

Son  
**avenir** »»



c'est aussi  
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



1

*Édition du 4 mars 2011  
Annule et remplace l'édition précédente*



## TOUT SAVOIR SUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

---





## » TOUT SAVOIR SUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### » SOMMAIRE

- **Qui peut embaucher un apprenti et quelles sont les conditions relatives au jeune ?** 3
- **Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage et de la formation ?** 4
- **Qui assure la formation du jeune ?** 5
- **Quelles sont les formalités à accomplir pour embaucher un apprenti ?** 6
- **Quel est le statut de l'apprenti ?** 8
- **Quelles sont les conditions de travail de l'apprenti ?** 9
- **Quel est le salaire de l'apprenti ?** 11
- **Le salaire de l'apprenti est-il soumis à l'impôt sur le revenu ?** 13
- **Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu avant son terme ?** 14
  - *Période d'essai* 14
  - *Rupture du contrat d'apprentissage au-delà des 2 premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage* 14
- **Qui contrôle l'apprentissage ?** 15
- **Quelles sont les aides dont peut bénéficier l'entreprise qui embauche un jeune sous contrat d'apprentissage ?** 16
  - *Exonération des cotisations sociales* 16
  - *Exonération des charges fiscales* 16
  - *Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes (plan « zéro charges »)* 17
  - *Indemnité compensatrice forfaitaire de la Région* 17
  - *Crédit d'impôt apprentissage* 18
- **Quelles sont les règles applicables en cas d'embauche en CDI à l'issue du contrat d'apprentissage ?** 19

Son  
**avenir** »



c'est aussi  
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



3



## QUI PEUT EMBAUCHER UN APPRENTI ET QUELLES SONT LES CONDITIONS CONCERNANT LE JEUNE ?

---

- Toute entreprise du secteur privé ayant déclaré avoir pris les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage peut embaucher un apprenti.

Ces mesures portent sur 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.

L'employeur doit garantir que l'ensemble de ces mesures est de nature à permettre une formation satisfaisante de l'apprenti.

- Tout jeune âgé de 16 ans au moins (15 ans s'il a effectué la scolarité du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire ou s'il conclut un contrat d'apprentissage après avoir suivi une formation dans le cadre d'une classe préparatoire à l'apprentissage (CPA) et de 25 ans au plus.

Son  
**avenir** »



c'est aussi  
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



4



## QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DE LA FORMATION ?

- L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un Centre de formation d'apprentis (CFA).
- La durée du contrat d'apprentissage peut varier d'un an à trois ans en fonction du type de qualification préparée. En règle générale dans le bâtiment et les travaux publics, elle est de 2 ans pour la préparation au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou du brevet professionnel (BP).

La durée du contrat est d'un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme :

- de même niveau et en rapport avec le diplôme obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu.

La durée du contrat d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est fixée à 3 ans. Elle est de deux ans pour les titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

La date de début de l'apprentissage est fixée par le contrat. Cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du Centre de formation d'apprentis que suit l'apprenti.



## QUI ASSURE LA FORMATION DU JEUNE ?

- Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage, qui est soit le chef d'entreprise soit l'un des salariés de l'entreprise désigné par l'entreprise en fonction de ses compétences professionnelles et pédagogiques.

En effet, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé en liaison avec le CFA.

Peut remplir les fonctions de maître d'apprentissage le salarié majeur, offrant toutes garanties de moralité et justifiant la détention :

- soit d'un titre ou d'un diplôme relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre ;
  - soit d'une expérience professionnelle de 5 ans en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
  - soit d'une expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti avec avis du recteur.
- Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise est de deux par maître d'apprentissage.
  - 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.
  - Le maître d'apprentissage doit bénéficier d'une formation 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.



## QUELLES SONT LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR POUR EMBAUCHER UN APPRENTI ?

- L'employeur et le jeune doivent souscrire un contrat d'apprentissage qui est un contrat de travail écrit de type particulier établi sur un formulaire type Cerfa n° 10103\*04, disponible sur Internet.

Le contrat d'apprentissage est donc signé par l'employeur et par l'apprenti (ou par son représentant légal lorsque ce dernier est mineur).

Il précise le nom du maître d'apprentissage, ainsi que les titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée. Le contrat d'apprentissage doit être accompagné des documents, justifiant de ces éléments.

- L'employeur doit alors procéder à l'enregistrement du contrat d'apprentissage. Ainsi, 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 deux exemplaires originaux du contrat d'apprentissage, visé par le directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti dans son centre et accompagné de l'ensemble des pièces requises, à l'un des organismes consulaires suivants :

→ 1<sup>re</sup> 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 ;

→ 2<sup>e</sup> Chambre de commerce et d'industrie, dans les autres cas.

L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat.

- Les pièces demandées en accompagnement du contrat sont les suivantes :
  - les documents justifiant que le maître d'apprentissage remplit les conditions fixées par la réglementation ;
  - la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin du travail ;



→ l'autorisation pour l'apprenti mineur d'utiliser des machines ou produits dangereux, accordée par l'inspecteur du travail.

- L'enregistrement du contrat d'apprentissage est refusé lorsque le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation : défaut de désignation d'un maître d'apprentissage notamment. Le refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage fait l'objet d'une décision motivée adressée dans les 15 jours à compter de la date de réception du contrat accompagné de l'ensemble des pièces requises pour son enregistrement ; de plus, il fait obstacle à ce que le contrat reçoive ou continue de recevoir exécution.

L'enregistrement du contrat d'apprentissage ne donne lieu au paiement d'aucun frais.

La mission d'enregistrement des contrats assurée par les organismes consulaires, est assurée sans préjudice du contrôle de la validité de l'enregistrement par l'administration chargée du contrôle de l'application de la législation du travail.

Son  
**avenir** »



c'est aussi  
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



8



## **QUEL EST LE STATUT DE L'APPRENTI ?**

---

- L'apprenti est un salarié titulaire d'un contrat de travail de type particulier. Néanmoins, 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. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Lorsque l'apprenti fréquente le centre de formation, il continue à bénéficier, pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, du régime de sécurité sociale dont il relève en tant que salarié.

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



## QUELLES SONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI ?

- L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les enseignements dispensés par le CFA. Le temps passé par l'apprenti en CFA est compris dans le temps de travail.

L'apprenti de moins de 18 ans ne peut être employé à un travail effectif excédant ni 8 heures par jour ni la durée légale hebdomadaire fixée par la réglementation du travail. Toutefois, 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.

Le travail de nuit est interdit pour l'apprenti de moins de 18 ans.

L'apprenti âgé de moins de 18 ans ne peut pas travailler plus de 4 h 30 consécutives (au terme desquelles l'apprenti doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives) et doit bénéficier du repos hebdomadaire prévu par la réglementation du travail.

- Pour la préparation directe aux épreuves du diplôme prévu par le contrat d'apprentissage, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables ; il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA lorsque la convention portant création de ce CFA en prévoit l'organisation. Ce congé donne droit au maintien du salaire par l'employeur. Il est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute aux congés payés et à la durée de formation en CFA fixée par le contrat.
- Il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité. Pour certaines formations professionnelles limitativement énumérées par la réglementation et dans certaines conditions, l'apprenti peut accomplir les travaux exigés par sa formation, sous la responsabilité de l'employeur. À cette fin, l'employeur doit adresser une déclaration à l'administration du travail.

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti, le contrat d'apprentissage peut être suspendu par l'administration du travail ; l'employeur est tenu de verser à l'apprenti la rémunération due. Cette suspension peut déboucher dans un délai de 15 jours par la rupture anticipée du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'administration du Travail en cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat.

Son  
**avenir** »



c'est aussi  
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



10

Dans ce cas, la rupture du contrat de travail s'accompagne de l'obligation pour l'employeur de verser à l'apprenti les sommes qu'il aurait dû recevoir si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme. Le CFA est chargé de prendre les dispositions nécessaires pour que l'apprenti puisse poursuivre sa formation et trouve un nouvel employeur. De plus, l'administration du travail peut interdire à l'employeur de recruter des apprentis ou des jeunes en contrats en alternance pour une certaine durée, interdiction qui peut être levée lorsque l'employeur justifie avoir pris les mesures propres à supprimer tout risque d'atteinte à la santé et à l'intégrité morale et physique de l'apprenti.



## QUEL EST LE SALAIRE DE L'APPRENTI ?

- Le Code du travail fixe une rémunération minimale en pourcentage du SMIC qui varie suivant l'âge du jeune et évolue en fonction de l'année d'apprentissage. Ces règles s'appliquent sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables ; or, dans le Bâtiment, a été conclu le 8 février 2005 un accord relatif au statut de l'apprenti qui fixe les taux suivants applicables à tous les employeurs de ce secteur :

		Moins de 18 ans	18 à 20 ans révolus	21 ans et plus*
Année de contrat	1 <sup>re</sup> année	40 % du SMIC	50 % du SMIC	55 % du SMIC
	2 <sup>e</sup> année	50 % du SMIC	60 % du SMIC	65 % du SMIC
	3 <sup>e</sup> année	60 % du SMIC	70 % du SMIC	80 % du SMIC

\* : ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable

**Des dispositions particulières s'imposent s'agissant dans le cas de la préparation du baccalauréat professionnel (Bac Pro) en 3 ans.**

		18 à 20 ans	21 ans et plus
Année de contrat	1 <sup>re</sup> année	41 % du SMIC	53 % du SMIC
	2 <sup>e</sup> année	49 % du SMIC	61 % du SMIC
	3 <sup>e</sup> année	65 % du SMIC	78 % du SMIC

Son  
**avenir** >>



c'est aussi  
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



12

**Il en est de même dans le cas de la préparation du baccalauréat professionnel (Bac Pro) en 2 ans.**

		18 à 20 ans	21 ans et plus
Année de contrat	1 <sup>re</sup> année	49 % du SMIC	61 % du SMIC
	2 <sup>e</sup> année	65 % du SMIC	78 % du SMIC

- Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'entreprise.

Son  
**avenir** »



c'est aussi  
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



13



## LE SALAIRE DE L'APPRENTI EST-IL SOUMIS À L'IMPÔT SUR LE REVENU ?

- Le salaire versé à l'apprenti est exonéré du paiement de l'impôt sur le revenu dans la limite égale au montant annuel du SMIC calculé comme indiqué ci-après : montant du SMIC horaire brut pris pour sa valeur au 1<sup>er</sup> juillet de l'année d'imposition multiplié par 1 820 heures.

Son  
**avenir** »



c'est aussi  
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



14

## » LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PEUT-IL ÊTRE ROMPU AVANT SON TERME ?

### » « PÉRIODE D'ESSAI »

- Durant les deux premiers mois de l'apprentissage, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal). Dans ce cas, la résiliation ne donne pas lieu à paiement d'indemnités. Elle est constatée par écrit et notifiée par l'employeur au directeur du CFA, ainsi qu'à l'organisme consulaire ayant enregistré le contrat d'apprentissage qui transmet sans délai ce document à l'autorité administrative du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

### » RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE AU-DELÀ DES 2 PREMIERS MOIS D'EXÉCUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Au-delà des 2 premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, le contrat d'apprentissage peut être rompu de façon anticipée :
  - à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé sous réserve que l'apprenti ait informé l'employeur par écrit au moins deux mois avant la fin du contrat ;
  - par accord de l'employeur et de l'apprenti constaté par écrit et notifié par l'employeur au directeur du CFA, ainsi qu'à l'organisme consulaire ayant enregistré le contrat d'apprentissage qui transmet sans délai ce document à l'autorité administrative du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage ;
  - décision judiciaire (conseil de prud'hommes) suite à la formation d'une action à l'initiative soit de l'employeur soit de l'apprenti motivée par la faute grave, les manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

Son  
**avenir** »



c'est aussi  
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



15

## » **QUI CONTRÔLE L'APPRENTISSAGE ?**

---

- L'apprentissage est soumis à l'exercice du contrôle de :
  - l'inspection académique de l'apprentissage chargée de suivre le déroulement de la formation par la voie de l'apprentissage ;
  - l'inspection du travail qui veille à l'application de la réglementation du travail.
  
- Des sanctions pénales sont applicables à l'employeur qui méconnaît ses obligations ; de plus, l'exécution du contrat d'apprentissage en cours peut être suspendue par le préfet de département ainsi que la possibilité de continuer à engager des apprentis.



## **QUELLES SONT LES AIDES DONT PEUT BÉNÉFICIER L'ENTREPRISE QUI EMBAUCHE UN JEUNE SOUS CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?**

- Quatre types d'aides sont mises en place en faveur des employeurs d'apprentis, certaines d'entre elles pouvant se cumuler. Hormis le plan d'urgence installé en juin 2009, toutes ces aides ont un caractère permanent.



### **PAS DE PRISE EN COMPTE DES APPRENTIS DANS L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE**

- Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application à cette entreprise 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.
- Ceci vaut pour les institutions représentatives du personnel, la contribution formation, etc.



### **EXONÉRATION DES COTISATIONS SOCIALES**

- Employeurs inscrits au répertoire des métiers (artisans) ou au registre des entreprises et employeurs occupant moins de 11 salariés : prise en charge par l'État des 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. Pour les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, ont atteint ou dépassé au titre de l'année 2009 ou atteignent ou dépassent au titre de l'année 2010, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés : application de cette exonération pendant l'année au titre de laquelle l'effectif de 11 salariés est atteint ou dépassé et pendant les 2 années suivantes.
- Employeurs qui ne sont pas inscrits au répertoire des métiers (artisans) ou au registre des entreprises et employeurs occupant 11 salariés et plus au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat (non compris les apprentis) : prise en charge par l'État des cotisations patronales de sécurité sociale à l'exclusion des cotisations dues au titre des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles pour la partie du salaire versée à l'apprenti égale à 11% du SMIC (valeur au 1<sup>er</sup> janvier). Les cotisations salariales



d'origine légale et conventionnelle ne sont pas prises en charge par l'État : elles sont de ce fait dues par l'apprenti.

- À noter :
- l'exonération des cotisations sociales patronales jusqu'à l'échéance du contrat d'apprentissage.
- le seuil d'effectif de 11 salariés s'apprécie au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat et ne comprend pas les apprentis.

## » EXONÉRATION DES CHARGES FISCALES

- L'employeur d'un apprenti est exonéré du paiement des charges fiscales (participation à l'effort de construction, contribution formation, taxe sur les salaires) pour la partie du salaire versé à l'apprenti égale à 11 % du SMIC (valeur au 1<sup>er</sup> juillet).

## » PLAN D'URGENCE POUR L'EMPLOI DES JEUNES (PLAN « ZÉRO CHARGES »)

- Mis en place en juin 2009 en vue de favoriser l'embauche de jeunes dans les entreprises, ce plan comprend deux aides en faveur des employeurs qui embauchent des apprentis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 : aide à l'embauche pour les employeurs de moins de 50 salariés recrutant des apprentis supplémentaires, aide à l'embauche pour les employeurs de 11 salariés et plus. Le montant de l'aide pour l'employeur de moins de 50 salariés recrutant des apprentis supplémentaires est de **1 800 euros** par embauche d'apprenti. Le tiers de l'aide (**600 euros**) est accordé à l'issue des trois premiers mois d'exécution du contrat. Le solde de l'aide (**1 200 euros**) est versé à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat.

L'aide à l'endroit de l'employeur de 11 salariés et plus qui embauche un apprenti est versée pour une durée de douze mois ; son montant est calculé de la façon suivante : SMIC horaire applicable au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours \* 151, 67\* (pourcentage du SMIC du à l'apprenti – 0.11) multiplié par 0.14.

## » INDEMNITÉ COMPENSATRICE FORFAITAIRE DE LA RÉGION

- L'employeur d'un apprenti a droit au versement d'une indemnité compensatrice forfaitaire de la région dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.



Le montant minimal de cette aide forfaitaire est, pour chaque année du cycle de formation, fixé à 1 000 €.

## » 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) 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.

Ce montant est porté à 2 200 € lorsqu'il s'agit d'un apprenti reconnu travailleur handicapé ou lorsque l'apprenti 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.

- Le crédit d'impôt apprentissage consiste en une déduction opérée sur le montant de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés, dû au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a employé des apprentis. Lorsqu'aucun impôt n'est dû ou que le montant de cet impôt est inférieur au montant du crédit d'impôt apprentissage, le montant de ce crédit qui n'a pas été imputé est restitué, dans certaines conditions par le service des impôts.

Son  
**avenir** »



c'est aussi  
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



19



## **QUELLES SONT LES RÈGLES APPLICABLES EN CAS D'EMBAUCHE EN CDI À L'ISSUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?**

---

- Lorsqu'au terme de son contrat d'apprentissage, l'apprenti conclut avec le même employeur un contrat à durée indéterminée, ce contrat ne peut prévoir la réalisation d'une période d'essai.

En revanche, la durée du contrat d'apprentissage doit être prise en compte pour le calcul de la rémunération applicable et l'ancienneté.