



UNIVERSITÉ
DE LORRAINE

IUT Moselle-Est

Guide du Contrat d'Apprentissage



Objectif

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles.

Contenu

1. Qui peut embaucher un apprenti et quelles sont les conditions relatives au salarié ?.....	3
a. Principes	3
b. Age d'entrée en apprentissage	3
c. Entreprises de travail temporaire.....	4
2. Quelles sont les caractéristiques du contrat et de la formation ?	4
a. Principe.....	4
b. Début de l'apprentissage.....	5
3. Qui peut être maître d'apprentissage ?.....	6
4. Quelle forme le contrat doit-il avoir ? Comment se déroule-t-il ?.....	7
5. Quelles sont les conditions de travail de l'apprenti ?.....	8
6. Quel est le salaire de l'apprenti ?	9
a. Progression dans un cycle de formation.....	9
7. L'apprenti peut-il faire des heures supplémentaires ? Comment sont-elles rémunérées ?	10
8. Les avantages en nature peuvent-ils être déduits du salaire ?.....	10
9. Le salaire des apprentis est-il soumis à l'impôt sur le revenu ?.....	10
10. Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?.....	10
a. "Période d'essai"	10
b. Rupture du contrat	11
c. Une mise à pied est-elle possible ?.....	11
d. Mise en danger de l'apprenti	11
11. Qui contrôle l'apprentissage ?.....	12
12. Qu'est-ce que l'apprentissage dans le secteur public ?	12
13. Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat d'apprentissage ?	13
a. Exonération des cotisations sociales	13
b. Autres entreprises	13
c. L'indemnité compensatrice forfaitaire	13
d. L'absence de prise en compte dans les effectifs	14
e. Le crédit d'impôt apprentissage	14
14. Quelle est la situation de l'apprenti en cas d'embauche en CDI à l'issue de son contrat d'apprentissage ?.....	14
15. Téléchargement des documents officiels	15
16. Vos contacts à l'IUT de Moselle-Est	15

1. Qui peut embaucher un apprenti et quelles sont les conditions relatives au salarié ?

a. Principes

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que 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 sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Une « carte d'étudiant des métiers » est délivrée à l'apprenti par le centre qui assure sa formation dans les trente jours qui suivent l'inscription par le centre de formation d'apprentis. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'employeur et l'apprenti ou, s'il est incapable, son représentant légal, conformément au contrat-type [CERFA FA13](#) Le CERFA FA14 constitue [la notice explicative](#)

Ce contrat-type vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis.

Les entreprises du secteur public non-industriel et non-commercial peuvent également embaucher des apprentis. Des dispositions spécifiques s'appliquent pour ces entreprises (absence d'indemnité compensatrice forfaitaire...).

ATTENTION : Le [CERFA FA13](#) précité remplace les CERFA FA18 et FA19 comme contrat type pour l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

b. Age d'entrée en apprentissage

Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans au cours de l'année civile peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ou avoir suivi une formation prévue à l'article [L. 337-3-1 du code de l'éducation](#) (dispositif d'initiation aux métiers en alternance - DIMA -)

L'apprenti doit avoir 25 ans au plus au début de l'apprentissage. Toutefois, des dérogations à cette limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage sont possibles dans les cas suivants :

- 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. Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;
- 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, mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L. 6225-4 du Code du travail en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci constatée dans les conditions prévues à l'article R. 6222-38 du Code du travail. Là encore, le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

Dans les deux situations visées ci-dessus, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

Deux dernières dérogations sont prévues, sans limite d'âge supérieure :

- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé.
- 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.

Un contrat à durée indéterminée peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. Dans ce cas, la durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

c. Entreprises de travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-45 du code du travail (faire un lien vers la fiche « Le contrat de travail temporaire ») peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire et pour partie en CFA ou section d'apprentissage. Les mentions spécifiques devant figurer dans le contrat d'apprentissage, le contrat de mise à disposition de l'apprenti au sein de l'entreprise utilisatrice et le contrat de mission, sont fixées par les [articles R. 6226-1 à R. 6226-3 du code du travail](#).

L'entreprise de travail temporaire adresse le contrat de mission de l'apprenti, dès sa conclusion, au directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement. Elle l'informe de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise utilisatrice.

La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de 6 mois. Le temps consacré aux enseignements dispensés en CFA ou en section d'apprentissage et afférents à ces missions est pris en compte dans cette durée.

Dans la situation mentionnée ci-dessus, la fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice. Les dispositions applicables figurent aux articles [R. 6226-5 et R. 6226-6 du code du travail](#).

2. Quelles sont les caractéristiques du contrat et de la formation ?

a. Principe

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée du contrat peut varier entre six mois et un an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut. Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à celui prévu à l'article L. 6233-8 (soit 400 heures par an en moyenne) calculé au prorata de la durée du contrat.

Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie, notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci. L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage. Les dispositions applicables dans une telle situation (convention tripartite, maître d'apprentissage, responsabilités respectives de l'employeur et de l'entreprise d'accueil, etc.) sont prévues, notamment, par les articles [R. 6223-10 à R. 6223-16 du code du travail auxquels on se reportera](#)

Lorsque cette mise à disposition s'effectue auprès d'une entreprise d'accueil établie dans un autre État membre de l'Union européenne, cette convention doit être conforme au modèle figurant en annexe de l'[arrêté du 2 février 2009](#)

b. Début de l'apprentissage

Sauf dérogation accordée dans les conditions fixées par l'article [D. 6222-19 du Code du travail](#), le début de l'apprentissage au sein d'une entreprise doit avoir lieu au plus tard 3 mois après le début du cycle du CFA auquel l'apprenti est inscrit.

Par exception toutefois, un jeune âgé de 16 à 25 ans, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en CFA ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle mentionnée à l'article [L. 6211-1 du code du travail](#).

La durée du cycle de formation est d'une année au maximum ; les jeunes peuvent être accueillis dans la limite des places conventionnées avec le conseil régional. Le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Sa protection sociale est financée par l'État ; le CFA ou la section d'apprentissage doit ainsi faire une demande à [l'antenne régionale de l'ASP](#) pour chaque jeune accueilli, et informer cette instance dès que l'apprenti a trouvé un employeur.

Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le CFA ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages professionnalisants en entreprise. Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an ; toutefois, l'organisation du stage peut prévoir un ou plusieurs retours du jeune dans le CFA ou la section d'apprentissage pendant la durée du stage, dans la limite d'un trimestre.

Pour chaque stage professionnalisant, une convention est signée entre le jeune, le centre de formation d'apprentis et le représentant de l'entreprise accueillant le jeune.

Cette convention fixe les dates de début et de fin de stage et précise les objectifs du stage, son programme et ses modalités d'organisation. Un tuteur appartenant à l'entreprise et possédant la qualification professionnelle requise est désigné par le représentant de l'entreprise. A tout moment, le bénéficiaire de cette disposition peut signer un contrat d'apprentissage d'une

durée comprise entre 1 et 3 ans et réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

Cette disposition est issue de la loi du 28 juillet 2011 citée en référence. Elle vise à répondre aux difficultés que rencontrent de nombreux jeunes pour trouver un employeur, en leur permettant de suivre leur formation en CFA tout en continuant à chercher une entreprise pour les accueillir.

3. Qui peut être maître d'apprentissage ?

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage (ou par une équipe tutorale, voir précisions ci-dessous). Celui-ci est soit l'employeur, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA. L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

Pour l'application de cette disposition à l'entreprise utilisatrice, l'apprenti mis à disposition par une entreprise de travail temporaire est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage. Dans ce cadre également, la fonction tutorale est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice, conformément aux dispositions des articles [R. 6226-5](#) et [R. 6226-6 du code du travail](#).

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

1. Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
2. Les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle 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 ;
3. Les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue à l'article [L. 6314-1 du code du travail](#), ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

La déclaration de l'employeur relative à l'organisation de l'apprentissage, prévue à l'article L. 6223-1 du code du travail doit, notamment, préciser :

- le diplôme et le titre préparés par l'apprenti ;
- les nom et prénom du maître d'apprentissage ;
- le titre ou diplôme le plus élevé dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée par l'apprenti.

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 ; il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations 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.

4. Quelle forme le contrat doit-il avoir ? Comment se déroule-t-il ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier. Il est établi sur un formulaire type signé CERFA FA13 signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

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 exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti, à l'un des organismes consulaires suivants :

1. 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. Chambre de métiers et de l'artisanat, lorsque l'employeur est inscrit au Chambre d'agriculture, lorsqu'il emploie un apprenti mentionné au 7° de [l'article L. 722-20 du code rural](#), sauf pour une entreprise artisanale rurale n'employant pas plus de deux ouvriers de façon permanente mentionnée au 6° de l'article L. 722-1 du même code ;
3. Chambre de commerce et d'industrie, dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992.

L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat. Cet enregistrement est refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation.

Une [notice explicative](#) fournit aux employeurs intéressés toutes les précisions utiles pour remplir le contrat d'apprentissage.

La chambre consulaire compétente dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception du contrat pour l'enregistrer.

Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement.

Le refus d'enregistrement est notifié aux parties, le cas échéant par voie électronique.

Le contrat ne peut alors recevoir ou continuer de recevoir exécution.

L'arrêté du 6 juillet 2012 cité en référence fixe la liste des pièces liées au contrat d'apprentissage. Ces pièces justificatives, qui doivent être produites par l'employeur sur demande des services d'enregistrement ou d'inspection, sont les suivantes :

- le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;
- les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;
- l'avis favorable du recteur de l'académie, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;
- la décision prise par le recteur de l'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de réduire ou d'allonger la durée du contrat ;
- la décision prise par le recteur de l'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de fixer le début de l'apprentissage hors période légale ;
- l'attestation d'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti mineur employé par un ascendant et précisant le lien de parenté ;
- la copie de la demande de dérogation, ou la dérogation si elle a déjà été délivrée, permettant l'utilisation de machines par l'apprenti ou son affectation à des travaux dangereux.

La chambre consulaire adresse copie du contrat aux personnes, organismes et administrations mentionnées à l'article [R. 6224-6 du code du travail](#)

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud'hommes. Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 28 mai 2008), lorsque le contrat d'apprentissage est nul (en l'espèce, pour défaut d'enregistrement), il ne peut recevoir exécution et ne peut être requalifié. L'apprenti peut cependant prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour la période où le contrat a été exécuté ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail.

5. Quelles sont les conditions de travail de l'apprenti ?

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, 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. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail.

Au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche, l'apprenti bénéficie de l'examen médical d'embauche prévu à l'article [R. 4624-10 du code du travail](#). Toutefois, si le salarié fait partie des catégories soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail (travailleurs âgés de moins de 18 ans, travailleurs handicapés, etc.), cet examen doit avoir lieu avant l'embauche.

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise.

S'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler :

- plus de 8 heures par jour (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) ;
- plus de 4 h 30 consécutives (au terme desquelles l'apprenti doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives) ;

- plus que la durée légale du travail (sauf dérogation de l'inspecteur du travail dans les conditions précisées ci-dessus).

En outre, 2 jours de repos consécutifs doivent lui être accordés.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Pour la préparation directe de ces épreuves, il a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables.

Le congé visé ci-dessus donne droit au maintien du salaire. Il est situé dans le mois qui précède les épreuves.

6. Quel est le salaire de l'apprenti ?

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

a. Progression dans un cycle de formation

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC (voir tableau ci-dessous) déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Les accords collectifs applicables dans l'entreprise peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées ; celles-ci peuvent également résulter des clauses prévues dans le contrat de travail de l'apprenti.


Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Ainsi, par exemple, si un jeune apprenti, en première année d'apprentissage, atteint l'âge de 18 ans le 18 mai, sa rémunération passera de 25 % à 41 % du SMIC à compter du 1er juin.

Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis. Toutefois, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires que sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

Progression dans les cycles de formation : la rémunération applicable aux jeunes concluant successivement plusieurs contrats d'apprentissage

Au titre de sa progression dans les cycles de formation, l'apprenti bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre dans le cadre de son précédent contrat sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge (voir tableau ci-dessus) est plus favorable.

 [La circulaire DGEFP - DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 « relative à la rémunération applicable aux apprentis » \(pdf - 166.2 ko\) présente en détail l'ensemble des règles applicables à la rémunération des apprentis. Elle est accompagnée de nombreux exemples pratiques.](#)

7. L'apprenti peut-il faire des heures supplémentaires ? Comment sont-elles rémunérées ?

Les apprentis âgés d'au moins 18 ans peuvent faire des heures supplémentaires dans les mêmes limites et aux mêmes conditions que les autres salariés (les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent effectuer des heures supplémentaires que sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail). Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis.

8. Les avantages en nature peuvent-ils être déduits du salaire ?

Les avantages en nature (repas, hébergement) dont bénéficie éventuellement l'apprenti peuvent être retranchés de son salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs (sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat particulier). Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire

9. Le salaire des apprentis est-il soumis à l'impôt sur le revenu ?

En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC. Le montant annuel du SMIC de référence pour cette exonération est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1er janvier de l'année d'imposition par 1 820 heures (35 heures x 52).

Pour plus de précisions, on peut se reporter à [l'instruction de la Direction générale des impôts 5 F-7-06 n° 36 du 27 février 2006](#)

10. Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?

a. "Période d'essai"

Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant).

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la résiliation convenue d'un commun accord (voir ci-dessous) doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat

qui transmet sans délai à la DIRECCTE ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

b. Rupture du contrat

Au-delà de la période d'essai, le contrat se poursuit jusqu'à son terme sauf dans les cas suivants :

- résiliation possible du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant ;
- résiliation expresse des deux cosignataires ;
- jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

L'article L. 1242-10 du code du travail relatif à la période d'essai des contrats de travail à durée déterminée est applicable lorsque, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu sans qu'ils ne soient à l'origine de cette rupture.

c. Une mise à pied est-elle possible ?

Si l'apprenti commet une faute grave, l'employeur peut demander la résiliation de son contrat au Conseil des prud'hommes. Dans l'attente de cette décision, l'employeur peut prononcer une mise à pied de l'apprenti si la gravité de la faute le justifie. Si les juges ne donnent pas gain de cause à l'employeur, l'apprenti est en droit de demander le paiement des salaires correspondant à sa période de mise à pied.

d. Mise en danger de l'apprenti

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircctte) la suspension du contrat d'apprentissage. Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

Dans le délai de 15 jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le Dircctte se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce

contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Le CFA prend alors les dispositions nécessaires pour que l'apprenti poursuive la formation et trouve un nouvel employeur.

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le Direccte peut interdire à l'employeur de recruter des apprentis ou des jeunes en contrats en alternance pour une certaine durée.

Cette interdiction peut être levée si l'employeur prend les mesures propres à supprimer tout risque d'atteinte à la santé et à l'intégrité morale et physique du jeune.

11. Qui contrôle l'apprentissage ?

L'apprentissage est soumis à un double contrôle de la part de :

- l'inspection de l'apprentissage, chargée de suivre le bon déroulement de la formation et ses aspects pédagogiques. Pour le secteur de la jeunesse et des sports, l'inspection de l'apprentissage est assurée par des inspecteurs de la jeunesse et des sports, commissionnés à cet effet par leur ministre ;
- l'inspection du travail, qui veille à l'application de la réglementation.
Si l'employeur méconnaît ses obligations, la poursuite des contrats en cours et la possibilité de continuer à engager des apprentis peuvent être remises en cause par le préfet ou le chef du service chargé du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche dont relève l'entreprise.

12. Qu'est-ce que l'apprentissage dans le secteur public ?

Le secteur public non-industriel et non-commercial peut embaucher des apprentis. Sont notamment concernés les administrations de l'État et des collectivités locales, les établissements d'enseignement et les établissements hospitaliers, les chambres de commerce, les chambres d'agriculture et les chambres des métiers, ainsi que tous établissements publics non-industriels et commerciaux.

Ce dispositif correspond à un effort particulier du secteur public pour favoriser l'insertion des jeunes dans des métiers offrant des débouchés.

Un tel contrat d'apprentissage, qui reste un contrat de droit privé, n'offre pas de possibilités particulières d'embauche ultérieure dans la fonction publique (dont l'accès se fait en principe par concours). Il permet, cependant, de préparer un diplôme dans les mêmes conditions de formation que pour les apprentis du secteur privé.

Les rémunérations sont calculées en pourcentage du SMIC selon les taux applicables au secteur privé.

Ces taux sont cependant majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau bac, et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau bac +2.

Les autres caractéristiques du contrat sont identiques à celles des contrats d'apprentissage conclus dans le secteur privé.

Les contrats conclus dans le secteur public n'ouvrent pas droit à l'indemnité compensatrice forfaitaire.

13. Quelles sont les incidences pour l'entreprise d'une embauche en contrat d'apprentissage ?

a. Exonération des cotisations sociales

- Employeurs inscrits au répertoire des métiers (artisans) ou, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, au registre des entreprises, et employeurs occupant moins de 11 salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat (non compris les apprentis).

L'exonération porte sur les 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.

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008, modifiée par la loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011 (JO du 29), l'exonération de cotisations mentionnée ci-dessus continue de s'appliquer, pendant l'année au titre de laquelle l'effectif de 11 salariés est atteint ou dépassé et pendant les 2 années suivantes, aux employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2008, 2009, 2010, 2011 ou 2012 pour la première fois, l'effectif de 11 salariés.

b. Autres entreprises

L'État prend en charge totalement les cotisations des assurances sociales (hors cotisations AT/MP) et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis.

L'État prend également en charge les cotisations sociales salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis.

Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

L'exonération de cotisations sociales patronales due au titre des salaires versés aux apprentis s'applique jusqu'à l'échéance du contrat.

- *Le seuil d'effectif s'apprécie au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat, dans les conditions fixées par l'article [R. 6243-6 du Code du travail](#).*

c. L'indemnité compensatrice forfaitaire

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'employeur par la région (ou la collectivité territoriale de Corse) dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

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

Hors le cas prévu à l'article L. 6222-19 du Code du travail (rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti suite à l'obtention du diplôme ou du titre préparé), ce montant est fonction de la durée effective du contrat.

L'indemnité compensatrice forfaitaire n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser, dans les cas de :

1. Rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur, en application du second alinéa de l'article L. 6222-18 du Code du travail (faute grave ou manquements répétés de l'employeur à ses obligations) ;

2. Rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage en application de l'article L. 6222-18 du Code du travail (voir « Période d'essai » ci-dessus) ;
3. Non-respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L. 6223-2 (inscription dans un CFA), L. 6223-3 et L. 6223-4 (assurer, dans l'entreprise, la formation pratique de l'apprenti ; lui faire suivre la formation dispensée dans le CFA, ...) du Code du travail ;
4. Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise par l'autorité administrative en application de l'article [L. 6225-1 du Code du travail](#) ;
5. Rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l'article L. 6225-5 du Code du travail (refus, par l'autorité administrative, d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage à la suite d'une suspension du contrat due à des risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti)

d. L'absence de prise en compte dans les effectifs

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises 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.

e. 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 ou en Corse) 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 (voir précisions ci-dessous).

Ce montant est porté à 2 200 € lorsqu'il s'agit d'apprenti reconnu travailleur handicapé ou lorsque l'apprenti, âgé de 16 à 25 ans, 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.

*Les obligations déclaratives des employeurs souhaitant bénéficier de ce crédit d'impôt sont fixées par [l'article 49 septies YO du Code général des impôts \(Annexe III\)](#).
Sur ce point, il est également possible de consulter les informations diffusées sur le [site du ministère de l'Economie, des finances et de l'industrie](#).*

14. Quelle est la situation de l'apprenti en cas d'embauche en CDI à l'issue de son contrat d'apprentissage ?

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

Pour en savoir plus sur le contrat d'apprentissage

- www.alternance.emploi.gouv.fr

15. Téléchargement des documents officiels

CERFA :

https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_10103.do

Notice explicative:

<https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51649&cerfaFormulaire=10103>

16. Vos contacts à l'IUT de Moselle-Est

IUT de Moselle-EST – **DIRECTION** - 7 Rue Alexandre de Geiger - **57200 SARREGUEMINES**

Responsable Administrative

Mme Joëlle KOLLA

Tel : 03.87.09.34.82

Courriel : joelle.kolla@univ-lorraine.fr

Correspondant Formation Continue et Apprentissage

Mme Angélique RIMLINGER

Courriel : angelique.rimlinger@univ-lorraine.fr

Tel : 03.87.09.34.82

Département GLT - 13 Rue Alexandre de Geiger - **57200 SARREGUEMINES**

Responsable pédagogique :

DUT Gestion Logistique et Transport

M. Laurent MOHR

Courriel : laurent.mohr@univ-lorraine.fr

Secrétaires de département :

M. Michel DOUVINET pour le DUT GLT

Tél : 03.87.98.94.00

Courriel : michel.douvinet@univ-lorraine.fr

Département GACO - 7 Rue Alexandre de Geiger- 57200 SARREGUEMINES

Responsables pédagogiques :

DUT Gestion Administrative et Commerciale

Sandrine WEBER

Courriel : sandrine.weber@univ-lorraine.fr

LP Entrepreneuriat

M. Jean-Marc LETULLIER

Courriel : jeanmarc.letullier@univ-lorraine.fr

LP Assistant de Manager

Mme Sophie BARTHELEMY

Courriel : sophie.barthelemy@univ-lorraine.fr

Secrétaire de département : Tél : 03.87.98.94.07

Mme Cathy STAUB

Courriel : cathy.staub@univ-lorraine.fr

Département CHIMIE - Rue Victor Démange - 57500 SAINT-AVOLD

Responsables pédagogiques :

DUT Chimie

M. Jean Paul LITHFOUS

Courriel : fabrice.contal@univ-lorraine.fr

Secrétaire de département : Tél : 03.87.93.91.00

Mme Barta BOUMKIK

Courriel : barta.boumekik@univ-lorraine.fr