

## Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour but de donner à des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui ont satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle validée par un diplôme ou un titre homologué. La formation est dispensée, pour partie, dans l'entreprise et, pour partie, dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

### Quels employeurs ?

Sont concernés, les employeurs privés des secteurs industriels, commerciaux, artisanaux et agricoles, qu'ils soient : - personnes physiques ou personnes morales , - les associations de toute nature , - les établissements publics à caractère industriel ou commercial dont le personnel relève du droit privé.

### Vous êtes employeur du secteur public

Cela concerne les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé. Sont ainsi visés :

- l'Etat,
- les établissements publics administratifs,
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics,
- les établissements publics hospitaliers,
- les établissements publics locaux d'enseignement,
- la Poste,
- France Télécom,
- les établissements publics industriels et commerciaux qui ont du personnel fonctionnaire,
- les chambres consulaires,
- les établissements publics de type administratif qualifiés par leurs textes institutifs d'établissements publics à caractère culturel, scientifique et technique, culturel et professionnel, scientifique et technologique, sanitaire et social.

### Quels salariés ?

Vous pouvez engager en qualité d'apprentis les jeunes de 16 ans au moins et 25 ans au plus au début de l'apprentissage.

Une dérogation peut être accordée pour permettre l'entrée en apprentissage dès l'âge de 15 ans :

- si le jeune justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (classe de troisième du collège),
- s'il a effectué deux années en centre d'enseignement professionnel ou en classe préparatoire à l'apprentissage,
- s'il doit atteindre 16 ans avant la fin de l'année civile, c'est-à-dire dans le courant du dernier trimestre. Une dispense de scolarité doit, dans ce cas, être demandée à l'inspecteur d'académie,
- s'il conclut un contrat d'apprentissage après avoir suivi un parcours d'initiation aux métiers dans le cadre de l'apprentissage « junior ».

Une dérogation peut être accordée pour permettre l'entrée en apprentissage au delà de 25 ans dans les cas suivants : - pour un jeune handicapé reconnu comme tel par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP), et ce sans aucune limite d'âge, - lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit, et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent, - lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations...) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci constatée dans les conditions prévues à l'article R. 6222-38

du Code du travail. Dans ces deux derniers cas, le contrat d'apprentissage doit alors être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat, et l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans. - 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 (aucune limite d'âge).

## Cas particulier : Le contrat d'apprentissage junior

Créée par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour " l'égalité des chances ", la formation d'apprenti junior s'adressant aux jeunes dès l'âge de 14 ans, est entrée en vigueur à la rentrée scolaire 2006. Par ce dispositif, l'élève peut accéder dès l'âge de 14 ans à un parcours d'initiation aux métiers, tout en restant sous statut scolaire. Il intègre un lycée professionnel ou un centre de formation des apprentis et alterne périodes de cours et stages en entreprise. Lorsqu'un stage en milieu professionnel excède 20 jours de présence dans la même entreprise, y compris de manière discontinue, l'apprenti junior perçoit, à l'issue de cette période, une gratification correspondant à 20% du Smic par heure d'activité, sans préjudice du remboursement éventuel par l'entreprise des frais de nourriture et de transport (décret n°2006-764 du 30 juin 2006). Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L 3221-2 et suivants du code du travail. Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter la lettre circulaire n°2006-128 du 20 décembre 2006 :

## Le contrat

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée comprise entre 1 et 3 ans.

## Nature du contrat dans le secteur privé

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel vous vous engagez à : - verser un salaire, - à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation. Le contrat doit être conclu par écrit sous peine d'être déclaré nul et requalifié en contrat de travail de droit commun. L'apprenti est alors considéré comme un travailleur devant percevoir une rémunération calculée sur le salaire minimum conventionnel ou à défaut sur le SMIC, déduction faite des abattements tenant à l'âge.

## Nature du contrat dans le secteur public

Le contrat d'apprentissage du secteur public est un contrat de travail de droit privé. Outre les dispositions spécifiques au secteur public non industriel et commercial, ce sont les dispositions de droit commun relatives au contrat d'apprentissage qui s'appliquent.

## Prise en compte dans l'effectif

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif des entreprises pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires soumises à une condition d'effectif minimum excepté celles relatives à la tarification des accidents du travail.

## Quelles formalités

### Vous êtes employeur du secteur privé

Vous devez procéder :

- ° à l'établissement du contrat d'apprentissage signé par vous et votre apprenti.

Vous pouvez télécharger le contrat type qui vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis et sa notice sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé :

<http://www.travail.gouv.fr/formulaires/formation-apprentissage/10103-04-contrat-apprentissage-avenant-4179.html>

Vous devez transmettre l'ensemble du dossier à l'un des organismes suivants :

- la chambre des métiers si votre entreprise est inscrite au répertoire des métiers, ou si vous êtes artisan rural,
- le registre des entreprises si votre entreprise ou votre établissement est situé dans les départements du Bas Rhin, du Haut Rhin et de la Moselle,
- la chambre de commerce et de l'industrie si votre entreprise est immatriculée au registre du commerce et des sociétés,
- la chambre d'agriculture, si votre entreprise relève de la MSA (hors artisans ruraux),
- à l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP) si vous êtes une association ou une profession libérale à ce titre non immatriculée au registre du commerce et des sociétés.

Un exemplaire du contrat enregistré, accompagné de ses éventuelles pièces annexes, est transmis, sans délai, par l'organisme consulaire aux parties ainsi qu'à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. L'Urssaf ou la MSA reçoit une copie du contrat par l'intermédiaire d'un de ces organismes.

- Vous devez effectuer la déclaration unique d'embauche (DUE) auprès de l'Urssaf ou la MSA dans les 8 jours qui précèdent l'embauche.

<http://www.due.fr>

## Vous êtes employeur du secteur public

Vous devez :

- procéder à l'établissement du contrat d'apprentissage signé par vous et votre apprenti, à l'aide d'un imprimé type complété et adressé à l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP) du lieu d'exécution du contrat ou au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole lorsque l'activité de la personne morale employeur relève du secteur.

## Quelle rémunération ?

La rémunération des apprentis évolue en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat. Pour plus d'informations sur cette rémunération, nous vous invitons à consulter la fiche pratique sur le contrat d'apprentissage en ligne sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-d-apprentissage,13810.html>

## Quelles exonérations ?

Vous pouvez bénéficier d'exonérations de charges sociales pour l'emploi d'un apprenti. Ces exonérations vont varier selon que vous êtes ou non artisan ou selon votre effectif. Ainsi, l'Etat prend en charge l'intégralité des cotisations, à l'exception de la cotisation AT-MP, dues pour les apprentis occupés par les employeurs inscrits au répertoire des métiers (ou au registre des entreprises en Alsace Moselle) et les employeurs inscrits au registre du commerce qui occupent moins de onze salariés. Les entreprises non artisanales occupant au moins 11 salariés sont exonérées des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle obligatoires, dues au titre des salaires versés aux apprentis, à l'exception de la cotisation AT-MP. Ces dispositions sont également applicables dans le secteur public. L'effectif de l'entreprise s'apprécie au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage, sans prise en compte des apprentis et des contrats aidés traditionnellement exclus des calculs d'effectifs. Pour le calcul de l'effectif au 31 décembre de l'année précédente doit être déterminé conformément aux modalités de calcul du décret du n°2009-775 du 23 juin 2009 sont les suivantes : L'effectif de l'entreprise doit être calculé au 31 décembre en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile. Les effectifs du mois sont déterminés en tenant compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier

jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux articles L1111-2, L1111-3 et L1251-54 du code du travail. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour la détermination de cette moyenne. Si l'entreprise est créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. A partir du 1er janvier 2010, en cas d'effectif nul à cette date, l'effectif est apprécié à compter du 1er mois civil au cours duquel des salariés sont embauchés. L'année suivante, il est apprécié selon les règles mentionnées ci-dessus en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année. Ces nouvelles modalités de décompte des effectifs sont applicables à compter du 25 juin 2009 et pour l'ensemble des entreprises pour les exercices à compter de 2010 pour lesquels est pris en compte la situation au 31 décembre de l'année N-1. Ainsi, si en tant qu'entreprise non artisanale vous employez 12 salariés dont 2 apprentis vous bénéficierez de l'exonération. Ce ne sera pas le cas si vous embauchez 13 salariés dont un seul apprenti. Important : les cotisations AT/MP sont dues pour tous les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2007.

## **Entreprise inscrite au répertoire des métiers, au répertoire des entreprises pour les départements du Haut Rhin, du Bas Rhin et de la Moselle, ou une entreprise non inscrite au répertoire des métiers de moins de 11 salariés (non compris les apprentis)**

Vous êtes exonéré des charges suivantes :

- les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales,
- la cotisation patronale due au titre des accidents du travail et maladies professionnelles uniquement pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2007,
- la cotisation FNAL,
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS),
- la contribution sociale généralisée (CSG),
- les cotisations de retraite complémentaire (selon accord professionnel) à hauteur du taux minimum obligatoire,
- la taxe d'apprentissage,
- la taxe sur les salaires,
- la participation au développement de la formation professionnelle et à l'effort de construction,
- les cotisations d'assurance chômage,
- le versement transport, le cas échéant,
- la contribution solidarité pour l'autonomie.

Cotisations restant dues : Les cotisations AT/MP pour tous les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2007 et les cotisations supplémentaires d'accident du travail éventuellement dues.

### **Précision**

En application de l'article 48 de la loi de modernisation de l'économie (n°2008-776 du 4 août 2008 JO du 5 août 2008), les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de 11 salariés pour la première fois en 2008, 2009 ou 2010 continuent de bénéficier de la prise en charge par l'Etat des cotisations sociales patronales et salariales (à l'exception de la cotisation AT/MP) pendant l'année au titre de laquelle cet effectif est atteint ou dépassé et pendant les deux années suivantes. Cette disposition est prolongée pour les entreprises qui atteignent ou dépassent pour la première fois au titre de l'année 2011 le seuil de 11 salariés (article 135 de la loi de finances pour 2011).

### **Exemple**

Une entreprise dont l'effectif au 31 décembre 2007 est de 10 salariés. L'entreprise qui compte un apprenti bénéficie de l'exonération des cotisations sociales patronales et salariales (à l'exception de la cotisation AT/MP). Au 31 décembre 2008, l'effectif est de 12 salariés. L'entreprise qui recrute un nouvel apprenti le 1er septembre 2009 jusqu'au terme du contrat d'apprentissage soit au 31 août 2011. Cette mesure est applicable au titre des nouveaux contrats d'apprentissage conclus par l'entreprise pendant les deux années suivant la date à laquelle

l'effectif a été dépassé soit ceux conclus entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2010 et pendant toute la durée du contrat.

## **Entreprise non inscrite au répertoire des métiers qui emploie au moins 11 salariés**

Vous êtes exonéré des charges suivantes :

- cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse),
- cotisations patronales d'allocations familiales,
- cotisation patronale due au titre des accidents du travail et maladies professionnelles uniquement pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2007,
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS),
- contribution sociale généralisée (CSG),
- toutes les cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle ainsi que les charges fiscales et parafiscales, celles-ci étant calculées sur une assiette forfaitaire égale à la rémunération mensuelle minimale fixée en pourcentage du Smic sur la base de 151,67h par mois, diminuée de 11%.

Cotisations restant dues :

- la cotisation AT/MP pour tous les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2007,
- la majoration complémentaire d'accidents du travail
- la contribution de solidarité pour l'autonomie (0,30%),
- la cotisation Fnal à 0,10 % et la contribution FNAL supplémentaire à 0,40 %,
- les cotisations patronales de retraite complémentaire,
- les cotisations patronales d'assurance chômage et d'assurance garantie des salaires (AGS),
- les cotisations patronales d'AGFF,
- la taxe de 8%,
- le cas échéant, le versement transport.

## **Employeurs du secteur public**

L'Etat prend en charge :

- la totalité des cotisations patronales relatives aux assurances sociales, aux allocations familiales,
- la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles uniquement pour les contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2007,
- la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti (aucune cotisation salariale n'est due l'apprenti est également exonéré de la contribution au remboursement de la dette sociale et de la contribution sociale généralisée),
- les cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

Cotisations restant dues :

- la cotisation AT/MP pour tous les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007,
- la contribution de solidarité pour l'autonomie (0,30%),
- la cotisation FNAL à 0,10 % et la contribution FNAL supplémentaire à 0,40% et 0,50%.

Les cotisations restant dues sont calculées forfaitairement sur la rémunération mensuelle légale fixée en pourcentage du SMIC en vigueur au 1er janvier de chaque année, sur la base de 169 heures par mois, après un abattement de 11 %. Consultez la lettre circulaire ACOSS n°2011-021 du 18 mars 2011 récapitulant l'ensemble des barèmes forfaitaires de cotisations 2011 applicables pour les apprentis :

## **Quelle durée de l'exonération ?**

L'exonération des cotisations patronales et salariales de sécurité Sociale s'applique jusqu'au terme du contrat d'apprentissage.

## Quelles aides ?

Vous pouvez bénéficier d'une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région et d'un crédit d'impôt apprentissage. Pour plus d'informations sur ces aides et pour connaître leurs montants, nous vous invitons à consulter le site Internet du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé :

[http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/  
fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-d-apprentissage,13810.html](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/le-contrat-d-apprentissage,13810.html)