

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. - Les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats d'apprentissage (Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 7).

Aux termes de cette loi du 28 juillet 2011, 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 centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de six mois. Le temps consacré aux enseignements dispensés en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage et afférents à ces missions est pris en compte dans cette durée. La fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice. Pour le cas particulier des activités saisonnières, la loi du 28 juillet indique que : Pour l'exercice d'activités saisonnières (article L. 1242-2 3° du code du travail), et à titre dérogatoire, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat remplissant les conditions d'âge. Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine : - L'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ; - Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ; - La désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage. La possibilité, pour l'une ou l'autre des parties (apprenti ou employeurs) de rompre le contrat durant les deux premiers mois de l'apprentissage est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la première période de travail effectif chez cet employeur. L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage dans chacune des entreprises. Le contrat peut être rompu, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-18 du code du travail à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières de cette rupture.

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.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans au cours de l'année civile peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou avoir suivi une formation prévue dans le cadre du dispositif d'initiation aux métiers en alternance - DIMA (article L. 337-3-1 du code de l'éducation).

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 dispositif d'initiation aux métiers en alternance

Le dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance (Dima) a vocation à remplacer l'apprentissage junior. Dès l'âge de 15 ans, l'élève peut suivre une formation en alternance destinée à lui faire découvrir un environnement correspondant à un projet d'entrée en apprentissage. Le bénéficiaire du Dima demeure sous statut scolaire et inscrit dans son établissement d'origine pendant la durée de la formation. Cette formation, d'un an maximum, comporte obligatoirement des enseignements technologiques et pratiques. A tout moment, l'élève pourra :

- soit signer un contrat d'apprentissage, sous réserve d'avoir atteint l'âge de 16 ans ou d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail ;
- soit reprendre sa scolarité dans un collège ou un lycée.

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.

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.

Cas particulier de l'apprentissage sans contrat

Un jeune âgé de seize à vingt-cinq ans, ou ayant au moins quinze 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, suivre en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre ou de la section. Il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages « professionnalisants » en entreprise. Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an. A tout moment, le stagiaire peut signer un contrat d'apprentissage d'une durée comprise entre un et trois ans et réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

Quelles formalités

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 sur le site www.formulaires.modernisation.gouv.fr (cerfa 10 103*04 FA 13a) :

https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_10103.do

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 nommer un maître d'apprentissage responsable de la formation.
- Vous devez effectuer la déclaration unique d'embauche (DUE) <http://www.due.fr> auprès de l'Urssaf ou la MSA dans les 8 jours qui précèdent l'embauche.

<http://www.due.fr>

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. Détermination de l'effectif de l'entreprise : 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. 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 :

- 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. En cas d'effectif nul à la date de création, 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.

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)

L'Etat prenant en charge la totalité des cotisations patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, vous êtes donc exonéré des charges suivantes :

- les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales,
- la contribution FNAL,
- les cotisations salariales et patronales d'assurance chômage,
- le versement transport et le forfait social le cas échéant,
- la contribution solidarité pour l'autonomie.

La rémunération des apprentis n'est pas assujettie à :

- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS),
- la contribution sociale généralisée (CSG),

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

Les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de 11 salariés pour la première fois en 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012 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.

Exemple

Au 31 décembre 2011, une entreprise a un effectif de 10 salariés en CDI. L'effectif, comptabilisé au 31 décembre 2012 est de 12 salariés. C'est la première fois que l'entreprise a un effectif supérieur à 10 salariés. Cet effectif est celui à prendre en compte, au regard des mesures ci-dessus, pour l'année 2013. L'entreprise recrute un nouvel apprenti en janvier 2013. En application du dispositif de neutralisation des seuils d'effectif, même si l'effectif de l'entreprise est supérieur à 10 salariés au 31 décembre 2012, elle peut bénéficier de la prise en charge par l'Etat des cotisations patronales et salariales au titre de ce contrat d'apprentissage. Cette exonération est applicable jusqu'au terme du contrat d'apprentissage et pour tous les contrats d'apprentissage conclus par l'entreprise pendant deux années suivant la date à laquelle l'effectif a été dépassé ;

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

L'Etat prenant en charge uniquement les cotisations patronales de sécurité sociale et les cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, vous êtes donc exonéré des charges suivantes :

- les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse),
- les cotisations patronales d'allocations familiales,
- les cotisations salariales d'assurance chômage.

La rémunération des apprentis n'est pas assujettie à :

- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS),
- la contribution sociale généralisée (CSG),

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 contribution Fnal à 0,10 % et la contribution FNAL supplémentaire à 0,40 % pour les employeurs de 20 salariés et plus,
- les cotisations patronales d'assurance chômage et d'assurance garantie des salaires (AGS),
- le cas échéant, le versement transport et le forfait social.

Tableau synthétique des exonérations et des codes types de personnel

Contrats d'apprentissage conclus depuis le 1er janvier 2007

EMPLOYEURS CONCERNES	EXONERATION	CODES TYPES DE PERSONNEL (CTP) APPLICABLES	
- Employeurs inscrits au répertoire des métiers, - Employeurs inscrits au registre des entreprises (Haut Rhin, Bas Rhin, Moselle), - Employeurs inscrits au RCS de moins de 11 salariés, (loi de 1979)	Exonération totale des cotisations et contributions patronales et salariales de sécurité sociale à l'exception de la <u>cotisation patronale AT/MP</u>	CTP : 161 Assurance Chômage : 455 à 0 %	
- Employeurs de 11 salariés et plus, - Employeurs non inscrits au répertoire des métiers (loi de 1987)	<u>Cotisations exonérées</u> : - cotisations patronales et salariales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), - cotisations patronales d'allocations familiales, - CRDS/CSG, <u>Cotisations restant dues</u> : - cotisation patronale AT/MP, - la contribution de solidarité autonomie (0,30%), - FNAL (0,10 %) sur la rémunération limitée au plafond pour les entreprises de moins de 20 salariés et Fnal supplémentaire à 0,50% sur la totalité de la rémunération pour les entreprises de 20 salariés et +,	moins de 20 salariés CTP : 701 Alsace Moselle CTP : 703 Assurance Chômage 423 : 4 % AGS 937 : 0,4%	20 salariés et plus CTP : 705 Alsace Moselle CTP : 707 Assurance Chômage 423 : 4 % AGS 937 : 0,4 %

- les cotisations d'assurance chômage, - la contribution à l'AGS (Assurance Garantie des Salaires) - le cas échéant, le versement transport et le forfait social.

Barèmes forfaitaires des cotisations applicables aux apprentis

Pour les rémunérations versées avant le 7 septembre 2011:

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 :

Pour les rémunérations versées à compter du 7 septembre 2011:

L'arrêté du 3 août 2011 paru au JO du 6 août 2011 aligne la base de calcul de l'assiette des cotisations sur celle de la rémunération conformément aux termes de l'article L. 6243-2 du code du travail. En conséquence, l'assiette mensuelle est calculée sur la base de 151,67 fois le montant horaire du SMIC en vigueur au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est versée la rémunération. L'arrêté du 3 août 2011 qui fixe la base mensuelle de calcul des cotisations pour les apprentis à 151,67 fois le Smic horaire au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est versée la rémunération au lieu de 169H est applicable le lendemain de sa publication soit le 7 septembre. Il s'applique aussi bien aux contrats en cours qu'aux contrats futurs. Les cotisations dues sur les rémunérations versées à compter du 7 septembre sont calculées en appliquant cet arrêté. Les dispositions concernant la prise en charge des cotisations par l'Etat sont sans changement.

Consultez la lettre circulaire ACOSS n°2011-111 du 5 décembre 2011 :

Pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2012 :

Consultez la lettre circulaire ACOSS n°2012-0000033 du 20 mars 2012 :

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>

Nouvelle aide financière pour les contrats d'apprentissage : Les employeurs peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'avantages supplémentaires pour toute embauche sous contrat d'apprentissage. Cette aide, prévue à l'origine pour s'appliquer aux contrats de travail dont la date de début d'exécution était comprise entre le 1er mars 2011 et le 31 décembre 2011, a été prorogée au titre des contrats dont la date de début d'exécution est comprise entre le 1er janvier et le 30 juin 2012. Le dispositif est géré par Pôle emploi : 3995 (0,15€ TTC/min, coût d'appel depuis un poste fixe).

<http://www.pole-emploi.fr/accueil/>

Pour en savoir plus sur cette aide, vous pouvez également consulter : - la fiche en ligne sur le site internet du ministère du Travail :

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/embauche,108/l-aide-a-l-embauche-supplementaire,13435.html>