



## Le contrat d'apprentissage



### Cadre général

- **Objectif** : obtenir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master,...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- **Organismes concernés** : Toute entreprise du secteur privé et certains établissements publics
- **Public** : Jeunes âgés de 16 à 25 ans (dérogations possibles)  
Si vous êtes reconnu travailleur handicapé ou si vous avez un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme préparé, sans limitation d'âge.  
Jeunes âgés de 26 à 30 ans, si le contrat est conclu dans l'année suivant : un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur ou complémentaire ; la rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (dont notamment l'inaptitude physique temporaire, la cessation d'activité de l'entreprise, la faute de l'employeur...)
- **Forme du contrat** : Contrat d'apprentissage type CERFA, à transmettre à la chambre consulaire (CCI, CMA, Chambre d'agriculture)
- **Durée du contrat** : 1 à 3 ans (dérogations possibles), en principe de deux années pour la période d'apprentissage ; cette durée peut, dans certains cas dérogatoires, être inférieure (6 mois) ou supérieure (3 ans), voire 4 ans pour les travailleurs handicapés.
- **Durée de formation** : 400h au minimum par an en moyenne sur la durée totale du contrat
- **Date de l'apprentissage** : La date de début du contrat ne peut être antérieure, ni postérieure à plus de 3 mois à partir du début du cycle de formation
- **Période d'essai** : 45 jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, durant lesquels le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti
- **Statut** : Salarié



- **Durée du travail** : Horaire collectif applicable à l'entreprise
- **Temps de travail** : Identique à celui des autres salariés de l'entreprise. Le temps de formation est inclus dans le temps de travail. Le temps partiel n'est pas possible en contrat d'apprentissage.
- **Fin de contrat** : Terme du contrat sauf prolongation d'un commun accord des parties en cas d'échec de l'apprenti à l'examen ou suspension du contrat pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti (maladie ou accident par exemple)
- **Résiliation ou rupture anticipée** : Résiliation d'un commun accord, résiliation judiciaire en cas de faute grave, de manquements répétés d'une des parties à ses obligations ou d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier, résiliation administrative en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique de l'apprenti (DIRECCTE), résiliation par l'apprenti en cas d'obtention du diplôme en respectant un délai de prévenance de 2 mois
- **Sécurité sociale** : L'apprenti est affilié à la Sécurité Sociale de l'entreprise (souvent CPAM) et n'a pas à s'inscrire à la Sécurité Sociale étudiante
- **Poursuite d'études** : Tout à fait possible en alternance ou en classique

### Les avantages

Pour l'apprenti-e-	Pour l'entreprise
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégration dans le monde professionnel</li> <li>- Formation gratuite et rémunérée</li> <li>- Obtenir un diplôme reconnu et acquérir une expérience professionnelle facilitant l'obtention d'un emploi.</li> <li>- Double statut : « étudiant » et « salarié d'entreprise »</li> <li>- Accompagnement par un maître d'apprentissage</li> <li>- Autonomie, maturité, adaptabilité et de sens de l'effort</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exonération de charges patronales (sauf accident du travail/maladies professionnelles)</li> <li>- Exonération totale ou partielle des cotisations sociales</li> <li>- Indemnité versée par la Région (prime d'apprentissage)</li> <li>- Crédit d'impôt</li> <li>- Aide à l'embauche</li> <li>- Aide TPE jeunes apprentis</li> <li>- Si le jeune est en situation de handicap, des aides supplémentaires sont accordées</li> <li>- Accroître sa productivité sans alourdir ses charges</li> <li>- Accroître le niveau des compétences au sein de votre entreprise</li> <li>- Embaucher un salarié qualifié et opérationnel rapidement</li> <li>- Transmettre et pérenniser les savoir-faire spécifiques à votre entreprise</li> </ul>

## Les inconvénients

Pour l'apprenti-e-	Pour l'entreprise
<ul style="list-style-type: none"><li>- Difficulté de négocier ses conditions de son travail</li><li>- Charge de travail conséquente entre période de formation et période en entreprise</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Difficulté d'évaluation de l'apprenti à l'embauche par manque d'expérience de celui-ci</li><li>- Projets à adapter au rythme d'alternance et aux objectifs pédagogiques</li><li>- Temps à consacrer à l'alternant pour le former</li><li>- Contribution à la taxe d'apprentissage en fonction du nombre d'apprenti</li></ul>

## Sites à consulter

### Les aides à l'embauche :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23556>

[https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail\\_alternance/](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/)

### La bourse de l'alternance :

<http://www.centre-alternance.fr/>

Mise à jour 14 novembre 2016