

GUIDE APPRENTISSAGE 2024



EN ROUTE VERS L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est **un contrat de travail, de droit privé et de type particulier, conclu entre un.e apprenti.e et un employeur.**

Son objectif :

Permettre à un jeune âgé de 18 à 30 ans (29 ans révolus)*, au travers d'une formation générale (théorie + pratique), **d'acquérir une qualification professionnelle, scellée par un diplôme reconnu par l'Etat.**

Son principe :

L'alternance entre formation théorique en Centre de Formation et formation pratique au sein de l'entreprise, accompagné par un maître d'apprentissage.

*Exceptions à la limite d'âge de 30 ans :

- Signature d'un nouveau contrat visant un diplôme supérieur au précédent déjà obtenu en apprentissage jusqu'à 35 ans ;
- Signature d'un nouveau contrat suite à la rupture du précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti.e jusqu'à 35 ans ;
- Les travailleurs handicapés (bénéficiaires de la RQTH), pas de limite d'âge ;
- Les personnes inscrites en tant que « sportif de haut niveau » sur la liste arrêtée par le Ministre chargé des Sports (entraîneurs, arbitres et juges sportifs) : pas de limite d'âge ;
- Les créateurs ou repreneurs d'entreprises dont l'obtention du diplôme conditionne le projet : pas de limite d'âge.



DURÉE DE L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Sa durée **varie de 6 mois à 3 ans** :

- 4 ans pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau.

La durée du contrat peut être réduite :

- en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti.e, ou des compétences acquises à l'occasion du début du contrat : mobilité à l'étranger, service civique, volontariat militaire ou sapeur-pompier.

Cette durée est alors fixée par une convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage.

Le début du contrat :

Possibilité de faire débuter le contrat jusqu'à 3 mois maximum avant le début de la formation.

La fin du contrat :

Il doit se terminer au plus tôt le dernier jour de la fin des épreuves ou des examens, et peut se terminer jusqu'à 2 mois maximum après la fin de la formation.

Dans le cadre d'un CDI : le contrat débute par la période d'apprentissage, dont la durée est équivalente au cycle de formation. A l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du Code du travail relatives au CDI de droit commun (sans période d'essai).

[Article L6222-7-1](#) et [L6222-12 du Code du travail](#)



ET LA PÉRIODE D'ESSAI...

La période d'essai est de 45 jours consécutifs de présence chez l'employeur.

[Article L6222-18 du Code du travail](#)

LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La rupture du contrat d'apprentissage au cours de la période d'essai :

Au cours des 45 premiers jours passés en entreprise, l'apprenti.e ou l'employeur peut mettre fin au contrat d'apprentissage sans préavis et sans avoir à motiver sa décision. Toutefois, la rupture du contrat doit être établie par écrit et notifiée au CFA, ainsi qu'à l'opérateur de compétences (OPCO) de l'entreprise.

=> Contacter le CFA pour obtenir le formulaire de constatation de la rupture.

La rupture du contrat d'apprentissage après la période d'essai comporte plusieurs cas de figure.

- **La rupture décidée d'un commun accord**
- **La rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur** : il s'agit alors d'un licenciement justifié par un cas de force majeure, une faute grave de l'apprenti.e, une inaptitude constatée par le médecin du travail, ou en cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage. Les règles relatives au licenciement s'appliquent.
- **La rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti.e** : il s'agit alors d'une démission. L'apprenti.e doit obligatoirement saisir le médiateur de l'apprentissage, et en informer son employeur dans les 5 jours suivants par tout moyen conférant : courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec accusé de réception. La rupture du contrat d'apprentissage devient effective après un délai de 7 jours minimum après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti.e de rompre son contrat.

[Article L6222-18 du Code du travail et Décret n°2020-372 du 30 mars 2020](#)

Dans tous les cas de ruptures, se rapprocher du CFA Adapssa.



LE SALAIRE DE L'APPRENTI.e

Le salaire de l'apprenti.e varie selon son âge et l'année d'exécution de son contrat et est indexé sur le Smic. Le montant du Smic mensuel brut s'élève désormais à 1 766,92 euros et le salaire du contrat d'apprentissage s'établit comme suit à partir du 1er Janvier 2024 :

Salaire apprenti.e 2024	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année d'alternance	43% du SMIC : 759.78€ brut	53% SMIC : 936.47€ brut	100% du SMIC : 1 766.92€ brut
2ème année d'alternance	51% du SMIC: 901.13€ brut	61% SMIC : 1077.82€ brut	100% du SMIC : 1 766.92€ brut
3ème année d'alternance	67% du SMIC : 1 183.84€ brut	78% SMIC : 1 378.20€ brut	100% du SMIC : 1 766.92€ brut

*en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel si existant.

Salaire brut = Salaire net : l'apprenti.e est exonéré.e de la totalité des cotisations salariales avant 26 ans. Au-delà, sa cotisation sera faible (4 ou 5 €) pour la part de sa rémunération supérieure à 79% du SMIC. Le salaire de l'apprenti.e est également exonéré de l'impôt sur le revenu, dans la limite du SMIC. **Attention** : Si une convention collective existe au sein de l'entreprise, et qu'elle est plus favorable à l'apprenti.e, elle aura vocation à s'appliquer, au-delà des dispositions légales (on parle alors de SMC = Salaire Minimum Conventionnel).

Secteur public : nous contacter.

[Décret n°2020-478 du 24 avril 2020](#)



TEMPS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI.E

Le temps de travail de l'apprenti.e est identique à celui des autres salariés de l'entreprise.

L'employeur a l'obligation de permettre à l'apprenti.e de suivre les cours théoriques lors des semaines de regroupement et ce temps est compris dans le temps de travail effectif.

Heures supplémentaires : elles peuvent être effectuées sans autorisation, dans la limite de 220 heures par an, soit une moyenne d'environ 4h30/semaine. La réglementation relative aux heures supplémentaires, dans l'entreprise s'appliquera à l'apprenti.e de la même manière que pour les autres salariés.

Les seules limites au cumul d'activité salariées pendant le contrat d'apprentissage sont celles de droit commun :

- Quand l'apprenti est majeur, il peut avoir un autre contrat salarié dès lors que la somme des deux ne dépasse pas 48 heures par semaine et 10 heures par jour, voire 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives quelconque.

Ces limites, pour les apprentis majeurs, s'imposent tant à l'apprenti qu'à ses employeurs.

ATTENTION : En cas de dépassement des limites précisées dans le cadre d'un cumul de contrats de travail, l'apprenti s'expose à ne pas être pris en charge en cas d'accidents du travail et/ou de trajet, et le ou les employeurs informés de cette situation illégale pourront, pour ce motif, rompre les contrats de travail, et ce pour faute grave.



ÉTABLIR UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Un cerfa 10103*09 pré-remplit par le CFA Adapssa, signé par l'apprenti.e et l'employeur ;
- Une convention de formation préparée par le CFA et co-signée par l'employeur, l'apprenti.e, l'école où se déroule la formation et le CFA.

L'OPCO ou la DREETS ont un délai de 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat.

L'employeur doit aussi procéder à la déclaration unique à l'embauche (DUE), au moment de l'intégration de l'apprenti.e au sein de l'entreprise.



DROITS & OBLIGATIONS DE L'APPRENTI.E

Le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail, l'**apprenti.e a le statut de salarié.e** et ne peut pas prétendre aux bourses sur critères sociaux du CROUS.

Les droits de l'apprenti.e :

L'apprenti.e bénéficie des mêmes droits et conditions de travail, d'hygiène et de sécurité que les autres salariés de l'entreprise qui l'accueille. Les règles relatives aux congés payés légaux, aux congés de maternité et de paternité s'appliquent donc.

Toutefois, l'**apprenti.e a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen préparé.** Pour les apprenti.e.s, il peut être fractionné pour s'adapter au contrôle continu. Ces 5 jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

[\(article L6222-35 du Code du travail\)](#)

La formation « pratique » de l'apprenti.e dans l'entreprise est assurée et suivie par un tuteur désigné parmi les salariés (et satisfaisant aux exigences du Droit du travail) : le **Maître d'apprentissage**. Le suivi de la formation « théorique » de l'apprenti.e est assuré par un responsable référent, désigné parmi l'équipe pédagogique.

Les obligations de l'apprenti.e :

- **S'inscrire au CFA**, dans la formation correspondant à l'objet du contrat d'apprentissage et **s'acquitter** de la Contribution Vie Etudiante et de Campus (**CVEC** de 100€ pour 2024 concerne uniquement le niveau post BAC) ;
- **Respecter le règlement** interne de l'entreprise, le règlement intérieur et la charte des examens du CFA et de l'école sous traitante ;
- **Effectuer le travail** qui lui est confié par l'employeur, en lien avec le métier et le diplôme préparé ;
- **Suivre obligatoirement tous les enseignements** prévus au programme de la formation et **se présenter à tous les examens** prévus au diplôme ;
- **Justifier toute absence**, dans l'entreprise comme au CFA, par un arrêt de travail pour maladie ou accident de travail.

L'apprenti.e s'engage à communiquer ses justificatifs d'absence dans les plus brefs délais (ou par anticipation, si possible).



DROITS & OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Les droits de l'employeur :

Demander à l'apprenti.e, comme pour tout autre salarié, de s'acquitter des missions qui lui sont confiées. **Recevoir les états de présence de l'apprenti.e lorsqu'il en fait la demande au CFA.** Effectuer des retenues sur le salaire de l'apprenti.e pour des absences non justifiées. Être tenu informé de l'évolution de l'apprenti.e et de ses résultats en formation (via le livret de l'apprenti.e).

Les obligations de l'employeur :

- **Désigner un maître d'apprentissage** parmi les salariés de l'entreprise pour encadrer et accompagner ;
- **Contacteur les services de santé au travail (SST)** dans les 2 mois de l'embauche pour une visite d'information et de prévention. L'apprenti.e peut passer cette visite auprès d'un médecin de ville si le SST n'a pas pu donner de rendez-vous dans un délai de 2 mois ;
- **Verser le salaire** minimum légal ou minimum conventionnel à l'apprenti.e chaque mois ;
- **Participer à la formation de l'apprenti.e** en lui confiant des missions en adéquation avec le diplôme préparé ;
- **Participer aux entretiens** (en présentiel ou téléphoniques) de suivi de l'apprenti.e (Cf. maître d'apprentissage).



AIDES FINANCIÈRES - ENTREPRISES

Exonération de charges sociales : Application de la réduction générale des cotisations patronales renforcée ("réduction Fillon") aux contrats d'apprentissage. Cette réduction générale concerne les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC.

Le montant de la réduction générale est imputé sur les cotisations patronales suivantes :

- Maladie, maternité, invalidité, décès et assurance vieillesse de base ;
- Allocations familiales ;
- Fonds national d'aide au logement (FNAL) ;
- Contribution solidarité autonomie (CSA) ;
- Accidents du travail et maladies professionnelles ;
- Retraite complémentaire obligatoire (Agirc-Arrco) depuis le 01/01/2019 ;
- Contribution patronale d'assurance chômage (taux à 4,05 %) depuis le 01/10/2019.

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du SMIC.

Pour les employeurs privés : Une aide exceptionnelle de 6000€ est accordée pour les contrats signés entre le 1er Janvier et le 31 Décembre 2024*.

- Moins de 250 salarié.e.s : aide automatique.
- Plus de 250 salarié.e.s : nous contacter.

Pour les employeurs publics : Contacter le CFA ADAPSSA.

Le recrutement d'un.e apprenti.e en situation de handicap : pour les employeurs privés, l'AGEFIPH soutient l'embauche en apprentissage et la pérennisation de l'emploi à l'issue de la période de formation des personnes en situation de handicap. Pour les employeurs publics, ce sont des aides du FIPHFP.

Pour plus de renseignements sur cette question, contactez la référente Handicap du CFA : **Nathalie GALLINEAUD** – tel 0553740216 ou mail : contact@cfa-adapssa.fr



COÛT DE LA FORMATION

Pour les employeurs privés : les frais pédagogiques n'incombe pas à l'entreprise. C'est l'OPCO qui prend en charge le financement des contrats d'apprentissage.

Pour les employeurs publics et de la fonction publique hospitalière ANFH : merci de vous rapprocher du CFA Adapssa.



AIDES FINANCIÈRES - APPRENTI.E

Les aides versées par le CFA ADAPSSA pour les apprentis du secteur privé :

les frais annexes à la formation des apprenti.e.s sont pris en charge par les OPCO dans le cadre du principe de financement des contrats d'apprentissage.

Le CFA ADAPSSA verse les aides suivantes :

- forfait de 3€ par repas : 2 repas maximum par jour, hors petit-déjeuner ;
- forfait de 6€ par nuitée (en cas d'un second logement nécessaire pour les semaines de formation) ;
- plafond de 500€ pour frais de premier équipement ;
- Aide au financement du permis de conduire (Permis B et + de 18 ans) : Forfait de 500€ ;
- Dispositif Fonds Social Formation (financé par la Région Nouvelle-Aquitaine) ;

L'apprenti.e devra se rapprocher du CFA pour la mise en place de ces aides.

D'autres prestations peuvent faire l'objet d'une demande en ligne sur le site de la CAF (www.caf.fr).

Document susceptible de modifications en fonction de l'évolution de la réglementation et des dispositifs éventuels mis en place par l'Etat.

Mise à jour : le 08/01/2024