

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail de type particulier conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre l'accomplissement d'une formation en alternance en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

A. Quelles sont les conditions préalables au recrutement d'un apprenti ?

- L'apprentissage est ouvert aux travailleurs français et aux ressortissants de l'UE ainsi qu'aux étrangers hors UE titulaires d'une autorisation de travail.
 - Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée peut conclure un contrat d'apprentissage avec son employeur, le contrat initial étant alors suspendu pendant la durée de son apprentissage.
 - Les entreprises du secteur privé, les employeurs du secteur public et les associations peuvent conclure des contrats d'apprentissage.
- Le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 29 ans (C. trav. art. L 6222-1).

Il peut être dérogé à la limite d'âge inférieure si :

L'apprenti a au moins 15 ans et a effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (classe de 3^e).

Il peut être dérogé à la limite d'âge supérieure si le contrat d'apprentissage (C. trav. L 6222-2) :

- fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment conclu et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
- est conclu suite à une rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, faute de l'employeur...) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ;
- est établi pour une personne reconnue travailleur handicapé (pas de limite d'âge) ;
- est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie (pas de limite d'âge) ;
- est conclu par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau figurant sur la liste nationale (pas de limite d'âge).

B. Combien d'apprenti peuvent-êre accueillis simultanément dans l'entreprise ?

Ce nombre est fixé à deux par maître d'apprentissage. Ce dernier peut, en outre, accueillir un troisième apprenti ayant échoué à l'examen et dont le contrat a été prolongé.

Des dérogations individuelles peuvent toutefois être accordées par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion, pour 5 ans au plus et renouvelables.

C. Est-il possible de conclure des contrats d'apprentissage successifs ?

Il est possible de souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes. Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA fréquenté pour en conclure un troisième. Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats (C. trav. art. L 6222-15).

D. Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée (C. trav. art. L 6222-7). Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage et se poursuit selon les règles relatives au CDI de droit commun sans qu'une période d'essai puisse être imposée.

La **durée du contrat ou de la période d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation** préparant à la qualification. Elle peut varier entre 6 mois et 3 ans selon le type de profession et le niveau de qualification préparée (C. trav. Art. L 6222-7-1, al. 1 et 2).

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte (C. trav. art. L 6222-7-1, al. 3) :

- Du niveau initial de compétence de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger ;
- D'une activité militaire dans la réserve opérationnelle ;
- D'un service civique ;
- D'un volontariat militaire ;
- D'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Cette adaptation de la durée peut avoir lieu après évaluation par le CFA et ne peut pas conduire à une durée inférieure à 6 mois ou supérieure à 3 ans.

E. Quelles sont les aides financières auxquelles l'entreprise peut prétendre en cas du recrutement d'un apprenti ?

AIDE UNIQUE (C. trav. art. L 6243-1 D 6243-1 à D 6243-4).

Le contrat d'apprentissage conclu dans une entreprise de moins de 250 salariés, afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat (niveau 4), ouvre droit à une aide unique versée par l'État au titre de la 1^{re} année d'exécution du contrat. Son montant est fixé, pour les contrats conclus depuis le 01/01/2023, à 6 000 €. Elle prend fin pour les contrats conclus après le 31 décembre 2024.

F. Quelles sont les conditions de rupture du contrat d'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties pendant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise. Passé ce délai, le contrat peut être rompu :

- par accord écrit signé des 2 parties ;
- en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail, de décès de l'employeur maître d'apprentissage, de liquidation judiciaire de l'entreprise ;
- à l'initiative de l'apprenti sous réserve que celui-ci ait préalablement saisi le médiateur consulaire et informé son employeur de cette saisine (une procédure spécifique doit alors être respectée).

Le renouvellement du contrat d'apprentissage est possible une seule fois en cas d'échec à l'examen ou pour terminer la formation lorsque le contrat a été suspendu pour maladie, maternité, défaillance du CFA...

G. Quelle est la rémunération d'un apprenti ?

Des **minima de rémunération plus élevés peuvent être prévus par la convention collective** appliquée ou par accord des parties. Les majorations liées à l'âge sont appliquées à partir du 1^{er} jour du mois qui suit le jour où l'apprenti atteint 18, 21 ou 26 ans.

Le tableau suivant est issu du site du service public.

Rémunération minimum

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans son cycle de formation.

Tableau rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1^{re} année	27% du SMIC, soit 477.07€	43% du SMIC, soit 759.77€	Salaire le + élevé entre 53% du SMIC, soit 936.47€ et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du SMIC Salaire le + élevé entre le <u>SMIC</u> (1766.92€) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2^e année	39% du SMIC, soit 689.10€	51% du SMIC, soit 901.13€	Salaire le + élevé entre 61% du SMIC, soit 1077.82€ et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du SMIC Salaire le + élevé entre le <u>SMIC</u> (1766.92€) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3^e année	55% du SMIC, soit 971.80€	97% du SMIC, soit 1183.83€	Salaire le + élevé entre 78% du SMIC, soit 1378.20€ et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du SMIC Salaire le + élevé entre le <u>SMIC</u> (1766.92€) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

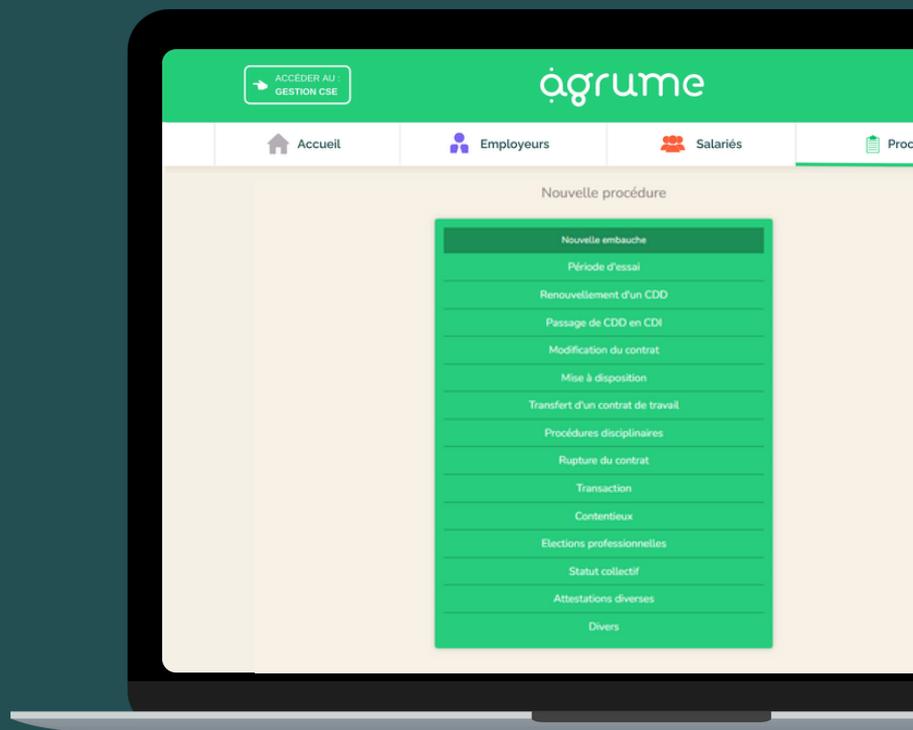
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume