

Le contrat d'apprentissage, c'est quoi ?

Il s'agit d'un contrat de travail ayant pour but de favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

Cette voie de la formation initiale repose sur un contrat de travail de type particulier qui permet à toute entreprise de recruter pour former à un métier.

Le contrat d'apprentissage, pour qui ?

Le contrat d'apprentissage est en principe réservé aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. L'âge peut être abaissé à 15 ans si le jeune a terminé son année de troisième.

Il peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants :

- L'apprenti signe un nouveau contrat pour poursuivre son apprentissage et accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ;

- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces derniers cas, il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats.

Enfin, il n'y a pas de limite d'âge pour :

- Les personnes reconnues travailleur handicapé ;
- Les sportifs de haut niveau ;
- Les personnes envisageant de créer ou de reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ou titre sanctionnant la formation suivie.

Le contrat d'apprentissage, ça se passe comment ?

Le contrat d'apprentissage prépare à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il repose sur un dispositif en alternance associant :

- Une formation pratique dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA), dont tout ou partie peut être effectué à distance.

La durée minimum de formation au CFA doit être en principe égale à 25 % de la durée du contrat. Les organismes certificateurs peuvent fixer des règles complémentaires.

Par exemple, hors cas de réduction de la durée du contrat, au moins 800 heures au CFA pour préparer un CAP, 1 850 heures pour un bac professionnel, 1 350 heures pour un BTS...

Le reste du temps se déroule en entreprise, sous la responsabilité du maître d'apprentissage. Celui-ci confie au jeune des tâches ou des postes permettant d'effectuer des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord avec le CFA.

Le contrat d'apprentissage peut être un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI). Dans ce dernier cas, le contrat débute par une période d'apprentissage, consacrée à la formation en alternance.

La durée du contrat d'apprentissage (CDD) ou de la période d'apprentissage (CDI) varie entre 6 mois et 3 ans. Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Par dérogation, cette durée peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises lors de diverses expériences prévues par la loi, telles qu'une mobilité à l'étranger ou une activité militaire dans la réserve opérationnelle. En revanche, cette durée ne peut être inférieure à 6 mois.

La durée du contrat peut en outre être prolongée d'un an en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé.

Rémunération de l'apprenti

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables (comme dans le BTP et les Négoces de matériaux de construction), la rémunération minimale de l'apprenti est calculée en pourcentage du SMIC et du minimum conventionnel pour les jeunes âgés de 21 ans et plus. Elle est progressive en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat.

La rémunération minimale réglementaire d'un apprenti est basée sur trois critères :

1. L'année contractuelle (année d'exécution indiquée dans la partie « *contrat* » du CERFA) ;
2. La tranche d'âge de l'apprenti au moment de l'embauche et son évolution dans le temps, le cas échéant ;
3. Son évolution dans le cycle de formation suivie.

Une aide de l'État est accordée aux employeurs d'apprentis sous certaines conditions. Ces derniers bénéficient également d'exonérations de cotisations.