

Service Recouvrement

Pour tout renseignement, contacter :

- Tél. : 01 44 90 20 62
- Fax : 01 44 90 20 68
- cotisation@crpcen.fr

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage a pour but de donner à des jeunes de 16 à 29 ans révolus qui ont satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique.

Cette formation doit leur permettre l'obtention d'une qualification professionnelle validée par un diplôme ou un titre homologué.

La formation est dispensée, pour partie, dans l'entreprise et, pour partie, dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

L'exonération spécifique attachée au contrat d'apprentissage est supprimée au 1^{er} janvier 2019 au profit de la réduction générale des cotisations dite réduction « *Fillon* ».

Textes de référence

- **Articles L. 6 227-8-1, L. 6 243-2, D. 6 222-261 et D. 6 243-5 du code du travail.**

QUELS EMPLOYEURS ?

Sont concernés, les études notariales et les organismes assimilés au notariat qu'ils soient personnes physiques ou personnes morales.

QUELS SALARIÉS ?

Vous pouvez engager en qualité d'apprentis :

- les jeunes de 16 ans au moins et 29 ans au plus au début de l'apprentissage ;
- les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans les conditions suivantes :
 - l'élève a accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (collège) ;
 - l'élève est inscrit, soit dans un lycée professionnel, soit dans un centre de formation d'apprentis sous statut scolaire, pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ;
- les jeunes ayant plus de 29 ans dans les cas dérogatoires suivants :
 - jeune handicapé reconnu comme tel par la CDAPH et ce sans aucune limite d'âge ;
 - 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, et ce sans aucune limite d'âge ;
 - les personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau ;
 - 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 ;
 - 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...) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Dans ces deux derniers cas, le contrat d'apprentissage doit alors être conclu dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat, et l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

CONTRAT ET RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

Le contrat d'apprentissage est conclu soit :

- pour une durée comprise entre 6 mois et 3 ans. Dans le cas d'un contrat signé avec une personne en situation de handicap, la durée du contrat peut être portée à 4 ans ;
- pour une durée indéterminée. Dans ce cas, le contrat débute par la « période d'apprentissage », période égale à la durée du cycle de formation (6 mois à 3 ans). Une fois cette période de formation écoulée, le contrat est régi par le droit commun, à l'exception de la période d'essai qui ne s'imposera plus. L'exonération applicable jusqu'au 31 décembre 2018 ne valait que pour la période dite « période d'apprentissage » laquelle est égale à la durée du cycle de formation (6 mois à 3 ans).

Nature du contrat dans le secteur privé

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel vous vous engagez à :

- verser un salaire ;
- assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation.

Le contrat doit être conclu par écrit sous peine d'être déclaré nul et requalifié en contrat de travail de droit commun. L'apprenti est alors considéré comme un travailleur devant percevoir une rémunération calculée sur le salaire minimum conventionnel, déduction faite des abattements tenant à l'âge.

Prise en compte dans l'effectif

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif des entreprises pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires soumises à une condition d'effectif minimum **excepté celles relatives à la tarification des accidents du travail.**

Cas particulier de l'apprentissage sans contrat

Un jeune âgé de 16 à 29 ans, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle.

Cette formation peut alors s'effectuer, dans la limite de trois mois.

Le jeune concerné bénéficie alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le centre de formation d'apprentis dans lequel il est inscrit l'assiste dans la recherche d'un employeur.

À tout moment, le stagiaire peut signer un contrat d'apprentissage d'une durée comprise entre six mois et trois ans et réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

Quelle rémunération ?

La rémunération des apprentis ne peut être inférieure à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et évolue en fonction :

- de l'âge de l'apprenti ;
- et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat.

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, pour les contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2019, les pourcentages du SMIC à appliquer pour obtenir la rémunération minimale sont précisés page suivante.

Âge de l'apprenti	Salaire minimum perçu	Année d'exécution du contrat
Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans	27 % du salaire minimum de croissance	1 ^{re} année
	39 % du salaire minimum de croissance	2 ^e année
	55 % du salaire minimum de croissance	3 ^e année
Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans	43 % du salaire minimum de croissance	1 ^{re} année
	51 % du salaire minimum de croissance	2 ^e année
	67 % du salaire minimum de croissance	3 ^e année
Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans	53 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	1 ^{re} année
	61 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	2 ^e année
	78 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	3 ^e année
Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	durée d'exécution du contrat d'apprentissage

Pour accéder au simulateur de calcul du salaire minimum d'une personne en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R16148>.

FORMALITÉS

- Vous devez procéder à l'établissement du contrat d'apprentissage.
- Ce contrat doit être signé par vous et votre apprenti.

Pour accomplir cette formalité, vous pouvez :

- télécharger le [contrat type](#) qui vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis. Pour remplir le contrat reportez-vous à la [notice cerfa FA14](#) ;
- ou effectuer cette démarche en ligne sur le site : www.alternance.emploi.gouv.fr.
- Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, vous devez transmettre l'ensemble du dossier à l'un des organismes (chambres consulaires) suivants :
 - la chambre de commerce et d'industrie dans les autres cas ;
 - le registre des entreprises si votre entreprise ou votre établissement est situé dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Vous n'avez pas à joindre au contrat les justificatifs exigés par les textes.

Vous devez les tenir à disposition du service d'enregistrement et les lui communiquer sur demande.

La chambre consulaire compétente dispose d'un délai de quinze jours à compter de la réception du contrat pour l'enregistrer. Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation de l'enregistrement.

Vous devez transmettre une copie du contrat à la CRPCEN.

L'URSSAF reçoit une copie du contrat par l'intermédiaire de l'un de ces organismes.

- Vous devez également :
 - nommer un maître d'apprentissage responsable de la formation ;
 - effectuer la déclaration d'affiliation CRPCEN et la déclaration préalable à l'embauche ([DPAE](#)) auprès de l'[URSSAF](#).

EXONÉRATIONS

L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage du secteur privé est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les rémunérations des apprentis bénéficient dorénavant de la réduction générale de cotisations renforcée dès le 1^{er} janvier 2019. Consulter notre [notice relative à la réduction générale des cotisations patronales](#).

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage est maintenue mais limitée à 79 % du SMIC en vigueur au titre du mois considéré.

LES AIDES À L'EMPLOI

Les entreprises de moins de onze salariés qui embauchent un apprenti de moins de 18 ans à partir du 1^{er} juin 2015 peuvent accéder à l'aide de l'État « *TPE jeune apprenti* ».

Elles peuvent également ouvrir droit à une prime versée par la région pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2014.

Une aide au recrutement d'apprenti peut également être versée par la région.

Les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat ouvrent droit à une aide versée à l'employeur par l'État.

Un crédit d'impôt est également applicable sous certaines conditions. ■