail et Ord. N°2019-861, 21 août 2019).

Si le contrat a démarré 3 mois avant l'entrée en formation, on apprécie le volume de 25% à la date d'entrée en formation ou au début du contrat ?

Si le contrat a démarré 3 mois avant l'entrée en formation par exemple, on retient alors 25% de la durée totale du contrat. En d'autres termes, il faut tenir compte des 3 mois et cette date de début permettra d'apprécier le nombre d'heures global. Et ainsi déterminer les 25% sur ce nombre de durée du contrat total.

Le contrat d'apprentissage peut-il se poursuivre après la fin des examens ?

La réponse est **oui**. Cependant, le contrat doit avoir certaines mentions particulières et ce dépendamment du type de contrat.

(1) Pour un contrat conclut dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) : la date de fin du contrat respecte la date de fin du cycle de formation ou de l'examen, cependant, ce contrat peut expirer au plus tard deux mois après la fin du cycle ou du contrat respectivement.

(2) Pour un contrat conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminé (CDI) : la date de fin de la période d'apprentissage ne peut être antérieure à la date de fin du cycle de formation et ce pour permettre au jeune de se présenter à l'examen.

La tolérance de 2 mois existe-elle toujours ?

La réponse est **oui**. En effet, il y a une tolérance jusqu'à 2 mois après la fin des examens.

Cette position a été réaffirmée par notre contact de la DGEFP courant juin 2021, qui insiste pour qu'elle soit propagée dans le réseau.

Peut-on réduire la durée initiale de formation d'un contrat d'apprentissage ?

La réponse est **oui**. En effet, pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1er janvier 2019, la durée du cycle de formation préparant à la qualification visée, détermine la durée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage si le contrat est conclu à durée indéterminée). Toutefois, cette durée peut être réduite ou augmentée compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises.

L'allongement ou la réduction de la durée s'effectue après évaluation par le CFA du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises.

Les parties au contrat doivent s'assurer que la durée de la formation, même réduite, est compatible avec le passage de l'examen, la date limite d'inscription du jeune à l'examen.

Un modèle-type de convention tripartite a été établi par arrêté ministériel (arrêté du 14 septembre 2020, JOdu 25 septembre).

Peut-on prolonger un contrat d'apprentissage CDI en cas d'échec à l'examen ?

La réponse est **oui**. En effet, la « période d'apprentissage », est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Cependant, en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, comme en dispose l'article L6222-11 du Code du travail :

- Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

Temps de travail

Quel est le temps de travail applicable aux apprentis dans l'entreprise ?

L'apprenti est soumis au même temps de travail que les autres salariés de l'entreprise (35 heures par semaine) et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, qu'ils soient dans l'entreprise ou en CFA. Il peut donc être amené à faire des heures supplémentaires ou à travailler le dimanche si l'entreprise est autorisée à le faire.

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

Pour les apprentis reconnus travailleur handicapé, le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail.

Un apprenti peut-il effectuer 32h/ semaine si son entreprise est à 32h par semaine ?

La réponse est **oui**. En effet, si l'entreprise fonctionne sur une quotité inférieure au temps complet (par exemple, entreprise ouverte sur quatre jours par semaine), le temps en entreprise pourra alors être inférieur au temps complet. Cependant, il est bon de garder en mémoire que par principe, le contrat d'apprentissage est exécuté à temps complet.

L'apprenti suit donc l'horaire en vigueur dans son entreprise, donc si l'entreprise est à 32h, il sera lui aussi à 32h.

Un apprenti mineur peut-il faire des heures supplémentaires ?

La réponse est **oui**. En effet, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, les apprentis mineurs peuvent travailler au-delà de la durée légale de travail dans la limite de 10 heures par jour et de 40 heures par semaine dans le secteur du bâtiment, des travaux publics ou des espaces paysagers.

Notons que : le temps de travail effectif d'un apprenti mineur ne peut pas excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Quelle majoration appliquer aux apprentis en cas d'heures supplémentaires ?

En cas d'heures supplémentaires, celles-ci sont rémunérées à 25% pour les 8 premières heures, ou à un autre taux, si l'entreprise a un accord « interne » sur le sujet.

Un apprenti mineur peut-il travailler de nuit ?

La réponse est **non**. En principe, le travail de nuit est interdit aux apprentis mineurs ; ce qui est entendu par « travail de nuit » se délimite entre 22h00 et 6h00 du matin pour les apprentis de plus de 16 ans ou entre 20h00 et 6h00 du matin pour les jeunes de moins de 16 ans.

Toutefois des dérogations (exceptions) peuvent être accordées dans certains secteurs d'activités ([articles L. 3163-1 et 2 du Code du travail](#)), à titre exceptionnel, par l'inspecteur du travail. Un décret⁵ détermine la liste des secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient une dérogation ([article R. 3163-1 du Code du travail](#)).

Ainsi : dans le secteur de la boulangerie, le travail de nuit d'un apprenti mineur peut être autorisé avant six heures et, au plus tôt, à partir de quatre heures pour leur permettre de participer à un cycle complet de fabrication du pain (1) ; dans le secteur des courses hippiques et du spectacle, le travail de nuit ne peut être autorisé que jusqu'à minuit, dans certaines limites (2) ; dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration, il n'est autorisé que de vingt-deux heures à vingt-trois heures trente (3).

Notons que : Une convention ou un accord collectif de travail peut définir les conditions dans lesquelles cette autorisation peut être accordée dans ces secteurs.

⁵⁵ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1688>

Un apprenti mineur peut-il travailler le dimanche ?

La réponse est **non**. En principe, les salariés ont droit à un repos hebdomadaire accordé le dimanche. Par conséquent, il est interdit pour un apprenti mineur de travailler le dimanche.

Toutefois, des dérogations au principe du repos hebdomadaire sont possibles. En effet, certains secteurs, dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient l'emploi des jeunes travailleurs les jours de fête, peuvent faire travailler les mineurs les jours chômés ([articles L. 3164-6 du Code du travail](#) et [R. 3164-2 du Code du travail](#))

Notons que : dans le transport de marchandises par voies navigables sur les flottes exploitées en relèves l'emploie dimanche des apprentis âgés de moins de 18 ans et les jours de fête est autorisé.

Le contrat d'apprentissage peut-il être conclu à temps partiel ?

La réponse est **non**. En effet, le salarié en contrat d'apprentissage est soumis à la durée de travail en vigueur dans l'entreprise. Cependant, il est possible que dans certains cas (avis médical...), l'apprenti soit à temps partiel dès lors que la durée de travail est compatible avec la formation suivie.

Durée de la formation

Combien de temps après la conclusion du contrat, le cycle de formation peut-il débuter ?

La date de début de la période de formation en CFA ne peut être postérieure de plus de trois mois de la date de début d'exécution du contrat. Ainsi, la date de début de la formation pratique, chez l'employeur, ne peut être postérieure de plus de trois mois à la date de début d'exécution du contrat.

Le contrat d'apprentissage porte mention de : la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage (1), de la période de formation pratique chez l'employeur (2) et de la période de formation en centre de formation d'apprentis (3).

Notons que : A titre exceptionnel, en raison de la crise sanitaire, cette limite est portée à 6 mois pour les formations commencées entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020. Pendant cette période, le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Pour un redoublement, y-a-t-il un nombre minimum d'heures de formation théorique à faire ?

Avant la réforme de l'apprentissage, l'article R.6233-53 du code du travail prévoyait que le contrat pouvait être prolongé durant un an avec un minimum de 240 heures de formation. Cet article étant abrogé, on se réfère aux dispositions de droit commun qui dispose de°: 25% de formation théorique sur la durée globale du contrat (initial+ avenant).

En cas d'échec à l'examen et/ou redoublement, 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 (art. L117-9 du code du travail).

Un apprenti peut-il tripler sa dernière année ?

La réponse est **oui**. En effet, un apprenti peut conclure un nouveau contrat (avec le même employeur ou pas) pour tripler son année.

Notons que : Le contrat d'apprentissage dure 3 ans maximum. Mais au-delà de cette règle, il n'existe pas de maximum pour le nombre de contrats possibles, ni sur le nombre de redoublements.

On peut conclure des contrats pour obtenir des qualifications inférieures, égales ou supérieures à la qualification actuelle.

Cependant, lorsqu'on a déjà conclu 2 contrats de même niveau, il faut obtenir l'autorisation du directeur du CFA pour en obtenir un 3° de même niveau.

Lorsqu'un contrat est repris en cours d'année, faut-il toujours un minimum de 25% de formation au CFA ?

La réponse est **oui**. Lorsque le jeune a débuté sa formation en CFA sans avoir de contrat, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle, les heures de formation suivies dans ce cadre peuvent être comptabilisées dans les 25 %.

En résumé : si le cycle de formation a débuté, ou a été suivi en partie sous un autre statut, la part des enseignements théoriques alors reçue sous cet autre statut entre dans la base de calcul de ce quota plancher de 25%.

Notons que : Il en va de même lors de la signature d'un nouveau contrat après une rupture : les périodes de formation du premier contrat et la formation suivie éventuellement en CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle entre les deux contrats peuvent être comptabilisées dans les 25 %.

Ainsi, en cas de rupture et de signature d'un nouveau contrat, les périodes de formation suivie pendant le premier contrat peuvent être comptabilisées dans les 25%.

Comment calculer le respect des 25% de temps de formation pour un contrat d'apprentissage ?

Pour les contrats d'apprentissage, on calcule de cette façon : 25% de 1607h= 402h par année de contrat plein.

Sur la base de la durée légale de travail de 1 607 heures par an, la durée annuelle de formation ne devra pas être inférieure à 402 heures. Cette durée est ensuite adaptée en fonction de la durée du contrat (§ [Art L6211-2 du Code du Travail](#)).

À noter : Le décret n° 2020-624 du 22 mai 2020 modifie certaines dispositions du code de l'Éducation

relatives aux durées de formation en CFA. Pour le CAP, par exemple, la durée de la formation est au moins égale à 800 heures (et à 400 heures en cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage à un an).

A quelle fréquence doit se tenir le conseil en perfectionnement ?

Il n'y a pas de fréquence minimale prévue dans la réglementation, toutefois il doit se tenir au moins une fois par an. En effet, tout CFA prévoit l'institution d'un conseil de perfectionnement dont la fonction est de veiller à son organisation et à son fonctionnement ([Art. L6231-3 du Code du travail](#)). Le CFA déterminera l'organisation adéquate pour que le conseil de perfectionnement puisse fonctionner de manière optimale.

Le règlement intérieur de l'organisme de formation précise les modalités de fonctionnement et d'organisation du conseil de perfectionnement ainsi que la désignation de ses membres. ([Art. R 6231-5 du Code du travail](#)).

Rupture

Comment rompre un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage peut être rompu librement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise, sans préavis, ni motivation.

Au-delà de ce délai, la rupture est possible par accord écrit entre l'employeur et l'apprenti.

En dehors de ces cas, la rupture des contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2019 ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes.

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, la loi du 5 septembre 2018 ouvre de nouvelles possibilités de rupture :

(1) licenciement par l'employeur pour force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude constatée par le médecin du travail (sans obligation de reclassement) ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ;

(2) au-delà des 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise, l'apprenti peut rompre le contrat après respect d'un préavis et après avoir sollicité le médiateur consulaire de l'apprentissage (dans les 5 jours qui suivent la saisine du médiateur, l'apprenti informe son employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine, la rupture du contrat est effective dans un délai minimum de 7 jours calendaires à compter de cette date) ;

(3) licenciement en cas d'exclusion définitive de l'apprenti du centre de formation d'apprentis (le CFA ou l'apprenti peuvent saisir le médiateur consulaire de l'apprentissage). Si le jeune ne s'est pas inscrit dans un nouvel établissement dans les 2 mois, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail de droit commun ou d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage (dans le cas d'un contrat d'apprentissage à durée indéterminée).

Toute rupture anticipée du contrat d'apprentissage doit faire l'objet d'un écrit, à adresser au directeur du CFA et à l'OPCO qui a enregistré le contrat.

En cas de rupture du contrat (hors cas d'exclusion du CFA), le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti doit prendre les dispositions utiles pour lui permettre de poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois. L'apprenti bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Le CFA est également tenu de l'aider à trouver un nouvel employeur pour qu'il achève sa formation. La prise en charge des frais de formation est alors maintenue jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage ou jusqu'à expiration d'un délai de 6 mois.

Dans ce cas, les règles de durée minimale du contrat (6 mois) et de formation (25 % de la durée du contrat) ne s'appliquent pas et il n'est pas nécessaire de conclure une convention de réduction de la durée de l'apprentissage.

Enfin, l'apprenti qui a obtenu le diplôme ou le titre visé peut rompre son contrat avant terme, après information de l'employeur. Il doit en informer l'employeur, par écrit, au moins 1 mois avant la fin du contrat, avec notification au directeur du CFA et à l'organisme (CCI, OPCO) qui a enregistré le contrat.

Quels sont les délais à respecter en cas de démission de l'apprenti ?

En cas de démission au-delà des 45 premiers jours du contrat d'apprentissage en entreprise, l'apprenti doit au préalable saisir le médiateur consulaire afin de rechercher une solution à l'éventuel litige qui l'oppose à son employeur.

L'apprenti doit ensuite informer son employeur de sa volonté de rompre son contrat, par tout moyen donnant date certaine, en respectant un délai d'au moins 5 jours calendaires après la saisine du médiateur consulaire.

Par ailleurs, l'apprenti est tenu de respecter un préavis minimal. La rupture du contrat d'apprentissage ne peut en effet intervenir que si le délai - non inférieur à 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat - est respecté.

Une copie de l'acte de rupture doit être envoyée au CFA pour information. Cette procédure permet de s'assurer de la réalité de la volonté de l'apprenti de mettre fin au contrat.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage et de poursuite de la formation en CFA, l'OPCO peut-il maintenir le financement de la formation ?

La réponse est **oui**. En effet, l'apprenti en rupture bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle et est couvert par la sécurité sociale. Dans ce cas, l'OPCO peut prendre en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et d'inscription aux examens et de formation du

contrat d'apprentissage jusqu'à la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage avec une nouvelle entreprise ou jusqu'à l'expiration d'un délai de 6 mois.

Notons que : le maintien du financement est conditionné par la présence du jeune en formation en CFA. En pratique, cette mesure peut se traduire ainsi. L'apprenti doit être invité par le CFA à consacrer les jours où il était initialement en entreprise à ses démarches pour retrouver une nouvelle entreprise. Ces démarches pourraient être réalisées dans l'enceinte du CFA, et ce au regard de ses nouvelles missions d'accompagnement, mais il n'y a aucune obligation spécifique en la matière.

PS. Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 01/01/2019, en cas de rupture du contrat, le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti doit prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et il doit contribuer à lui trouver, en lien avec le service public de l'emploi, un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

Lorsqu'un employeur engage un licenciement pour un apprenti qui s'est fait exclure du CFA, doit-il payer l'apprenti pendant le temps de la procédure ?

La réponse est **oui**. En effet, pendant le délai de procédure de licenciement – due à une exclusion, l'apprenti sera payé jusqu'au jour de la rupture définitive de son contrat avec l'employeur (procédure de licenciement réalisée). Il se peut, cependant, que l'apprenti ne soit pas payé dans deux cas : s'il y a licenciement avec mise à pied conservatoire (1) cependant, s'il n'y a pas de mise à pied conservatoire, il faut alors voir si l'apprenti s'est présenté en entreprise, si oui, il sera rémunéré ; tandis que, si l'apprenti est absent sans raison (2) il ne sera pas rémunéré.

Par exemple : il ne se présente plus à son poste et n'est pas en mesure de produire un justificatif (arrêt maladie...), Il est donc en absence injustifiée, donc pas payé.

En cas d'exclusion du CFA, y-a-t-il rupture du contrat ?

La réponse est **oui**. En effet, l'exclusion du CFA est une cause réelle et sérieuse de rupture. Lorsque le CFA prononce l'exclusion de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail, relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel ([article L1232-1 du Code du travail et suivants](#)).

En cas d'exclusion du CFA, l'employeur est-il obligé de licencier l'apprenti ?

La réponse est **non**. En effet, l'[article L6222-18-1 du Code du travail](#)⁶ indique que l'employeur

⁶ Article L6222-18-1, al.1 : Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail, relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

PEUT engager une procédure de licenciement. Ce n'est donc pas une obligation. Le fait que l'apprenti soit exclu donne un motif de licenciement, mais l'employeur n'est pas obligé d'en faire usage.

Par contre, il ne faut pas que l'employeur le conserve plus de 2 mois à son service, sinon il y aura requalification de contrat en CDI de droit commun. A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis (CFA) dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive. Son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée (CDI).

Par exemple : Si le jeune a été exclu le 12 mai, le jeune est censé sortir des effectifs le 12 juillet. On peut lui faire signer d'ores et déjà une rupture d'un commun accord avec effet au 12 juillet, afin de ne pas se retrouver coincé à cette date. Sauf si l'employeur veut enchaîner sur un CDI, dans ce cas, il n'a aucune démarche à faire.

En cas de rupture amiable, faut-il respecter un préavis ?

La réponse est **non**. En effet, passé la période d'essai, la résiliation du contrat peut intervenir sur accord exprès et bilatéral des deux parties au contrat d'apprentissage : employeur et apprenti. ([Article. L6222-18 du Code du travail](#)). De plus, il n'y a pas de délai prévu par la réglementation.

Peut-on faire une rupture conventionnelle pendant une période de FNE – Financement pour les salariés d'une entreprise en activité partielle ou en difficultés financières ?

La réponse est **oui**. En effet, une rupture conventionnelle reste possible pendant les périodes d'activité partielle /FNE. L'adhérente ne devra pas rembourser les allocations d'AP. Cependant, le licenciement économique n'est pas possible, puisqu'il donne lieu à remboursement des sommes versées au titre de l'activité partielle.

Notons que le **FNE-Formation 2022** : La période du FNE-Formation est repoussée d'un an. Les entreprises ont donc la possibilité de monter leurs dossiers jusqu'au 31/12/2022 pour des formations dispensées jusqu'au 31/12/2023 (se rapprocher de votre OPCO pour connaître les échéances et modalités).

Notons que : il faudra intégrer une question globale autour de l'éligibilité des formations au titre du FNE avec le particularisme des formations à la sécurité ou liées à la sécurité une fois que la position Atlas aura été arrêtée.

Si l'apprenti obtient son diplôme peut-il rompre son contrat sans délai ?

La réponse est **non**. En effet, l'apprenti a la possibilité de rompre unilatéralement son contrat

⁷ Le nouveau dispositif FNE-Formation vise à faciliter l'adaptation des salariés confrontés à des changements liés à des mutations économiques et/ou technologiques. L'objectif est de les maintenir dans leur emploi, ou de les intégrer dans de nouveaux parcours professionnels.

d'apprentissage avant son terme en cas d'obtention du diplôme, à condition d'en avoir informé l'employeur par écrit, et ce au minimum 1 mois avant la fin du contrat ([Article R6222-23 du Code du travail](#))⁸

Quelle est la différence entre la démission de l'apprenti et la rupture pour obtention du diplôme ?

Dans le cas de la démission, l'apprenti n'a pas à justifier ses raisons, mais il doit en théorie respecter un préavis et solliciter l'avis du médiateur (§ page 28 - Quels sont les délais à respecter en cas de démission de l'apprenti ?).

Dans le cas de l'obtention du diplôme, l'apprenti a la possibilité de rompre son contrat vu qu'il a un motif, cependant, il est censé respecter le délai de préavis prévu par le Code du travail (délai d'1 mois) (§ page 30 – Si l'apprenti obtient son diplôme peut-il rompre son contrat sans délais ?).

La dérogation à l'âge pour motif indépendant de la volonté de l'apprenti est-elle valable pour une rupture de période d'essai ?

La réponse est **oui**. En effet, la dérogation à l'âge est possible lorsque le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour un motif indépendant de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Pour les motifs indépendants de la volonté de l'apprenti, l'[article D6222-1 du Code du travail](#), en son 3°, cite ces trois motifs : cessation d'activité (1) ; faute/manquements répétés de l'employeur (2) ; risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti (3).

Ici, s'il s'agit d'une rupture d'essai, cela ne fait pas partie des cas limitativement prévus par l'article. Il faudrait, pour être accepté, que l'apprenti démontre les manquements répétés de l'employeur.

Coûts, cotisations et aides

L'apprenti est-il exonéré de cotisations salariales ?

La réponse est **oui**. En effet, l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dans la limite où sa rémunération est inférieure ou égale à 79% du SMIC, soit 1 266,46€ au 1er janvier 2022.

L'apprenti reste exonéré de CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale)⁹, même au-delà de ce seuil.

⁸ Article L6222-19 : En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur.

⁹ Qui sont prélevées sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement (indemnités de chômage, pensions de retraite, etc.). Les taux varient en fonction des types de revenus.

Seuls les apprentis de plus de 26 ans payés au SMIC seront systématiquement concernés.

L'employeur est-il exonéré de charges sociales ?

La réponse est **oui**. En effet, depuis le 1er janvier 2019, tous les employeurs, artisans ou non, bénéficient de la réduction générale de cotisations patronales ou réduction Fillon, des allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale (régime de droit commun). L'exonération de charges salariales est maintenue jusqu'à 79% du SMIC.

Notons que : Une nouvelle aide exceptionnelle est créée pour l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée, quel que soit son âge. Celle-ci s'applique aux contrats signés entre le 1er novembre 2021 et le 30 juin 2022.

Quelle aide l'entreprise peut obtenir en cas de recrutement d'un apprenti ?

L'aide unique à l'apprentissage s'applique dès la première année du contrat d'apprentissage. Son montant est fixé à 5 000€ pour les apprentis mineurs et à 8 000€ pour les apprentis majeurs pour la première année. Le contrat devait initialement être conclu entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021. Le dispositif est prolongé jusqu'au 30 juin 2022.

Montants de l'aide unique à l'apprentissage		
Année d'apprentissage	Montant de l'aide	
	Cas général (jusqu'au bac) et à compter du 1er juillet 2022	Aide exceptionnelle Contrat conclu entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2022 (jusqu'au master ou niveau 7)
Première année	4125€	5000€ ou 8000€
Deuxième année	2000€	2000€ si diplôme jusqu'au bac dans les entreprises de moins de 250 salariés
Troisième année et quatrième (prolongation)	1200€	1200€ si diplôme jusqu'au bac dans les entreprises de moins de 250 salariés

L'aide unique à l'apprentissage passe par une demande d'aide et des déclarations trimestrielles. Tout se passe sur un portail dédié appelé SYLAE.

Notons que : Le versement de l'aide est soumis au dépôt du contrat (apprentissage et professionnalisation) auprès de l'OPCO. La gestion et le paiement de l'aide sont confiés à l'Agence

de Services et de Paiement.

L'aide est versée avant le paiement de la rémunération par l'employeur dans l'attente des informations de la DSN. Si la DSN n'est pas établie, le paiement de l'aide est suspendu.

Cette aide exceptionnelle est-elle ouverte aux entreprises de plus de 250 salariés ?

La réponse est **oui**. En effet, pour les entreprises de 250 salariés et plus, le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions suivantes :

Concrètement l'ASP (agence de services de paiement) accuse réception du dossier auprès de l'entreprise, elle lui transmet le lien pour accéder au formulaire d'engagement sur son site et le compléter. L'entreprise devra le renvoyer à l'ASP dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. La réception de ce formulaire permettra à l'ASP d'enclencher les paiements.

L'ASP transmettra à l'entreprise une attestation sur l'honneur à remplir afin qu'elle puisse déclarer avoir atteint ou pas ses objectifs : lors du 1er semestre 2022, pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 mars 2021 (1) ; lors du 1er semestre 2023 pour les contrats conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021 (2) ; lors du 1er semestre 2024 pour les contrats conclus entre le 1er janvier et le 30 juin 2022 (3).

Les bases de calculs, qui seront rappelés dans le modèle d'attestation sur l'honneur, permettant de vérifier l'atteinte d'un de ces taux reposent sur : les effectifs moyens annuels, les effectifs de VIE (volontariat international en entreprise) et CIFRE (conventions industrielles de formation par la recherche), les effectifs d'alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

L'ASP procédera par la suite au contrôle en s'appuyant sur les données présentes en DSN (déclaration sociale nominative), celles qui pourront être fournies par les services du Ministère du Travail en charge de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ainsi que sur des informations complémentaires qui pourront être demandées si nécessaires.

Une fois les démarches faites (enregistrement du contrat et envoi de la DSN mensuelle), le versement de l'aide est automatique. Chaque mois, l'Agence de Services et de Paiement (ASP) envoie un avis de paiement à l'employeur, consultable sur SYLAE. Il doit se créer un compte sur le portail SYLAE. L'objectif est d'échanger avec l'Agence de Services et de Paiement (ASP) qui gère et verse ces aides publiques.

Les entreprises qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, doivent justifier soit de 5% de leur effectif au 31 décembre 2021 en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou de salariés embauchés à l'issue de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ; soit de 3% de leur effectif avec une progression de leur effectif annuel de 10%.

Les entreprises qui ne sont pas soumises à la CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage) sont réputées satisfaire la condition d'engagement.

Les entreprises qui ont un effectif de plus de 250 salariés à la date de conclusion du contrat et de moins de 250 salariés au 31 décembre 2021, se voient appliquer les règles prévues pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Faut-il un formulaire particulier pour obtenir l'aide unique aux employeurs ?

La réponse est **non**. En effet, il n'y a pas de formulaire à remplir pour obtenir l'aide unique aux employeurs. L'OPCO transmet le contrat d'apprentissage à la DGEFP, qui renvoie les informations à l'Agence des Services de Paiement (ASP) pour la mise en place du paiement de l'aide. L'ASP verse cette aide à l'employeur et vérifie ensuite la présence du salarié sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN) que l'employeur doit transmettre chaque mois aux organismes sociaux (Urssaf, MSA, CPAM...).

L'aide unique existe-elle toujours ?

La réponse est **oui**. En effet, en application de la loi n°2018-771 du 05/09/2018 (loi Avenir professionnel)¹⁰, une aide unique est instaurée et existe pour les contrats conclus sous « l'ancien régime », avant la parution de l'aide exceptionnelle (avant le 1^{er} juillet 2020)¹¹.

Une **nouvelle aide** exceptionnelle est créée pour l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée quel que soit son âge. Elle s'applique aux contrats signés entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2022. Les autres aides exceptionnelles à l'embauche en faveur de l'alternance (apprentissage et professionnalisation) sont prolongées **jusqu'au 30 juin 2022**.

Pour rappel, une aide exceptionnelle de 5 000 € ou 8 000 € est accordée pour la 1^{re} année des contrats signés entre juillet 2020 et **juin 2022**, selon des conditions d'âge et d'effectifs. L'aide unique à l'embauche d'un apprenti concerne les contrats conclus soit entre janvier 2019 et juin 2020, soit à partir de juillet 2022. Elle est versée chaque année pendant 3 ou 4 ans selon la durée du contrat. Elle s'élève à 4 125 € la 1^{re} année, puis 2 000 € la 2^e année, puis 1 200 € les 3^e et 4^e années.

Un contrat d'apprentissage conclu avec un apprenti de 35 ans ouvre-t-il droit à l'aide exceptionnelle ?

La réponse est **oui**. En effet, il n'y a pas de condition d'âge chez les apprentis pour l'ouverture de l'aide. Il suffit de « conclure un contrat d'apprentissage » cependant l'âge n'est pas précisé, et le respect des autres conditions et obligatoires : - de 250 salariés, diplôme visé, etc.

¹⁰ LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, JO du 6 septembre 2018

¹¹ Pour mémoire : Cette aide unique remplaçait les aides qui existaient avant le 1^{er} janvier 2019 :
 - Aide à l'embauche d'apprentis versée par la région (montant minimum : 1 000 €) aux entreprises de moins de 250 salariés pour l'embauche d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire,
 - Prime régionale (montant minimum : 1 000 €), versée aux entreprises de moins de 11 salariés,
 - Aide « TPE jeunes apprentis » (montant : 4 400 € pour les 12 premiers mois du contrat) accordée aux entreprises de moins de 11 salariés qui recrutent un apprenti de moins de 18 ans.

Qui gère l'aide unique à l'apprentissage ?

L'aide unique à l'apprentissage est versée mensuellement par l'ASP (l'Agence de services et de paiement) dans l'attente de transmission par l'employeur des données de la DSN (déclaration sociale nominative). À défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue. En cas de réclamation, l'employeur s'adresse à l'ASP qui gère l'aide unique à l'apprentissage.

(1) En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin de contrat.

(2) En cas d'une suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Passé l'âge 30 ans, existe-t-il une aide à l'embauche ?

La réponse est **oui**. En effet, sur le modèle de l'aide exceptionnelle, il existe une aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation.

(§ voir le contrat de professionnalisation).

Une entreprise exonérée de taxe d'apprentissage peut-elle faire un contrat d'apprentissage ?

La réponse est **oui**. En effet, le paiement de la taxe d'apprentissage n'est pas une condition pour avoir recours au contrat d'apprentissage.

L'OPCO peut-il financer un contrat d'apprentissage conclu avec une entreprise étrangère ?

La réponse est **non**. En effet, pour ce faire, il faut que la structure ait un établissement en France. Par exemple : Si l'entreprise est en Allemagne sans aucun établissement en France reconnu par un SIREN Français, ce n'est pas possible.

L'OPCO doit-il financer le contrat d'apprentissage d'un GIP ?

Le groupement d'intérêt public (GIP) peut être un employeur de droit privé. Il convient de se référer à la case cochée sur le CERFA :

Si c'est coché employeur privé, l'OPCO finance.

Si c'est coché employeur public, il faut creuser : L'employeur nous verse-t-il une collecte en plus du simple compte professionnel de formation (CPF) ? (1) Cet employeur a-t-il des salariés de droit privé qui cotisent aux cotisations de droit commun ? (2) Sa collecte est-elle cohérente avec son effectif ? (par exemple : pour 45 personnes, avoir une collecte correspondant à 45 personnes, pas à 2 personnes) (3).

Une fois toutes ces questions vues et si leur réponse est oui, l'OPCO pourra prendre en charge le financement du contrat d'apprentissage.

L'entreprise peut se renseigner auprès de son conseiller OPCO

Les entreprises doivent-elles rembourser la contribution vie étudiante campus (CVEC) à l'apprenti ?

La réponse est **non**. En effet, c'est l'apprenti qui paye la CVEC (contribution vie étudiante campus), peut se faire rembourser par l'entreprise, mais ce n'est pas une obligation pour cette dernière. Cette cotisation nationale est obligatoire pour tous les étudiants en France, plus d'infos ici : <https://cvec.etudiant.gouv.fr/>.

Notons que : L'apprenti peut être exonéré de la CVEC : pour les étudiants qui ont signé un contrat de professionnalisation ou au statut de stagiaire de la formation professionnelle. Si l'apprenti obtient les conditions d'exonération en cours d'année, la CVEC lui sera remboursée par le Crous.

Comment les entreprises et CFA peuvent connaître le niveau de prise en charge pour un contrat d'apprentissage ?

Les niveaux de prise en charge par branche et par diplôme ou titre sont accessibles sur le site de [France compétences](#).

France compétences lance, ce jour, la nouvelle procédure de détermination des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage. Toutes les certifications ouvertes à l'apprentissage et enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont concernées par cette nouvelle procédure, qu'elles fassent ou non l'objet d'un NPEC. La procédure s'adresse aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et se déroulera au premier semestre 2022.

Objectif : publier le nouveau référentiel en juillet 2022 ou en janvier 2023. Cette procédure intègre une nouveauté par rapport aux exercices précédents, car pour déterminer leur NPEC, les CPNE devront s'appuyer sur les données issues des remontées des comptabilités analytiques des (CFA) Centre de formation d'apprentis au titre de 2020.

L'OPCO peut-il prendre en charge un contrat d'apprentissage dont le diplôme n'est plus actif au RNCP ?

Une note d'analyse de France Compétences du 25 janvier 2021 indique que si à la date de conclusion du contrat d'alternance, le code RNCP est actif, le contrat reste valable jusqu'à son échéance.

En effet, en son « 2. Principaux effets de l'enregistrement aux répertoires nationaux », la note d'analyse dispose en son (2.1.1) intitulé « Conséquences sur l'octroi d'un niveau de qualification au titulaire de la certification professionnelle » que : « Pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation : à la date de conclusion par les parties du contrat. A noter qu'une rupture de contrat d'apprentissage n'entraînant pas la fin de la période de formation dans les 6 mois succédant à la rupture, n'empêche pas le candidat de se prévaloir de la date de signature du premier contrat au titre de cette dérogation... ».

Notons que : La DGEFP a une position différente. Nous retenons la position de France

Compétences compte tenu de sa date (plus récente) et de sa publication (guide officiel). Mais nous reviendrons peut-être sur ce sujet.

Notre entreprise change d'OPCO. Le contrat d'apprentissage va-t-il basculer dans le nouvel OPCO ou reste-t-il financé par l'ancien OPCO ?

L'ancien OPCO finance le contrat jusqu'à la veille de l'absorption et le nouvel OPCO poursuit à la date de l'absorption. En effet, l'entreprise doit établir un avenant, se rapprocher de l'ancien OPCO pour l'informer du changement et lui transmettre l'avenant ; cette démarche est la même vis-à-vis du nouvel OPCO. Ainsi, les dossiers d'apprentis seront « rapatriés » au sein du nouvel OPCO.

Les financements accordés évoluent à la date de la bascule, au regard des forfaits applicables au sein de la nouvelle branche.

Comment est financé l'éventuel reliquat non pris en charge ?

A compter du 1er janvier 2020, les régions peuvent majorer la prise en charge accordée par un OPCO. Dans l'hypothèse où le niveau de prise en charge, éventuellement majoré par la région, ne couvre pas la totalité du coût de la formation, le reliquat est à la charge de l'entreprise.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion (même si cette conclusion intervient après le démarrage de la formation), de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage. De même, aucune contrepartie ne peut être demandée à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage

Qui peut être maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage doit être un salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le chef d'entreprise ou le conjoint collaborateur peuvent aussi remplir cette fonction.

Quelles conditions doit-on remplir pour devenir maître d'apprentissage ?

Les conditions de compétences professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage peuvent être déterminées par accord collectif de branche.

À défaut d'accord, le maître d'apprentissage doit remplir les conditions de compétences professionnelles suivantes : être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent(1) ; justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (2) ; ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (3).

Combien d'apprentis un maître d'apprentissage peut-il encadrer ?

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux apprentis par maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage peut également, accueillir un apprenti supplémentaire, lorsqu'en cas d'échec à l'examen, sa formation est prolongée.

Autrement dit, un maître d'apprentissage peut encadrer simultanément un maximum deux apprentis et « unredoublant ».

Désigner un maître d'apprentissage est-il obligatoire ?

La réponse est **oui**. En effet, un maître d'apprentissage est obligatoirement désigné par l'entreprise pour assurer le tutorat de chaque apprenti.

Notons que : Le tutorat peut aussi être partagé entre plusieurs salariés : un maître d'apprentissage référent, chargé d'assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA, est alors désigné.

La mission du maître d'apprentissage est de contribuer à l'acquisition de l'apprenti, en entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés (lien avec le centre de formation d'apprentis (CFA)).

Notons que : les frais liés à la formation du maître d'apprentissage et à l'exercice de ses fonctions peuvent être pris en charge par l'OPCO (voir « Comment est financé le contrat d'apprentissage ? »).

Existe-t-il une dérogation à ce quota d'apprentis par maître d'apprentissage ?

La réponse est **non**. Un article du Code du travail existe à ce sujet, mais en pratique, la commission visée est introuvable. En effet, l'article R6223-7 de ce Code indique que : « La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plafond de deux apprentis lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient. Ces dérogations sont valables pour cinq ans au plus, renouvelables ».

Cependant, ni la DGEFP, ni la préfecture, ni la région, ni le département ne savent comment saisir cette commission. Un long travail d'enquête et de réseau a été effectué, mais chaque interlocuteur renvoie vers un autre, sans jamais aboutir.

Il est probable que cette commission n'existe plus, et ce n'est pas à l'OPCO d'attribuer ce genre de dérogations.

Un apprenti peut-il être encadré par plusieurs maîtres d'apprentissage ?

La réponse est **oui**. En effet, la fonction tutoriel peut être partagée entre plusieurs salariés. Dans ce cas, une équipe est constituée et un maître d'apprentissage référent est désigné. Il assure la

coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.
 Cette organisation permet à chaque maître d'apprentissage de transmettre des enseignements spécifiques propres à son poste de travail.

Le maître d'apprentissage (MA) doit-il appartenir à l'entreprise ou bien peut-il faire partie d'une autre entreprise du groupe ?

La réponse est que le maître d'apprentissage doit appartenir à l'entreprise.

***Notons que :** Il n'existe pas de quota d'apprentis par entreprise, mais on sait qu'un maître d'apprentissage ne peut pas avoir plus de deux apprentis à sa charge (ou 2 + 1 redoublant).*

De fait, une entreprise de 20 personnes pourrait avoir dans les 40 apprentis, ce qui représente 2/3 du total. Il faut aussi que le maître d'apprentissage réponde à des conditions d'éligibilité (diplôme, expérience...).

L'exercice des fonctions de maître d'apprentissage donne-t-il droit à des avantages particuliers ?

La réponse est **oui**. En effet, l'activité de maître d'apprentissage permet de capitaliser des droits au titre du compte d'engagement citoyen (CEC, voir le portail www.moncompteactivite.gouv.fr). Ainsi, pour une activité minimale de 6 mois continus sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente, le maître d'apprentissage peut acquérir 240 euros sur son CEC. Ces droits peuvent compléter ceux déjà acquis au titre du compte personnel de formation (CPF) pour réaliser une formation éligible à ce dispositif (voir la rubrique « Accompagner la mobilisation du CPF »).

***Notons que :** depuis le 1er janvier 2019, comme le compte personnel de formation (CPF), les droits inscrits sur le CEC sont exprimés en euros et non plus en heures. Avec la monétisation des comptes, les droits acquis au titre du CEC peuvent ainsi compléter les droits acquis au titre du CPF.*

[Mise à jour du mardi 2 novembre 2021 à 17h10] Tous les organismes qui veulent proposer des formations finançables via le compte personnel de formation (CPF) devront obtenir la certification Qualiopi à compter du 1er janvier 2022. Initialement, cette obligation aurait dû prendre effet au 1er janvier 2021.

Il est également possible qu'un dirigeant employeur non salarié puisse être maître d'apprentissage s'il remplit les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage. A ce titre, l'employeur dirigeant non salarié doit demander le financement de sa formation de maître d'apprentissage au FAF de non-salariés dont il relève.

Existe-il une certification relative aux compétences de maître d'apprentissage ?

La réponse est **oui**. En effet, le Ministère du Travail en lien avec les partenaires sociaux a créé une certification de maître d'apprentissage intitulée "Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur".

Cette certification est constituée de trois domaines de compétences : accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti /alternant (1), accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle (2), participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages (3). Elle s'appuie sur un référentiel d'évaluation qui fixe les modalités d'évaluation des compétences du candidat. La certification est obtenue par validation de l'épreuve proposée lors de la session d'examen décrite dans le référentiel d'évaluation.

Peuvent se présenter à l'examen les candidats justifiant soit : de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours (1), d'une formation de maître d'apprentissage/tuteur en lien avec le référentiel de compétences (2).

Notons que : la date de fin de l'accompagnement du dernier apprenti/alternant ne doit pas être antérieure de plus de cinq ans à la date de validation du dépôt de dossier d'inscription du candidat.

Est-ce que la fonction de maître d'apprentissage ouvre des droits spécifiques au CPF ?

La réponse est **oui**. En effet, l'activité de maître d'apprentissage fait partie des activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le CPF.

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de 240 euros sur le CPF correspond à 6 mois quel que soit le nombre d'apprenti accompagnés.

Le maître d'apprentissage doit-il suivre une formation ?

La réponse est **oui**. En effet, l'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

La formation de maître d'apprentissage peut-elle être prise en charge pour un dirigeant non salarié ?

L'article L6332-14, 4° du Code du travail indique que « l'opérateur de compétences prend en charge les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage, limitées à un plafond horaire et à une durée maximale, ainsi que les coûts liés à l'exercice de ces fonctions engagés par l'entreprise dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales ».¹²

La mission de maître d'apprentissage permet-elle d'abonder 240€ sur le compte d'engagement citoyen (CEC) ?

La réponse est oui. En effet, les activités de maître d'apprentissage peuvent abonder le CPF dans la limite de 240 heures, dans la limite d'un plafond de 720€. Les modalités de déclaration de ces droits supplémentaires ne sont pas encore opérationnelles.

¹² Pour la formation et l'AFT, les articles D6332-92 et D6332-93 prévoient une prise en charge par salarié, peu importe le nombre d'alternants que ce dernier gère.