



Le contrat d'apprentissage

Synthèse

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles.

A savoir

Tous les apprentis reçoivent de leur établissement de formation une carte nationale d'apprenti conforme aux spécifications fixées par l'arrêté du 12 septembre 2005 (JO du 5 octobre). Cette carte, valable sur l'ensemble du territoire, est annuelle et doit être renouvelée chaque année. Elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue de bénéficier, le cas échéant, de tarifs réduits. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, elle devra être récupérée et détruite par l'établissement de formation qui la délivrera.

Sommaire

- [Qui peut embaucher un apprenti et quelles sont les conditions relatives au salarié ?](#)
- [Quelles sont les caractéristiques du contrat et de la formation ?](#)
- [Qui peut être maître d'apprentissage ?](#)
- [Quelle forme le contrat doit-il avoir ? Comment se déroule-t-il ?](#)
- [Quelles sont les conditions de travail de l'apprenti ?](#)
- [Quel est le salaire de l'apprenti ?](#)
- [Le salaire des apprentis est-il soumis à l'impôt sur le revenu ?](#)
- [Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?](#)
- [Qui contrôle l'apprentissage ?](#)
- [Qu'est-ce que l'apprentissage dans le secteur public ?](#)
- [Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat d'apprentissage ?](#)
- [Quelle est la situation de l'apprenti en cas d'embauche en CDI à l'issue de son contrat d'apprentissage ?](#)
- [Pour en savoir plus sur le contrat d'apprentissage](#)

Fiche détaillée

Qui peut embaucher un apprenti et quelles sont les conditions relatives au salarié ?

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'employeur et l'apprenti ou, s'il est incapable, son représentant légal, conformément au contrat-type - CERFA FA13a et CERFA FA14a

Ce contrat-type vaut également déclaration de l'employeur (voir ci-dessus) en vue de la formation d'apprentis.

Les entreprises du secteur public non-industriel et non-commercial peuvent également embaucher des apprentis. Des dispositions spécifiques s'appliquent pour ces entreprises (absence d'indemnité compensatrice forfaitaire...).

Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins (ou 15 ans au moins s'il a effectué la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ou s'il conclut un contrat d'apprentissage dans le cadre du « dispositif d'initiation aux métiers en alternance », voir ci-dessous) et 25 ans au plus. Toutefois, des dérogations à cette limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage sont possibles dans les cas suivants :

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. Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;

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, mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L. 6225-4 du Code du travail en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti) 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. Là encore, le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat. Dans les deux situations visées ci-dessus, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

Deux dernières dérogations sont prévues, sans limite d'âge supérieure :

lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé.

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.

Un contrat à durée indéterminée peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. Dans ce cas, la durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

Par ailleurs, dans les conditions prévues par les articles [D. 337-172](#) à [D. 337-182](#) du [Code de l'éducation](#), les CFA peuvent accueillir, pour une durée maximale d'un an, les élèves ayant atteint l'âge de 15 ans pour leur permettre de suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage. Ces formations en alternance, sous statut scolaire, sont dénommées « dispositif d'initiation aux métiers en alternance » (DIMA). A tout moment, l'élève pourra :

soit signer un contrat d'apprentissage, sous la 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.

Les stages en milieu professionnel seront organisés dans les conditions prévues au code du travail.

Quelles sont les caractéristiques du contrat et de la formation ?

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée du contrat d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est fixée à 3 ans. Par dérogation, cette durée est toutefois fixée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

La durée du contrat peut également varier entre six mois et un an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;

de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;

dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;

dont la préparation a été commencée sous un autre statut. Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à celui prévu à l'article L. 6233-8 (soit 400 heures par an en moyenne) calculé au prorata de la durée du contrat.

La décision est prise, après avis du directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement, par le recteur ou le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs. Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur, la décision est réputée positive.

Pour les besoins de sa formation, un apprenti peut être accueilli, temporairement, dans une autre entreprise. Une convention doit alors être conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti (et son représentant légal le cas échéant). Lorsque cette mise à disposition s'effectue auprès d'une entreprise d'accueil établie dans un autre État membre de l'Union européenne, cette convention doit être conforme au modèle figurant en annexe de [l'arrêté du 2 février 2009](#).

Qui peut être maître d'apprentissage ?

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage (ou par une équipe tutorale, voir précisions ci-dessous). Celui-ci est soit le chef de l'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Peut remplir les fonctions de maître d'apprentissage celui qui possède :

soit un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé, ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre ;

soit une expérience professionnelle de 5 ans en relation avec la qualification préparée par le jeune et un niveau minimal de qualification déterminé par le comité départemental de l'emploi.

soit une expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. Faute de réponse dans un délai d'un mois suivant la saisine de l'autorité compétente, l'avis est réputé favorable.

Le contrat d'apprentissage doit être accompagné des documents suivants, justifiant de la compétence du maître d'apprentissage, sauf s'ils ont déjà été transmis antérieurement au titre d'un contrat conclu avec un apprenti préparant le même diplôme ou titre et suivi par le même maître d'apprentissage :

titres ou diplômes du maître d'apprentissage et justificatifs de son expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;

avis du recteur d'académie, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou les diplômes requis.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ; il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les entreprises des départements d'Outre-Mer et de la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon peuvent bénéficier du concours d'un parrain, afin d'optimiser l'intégration et la formation pratique des jeunes employés dans l'entreprise en contrat d'apprentissage ou en contrat d'accès à l'emploi (pour les jeunes âgés de 18 à 30 ans). Le parrain peut être un retraité, un pré-retraité ou un demandeur d'emploi ; il doit être agréé par le préfet, compte tenu notamment de son expérience en matière de tutorat. Il assiste le jeune, en complément du rôle du maître d'apprentissage et ne peut suivre simultanément plus de 3 jeunes.

Quelle forme le contrat doit-il avoir ? Comment se déroule-t-il ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier. Il est établi sur un formulaire type signé [CERFA FA13a](#) signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti, à l'un des organismes consulaires suivants :

1. Chambre de métiers et de l'artisanat, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers, y compris dans le cas où il est également immatriculé au registre du commerce et des sociétés ; Chambre de métiers et de l'artisanat, lorsque l'employeur est inscrit au Chambre d'agriculture, lorsqu'il emploie un apprenti mentionné au 7° de l'article L. 722-20 du code rural, sauf pour une entreprise artisanale rurale n'employant pas plus de deux ouvriers de façon permanente mentionnée au 6° de l'article L. 722-1 du même code ;
2. Chambre de commerce et d'industrie, dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992.
L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat. Cet enregistrement est refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation.

Une [notice explicative](#) fournit aux employeurs intéressés toutes les précisions utiles pour remplir le contrat d'apprentissage.

La mission d'enregistrement confiée aux chambres consulaires est assurée sans préjudice du contrôle de la validité de l'enregistrement par l'autorité administrative.

La procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage est précisée par les articles L. 6224-1 à L. 6224-7 et R. 6224-1 à R. 6224-9 du Code du travail. Pour sa part, l'[arrêté du 15 janvier 2007](#) « relatif au contrat type d'apprentissage » précise la liste des pièces qui doivent, le cas échéant, accompagner le contrat d'apprentissage (par exemple, l'autorisation accordée par l'inspecteur du travail d'affecter l'apprenti mineur à des travaux dangereux ou de lui permettre d'utiliser des machines dangereuses, le ou les documents requis par la réglementation si l'apprenti est de nationalité étrangère).

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud'hommes. Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 28 mai 2008), lorsque le contrat d'apprentissage est nul (en l'espèce, pour défaut d'enregistrement), il ne peut recevoir exécution et ne peut être requalifié. L'apprenti peut cependant prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour la période où le contrat a été exécuté ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail.

Quelles sont les conditions de travail de l'apprenti ?

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail.

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

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

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

plus que la durée légale du travail (sauf dérogation de l'inspecteur du travail dans les conditions précisées ci-dessus) .
En outre, 2 jours de repos consécutifs doivent lui être accordés.

Pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées par décret (à paraître) et dans des conditions fixées par ce décret, l'apprenti pourra accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation, sous la responsabilité de l'employeur. A cette fin, ce dernier adressera une déclaration à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces dispositions s'appliqueront sans préjudice des pouvoirs de contrôle en cours d'exécution du contrat de travail par l'inspection du travail. (voir ci-dessous).

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

directe de ces épreuves, il a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables ; il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention portant création de ce CFA en prévoit l'organisation (si tel n'est pas le cas, il a tout de même droit à ces 5 jours ouvrables de congé).

Le congé visé ci-dessus donne droit au maintien du salaire. Il est situé dans le mois qui précède les épreuves ; il s'ajoute au congé payé et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du code du travail, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

A titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2011, tout apprenti dont la formation n'a pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle peut bénéficier, à sa demande, de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle. Cette disposition sera mise en œuvre selon des modalités fixées par des conventions ou accords de branche déposés avant le 31 décembre 2010 ou, à défaut, par décret (à paraître).

Quel est le salaire de l'apprenti ?

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Progression dans un cycle de formation

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Ainsi, le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC (ou, dans certains cas, du salaire minimum conventionnel), allant de 25 % à 78 % déterminée en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25 % (1)	41 %	53 % (2)
2 ^e année	37 %	49 %	61 % (2)
3 ^e année	53 %	65 %	78 % (2)

(1) Les jeunes qui signent un contrat d'apprentissage après avoir suivi le parcours d'initiation aux métiers (formation dite « d'apprenti junior ») perçoivent, lors de la première année de l'exécution de leur contrat, une rémunération minimale identique à celle prévue pour les apprentis de moins de 18 ans, soit 25 % du Smic. La progression de la rémunération minimale suivra ensuite les règles de droit commun.

2) En pourcentage du minimum conventionnel si son montant est plus favorable que le SMIC.

Les conventions ou accords collectifs de branches ou d'entreprises peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées. L'employeur peut fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Ainsi, par exemple, si un jeune apprenti, en première année d'apprentissage, atteint l'âge de 18 ans le 18 mai, sa rémunération passera de 25 % à 41 % du SMIC à compter du 1er juin.

Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis. Toutefois, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires que sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

Progression dans les cycles de formation : la rémunération applicable aux jeunes concluant successivement plusieurs contrats d'apprentissage

Au titre de sa progression dans les cycles de formation, l'apprenti bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre dans le cadre de son précédent contrat.

Ainsi, lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, les règles suivantes sont applicables :

lorsque ce nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge (voir tableau ci-dessus) est plus favorable ;

lorsque ce nouveau contrat est conclu avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf, là encore, lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.

 [La circulaire DGEFP - DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 « relative à la rémunération applicable aux apprentis » \(pdf - 166.2 ko\)](#)

, à laquelle on pourra se reporter utilement, présente en détail l'ensemble des règles applicables à la rémunération des apprentis. Cette circulaire est accompagnée de nombreux exemples pratiques.

Le salaire des apprentis est-il soumis à l'impôt sur le revenu ?

En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC. Le montant annuel du SMIC de référence pour cette exonération est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1er juillet de l'année d'imposition par 1 820 heures (35 heures x 52), soit 16 052 € en 2009 et 16 125 € en 2010 (déclaration de 2011).

Pour plus de précisions, on peut se reporter à [l'instruction de la Direction générale des impôts 5 F-7-06 n° 36 du 27 février 2006](#)

Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?

"Période d'essai"

Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant).

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la résiliation convenue d'un commun accord (voir ci-dessous) doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la DIRECCTE ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

Rupture du contrat

Au-delà de la période d'essai, le contrat se poursuit jusqu'à son terme sauf dans les cas suivants :

résiliation possible du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant ;

résiliation expresse des deux cosignataires ;

jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;

inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

L'article L. 1242-10 du code du travail relatif à la période d'essai des [contrats de travail à durée déterminée](#) est applicable lorsque, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu sans qu'ils ne soient à l'origine de cette rupture. Par ailleurs, sans préjudice de cette disposition, peuvent être agréées, par l'État ou la région, les formations, dont la durée ne peut excéder 2 mois, entamées jusqu'au 31 octobre 2010 dans les CFA volontaires par des jeunes à la recherche d'un employeur susceptible de les recruter en qualité d'apprentis.

Mise en danger de l'apprenti

En cas de danger (atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti) le contrat peut être suspendu avec maintien de la rémunération puis, dans un délai de 15 jours, être rompu si la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - (DIRECCTE) refuse d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat. La rupture dans ces conditions contraint l'employeur à verser à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Le CFA prend alors les dispositions nécessaires pour que l'apprenti poursuive la formation et trouve un nouvel employeur.

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut interdire à l'employeur de recruter des apprentis ou des jeunes en contrats en alternance pour une certaine durée.

Cette interdiction peut être levée si l'employeur prend les mesures propres à supprimer tout risque d'atteinte à la santé et à l'intégrité morale et physique du jeune.

Qui contrôle l'apprentissage ?

L'apprentissage est soumis à un double contrôle de la part de :

l'inspection de l'apprentissage, chargée de suivre le bon déroulement de la formation et ses aspects pédagogiques. Pour le secteur de la jeunesse et des sports, l'inspection de l'apprentissage est assurée par des inspecteurs de la jeunesse et des sports, commissionnés à cet effet par leur ministre ;

l'inspection du travail, qui veille à l'application de la réglementation.

Si l'employeur méconnaît ses obligations, la poursuite des contrats en cours et la possibilité de continuer à engager des apprentis peuvent être remises en cause par le préfet ou le chef du service chargé du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche dont relève l'entreprise.

Qu'est-ce que l'apprentissage dans le secteur public ?

Le secteur public non-industriel et non-commercial peut embaucher des apprentis. Sont notamment concernés les administrations

de l'État et des collectivités locales, les établissements d'enseignement et les établissements hospitaliers, les chambres de commerce, les chambres d'agriculture et les chambres des métiers, ainsi que tous établissements publics non-industriels et commerciaux.

Ce dispositif correspond à un effort particulier du secteur public pour favoriser l'insertion des jeunes dans des métiers offrant des débouchés.

Un tel contrat d'apprentissage, qui reste un contrat de droit privé, n'offre pas de possibilités particulières d'embauche ultérieure dans la fonction publique (dont l'accès se fait en principe par concours). Il permet, cependant, de préparer un diplôme dans les mêmes conditions de formation que pour les apprentis du secteur privé.

Les rémunérations sont calculées en pourcentage du SMIC selon les taux applicables au secteur privé. Ces taux sont cependant majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau bac, et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau bac +2.

Les autres caractéristiques du contrat sont identiques à celles des contrats d'apprentissage conclus dans le secteur privé.

Les contrats conclus dans le secteur public n'ouvrent pas droit à l'indemnité compensatrice forfaitaire.

Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat d'apprentissage ?

Exonération des cotisations sociales

Employeurs inscrits au répertoire des métiers (artisans) ou, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, au registre des entreprises, et employeurs occupant moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat (non compris les apprentis).

Pour les contrats conclus avant le 1er janvier 2007 : l'exonération porte sur la totalité des cotisations patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi, à l'exception des cotisations supplémentaires d'accident du travail.

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007 : l'exonération porte sur les cotisations patronales (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi. _

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008, modifiée par la loi du 29 décembre 2010 citée en référence, l'exonération de cotisations mentionnée ci-dessus continue de s'appliquer, pendant l'année au titre de laquelle l'effectif de 11 salariés est atteint ou dépassé et pendant les 2 années suivantes, aux employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2008, 2009, 2010 ou 2011, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés.

Autres entreprises

Pour les contrats conclus avant le 1er janvier 2007 : l'Etat prend en charge totalement les cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis. L'Etat prend également en charge les cotisations sociales salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis.

Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007 : la règle est la même que celle visée ci-dessus, à une exception près : l'employeur sera désormais redevable des cotisations d'accidents du travail dues au titre des salaires versés aux apprentis. Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

L'exonération de cotisations sociales patronales due au titre des salaires versés aux apprentis s'applique jusqu'à l'échéance du contrat.

Le seuil d'effectif s'apprécie au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat, dans les conditions fixées par l'article [R. 6243-6 du Code du travail](#).

L'indemnité compensatrice forfaitaire

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'employeur par la région (ou la collectivité territoriale de Corse) dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

Le montant minimal de cette indemnité compensatrice forfaitaire est, pour chaque année du cycle de formation, fixé à 1 000 €. Hors le cas prévu à l'article L. 6222-19 du Code du travail (rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti suite à l'obtention du diplôme ou du titre préparé), ce montant est fonction de la durée effective du contrat..

L'indemnité compensatrice forfaitaire n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser, dans les cas de :

1. Rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur, en application du second alinéa de l'article L. 6222-18 du Code du travail (faute grave ou manquements répétés de l'employeur à ses obligations) ;
2. Rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage en application de l'article L. 6222-18 du Code du travail (voir « Période d'essai » ci-dessus) ;
3. Non-respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L. 6223-2 (inscription dans un CFA), L. 6223-3 et L. 6223-4 (assurer, dans l'entreprise, la formation pratique de l'apprenti ; lui faire suivre la formation dispensée dans le CFA, ...) du Code du travail ;
4. Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise par l'autorité administrative en application de l'article [L. 6225-1 du Code du travail](#) ;
5. Rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l'article L. 6225-5 du Code du travail (refus, par l'autorité administrative, d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage à la suite d'une suspension du contrat due à des risques sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti)

L'absence de prise en compte dans les effectifs

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le crédit d'impôt apprentissage

Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes, entreprises implantées en ZFU ou en Corse) peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis qu'elles emploient (voir précisions ci-dessous). Ce montant est porté à 2 200 € lorsqu'il s'agit d'apprenti reconnu travailleur handicapé ou lorsque l'apprenti, âgé de 16 à 25 ans, bénéficie de l'accompagnement personnalisé, renforcé et assuré par un référent, prévu au profit des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Pour les exercices ouverts depuis le 1er janvier 2006, il est également fixé à 2 200 € :

lorsque l'apprenti est employé par une entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant » au sens de l'article 23 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises ; les modalités et la procédure d'attribution de ce label sont fixées par le [décret n° 2006-595 du 23 mai 2006 \(JO du 25\)](#) et un [arrêté du 26 mai 2006 \(JO du 21 juin\)](#) modifié par un arrêté du 5 novembre 2009 (JO du 16) ;

lorsque l'apprenti a signé son contrat d'apprentissage dans le cadre de la formation d'apprenti « junior », après avoir terminé son parcours d'initiation aux métiers ;

lorsque l'apprenti a signé son contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion mentionné à l'article L. 130-1 du code du service national.

Pour le calcul du crédit d'impôt mentionné ci-dessus, il y lieu de calculer le nombre moyen annuel d'apprentis comme suit :

le nombre moyen annuel d'apprentis est calculé au titre d'une année civile en prenant en compte les apprentis dont le contrat a atteint une durée d'au moins un mois. Cette condition s'apprécie au 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle le crédit d'impôt est calculé. Pour le calcul du nombre moyen annuel d'apprentis, le temps de présence d'un apprenti dans l'entreprise au cours d'une année est calculé en mois. Tout mois commencé est comptabilisé comme un mois entier ;

un nombre moyen annuel d'apprentis doit être calculé pour chaque catégorie d'apprentis ouvrant droit à un montant de crédit d'impôt différent (1 600 € ou 2 200 €, voir ci-dessus) ;

chaque nombre moyen annuel d'apprentis calculé au titre d'une année est obtenu en divisant par douze le nombre total de mois de présence dans l'entreprise, pour cette même année, des apprentis employés depuis au moins un mois.

Exemple de calcul du crédit d'impôt apprentissage (source : Instruction fiscale du 7 février 2006)

L'entreprise Y a employé les apprentis suivants en 2005. Le contrat de ces apprentis a atteint une durée minimum d'un mois au 31 décembre 2005.

Apprenti A employé du 01/09/05 au 31/12/05 (4 mois de présence).

Apprenti B employé du 11/01/05 au 31/12/05 (12 mois de présence).

Les apprentis A et B bénéficient de l'accompagnement personnalisé visé ci-dessus.

Le crédit d'impôt apprentissage est calculé comme suit :

Nombre de mois de présence des apprentis : 16 mois

Nombre moyen annuel d'apprentis : $16/12 = 1,33$

Montant du crédit d'impôt apprentissage : $2\,200\text{ €} \times 1,33 = 2\,933,33\text{ €}$

L'entreprise Y bénéficiera donc au total d'un crédit d'impôt apprentissage égal à 2 933 € (avant application du plafonnement visé ci-dessus).

Les obligations déclaratives des employeurs souhaitant bénéficier de ce crédit d'impôt sont fixées par l'[article 49 septies YO du Code général des impôts \(Annexe III\)](#).

Sur ce point, il est également possible de consulter les informations diffusées sur le [site du ministère de l'Economie, des finances et de l'Industrie](#).

Le crédit d'impôt apprentissage est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis, minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de leur accueil par l'entreprise. Les dépenses de personnel retenues pour le calcul de ce plafonnement comprennent les rémunérations des apprentis et leurs accessoires, ainsi que les charges sociales correspondantes dans la mesure où celles-ci correspondent à des cotisations obligatoires.

Le crédit d'impôt s'impute sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a employé des apprentis. Le solde non imputé est restituable.

L'entreprise bénéficie d'un crédit d'impôt spécifique, indépendant de celui visé ci-dessus, lorsqu'elle accueille un élève en stage dans le cadre du parcours d'initiation aux métiers prévu à l'article L. 337-3 du code de l'éducation (formation d'apprenti « junior »). Le montant de ce crédit d'impôt est fixé à 100 euros par élève ainsi accueilli et par semaine de présence dans l'entreprise, dans la limite annuelle de 26 semaines.

Quelle est la situation de l'apprenti en cas d'embauche en CDI à l'issue de son contrat d'apprentissage ?

Si au terme de son contrat d'apprentissage, l'apprenti signe un contrat à durée indéterminée avec la même entreprise, aucune période d'essai ne peut lui être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. En outre, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

Pour en savoir plus sur le contrat d'apprentissage

<http://www.salaireapprenti.pme.gouv.fr>

FAQ Apprentissage [Cible : les jeunes et leurs familles]

[FAQ Apprentissage \[Cible : les employeurs\]](#)

Fiches complémentaires

[Le SMIC](#)

[L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes](#)

[L'apprentissage junior](#)

Plus d'informations

salaireapprenti.pme.gouv.fr

[Apprentissage \[Cible : les jeunes et leurs familles\]](#)

[Apprentissage \[Cible : les employeurs\]](#)

Textes de référence

Articles L. 6211-1 à L. 6261-2, D. 6211-1 à R. 6261-25 du Code du travail

Articles 81 bis du Code général des impôts (exonération du salaire des apprentis dans la limite du montant annuel du SMIC)

Articles 244 quater G et 49 septies YJ à YO du Code général des impôts (crédit d'impôt apprentissage)

Arrêté du 12 septembre 2005 relatif à la mise en place de la carte nationale d'apprenti (JO du 5 octobre), modifié par l'arrêté du 21 avril 2006 (JO du 23 mai)

Instruction fiscale 4 A-3-06 n° 22 du 7 février 2006 relative au crédit d'impôt apprentissage

Circulaire DGEFP n° 2006-25 du 24 août 2006 relative à la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage

Arrêté du 15 janvier 2007 relatif au contrat type d'apprentissage (JO du 30) [Circulaire DGEFP - DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007](#) « relative à la rémunération applicable aux apprentis »

Arrêté du 8 juillet 2009 « relatif à la durée des contrats d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel » (JO du 12 juillet)

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 (JO du 25)

Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 (JO du 30)

Décret n° 2010-1780 du 31 décembre (JO du 1er janvier 2011)

© Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

Retrouvez en librairie l'ensemble des informations pratiques sur le droit du travail dans le [Guide pratique du droit du travail \(11^e édition\)](#) en vente à la Documentation Française

