



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le principe

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié (l'apprenti). Celui-ci suit une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État ou un Titre à Finalité Professionnelle (enregistré au RNCP).

Le contrat repose sur le principe de l'alternance, système de formation fondé sur une phase pratique (au sein de la structure employeur) et une phase théorique (au sein de l'organisme de formation, appelé CFA - Centre de Formation d'Apprentis) qui alternent.

Cette organisation s'articule autour de trois acteurs : la structure employeur, l'apprenti, et le **maître d'apprentissage***, en coopération permanente avec le CFA, garant de l'organisation et du bon déroulement de la formation.

Au-delà de l'intérêt financier (détaillé ci-dessous) pour l'employeur, recruter un apprenti présente de nombreux avantages : former un futur salarié, lui apprendre un métier, l'intégrer à la vie et à la culture de sa structure.

Coût du contrat d'apprentissage

▪ Aide unique à l'embauche

La Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 a créé une aide unique pour les employeurs qui recrutent en apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2019 dans les entreprises de moins de 250 salariés pour préparer un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac.

Cette aide unique aux employeurs d'apprentis remplace l'aide TPE jeunes apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt Apprentissage.

▪ Prime à l'apprentissage

Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de onze salariés ouvrent droit à une prime versée par la région à l'employeur. La région détermine le montant de cette prime, qui ne peut être inférieur à 1 000 € par année de formation, ainsi que ses modalités d'attribution.

Cette prime à l'apprentissage est cumulable avec l'aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire.

▪ Aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire

L'aide au recrutement d'un.e premier apprenti ou d'un.e apprenti supplémentaire s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés. Son montant est de 1 000 € minimum.

Elle est cumulable avec la prime régionale à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 11 salariés qui répondent aux critères d'éligibilité.

▪ Exonération des charges sociales

En tant qu'employeur d'apprenti, votre entreprise bénéficie d'exonérations de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales au titre de ce contrat d'apprentissage.

Les exonérations sont applicables pendant toute la durée du contrat d'apprentissage et les cotisations et contributions sociales (à l'exception des cotisations vieillesse) dues sur les rémunérations versées aux apprentis sont calculées sur une base forfaitaire.

Rémunération de l'apprenti

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat. Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1ère année	27%	43%	53%*	100%*
2e année	39%	51%	61%*	100%*
3e année	55%	67%	78%*	100%*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Les modalités

Type de contrat : CDD ou CDI ;

Durée du contrat : de 6 mois à 3 ans ;

Début du contrat : il peut débuter 3 mois avant le début de la formation et s'achever 2 mois après la fin de la formation (ou le passage de l'examen).

Démarches à effectuer :

- l'employeur remplit et signe le formulaire "Contrat d'apprentissage - [Cerfa FA13](#)";
- ce document est signé par l'apprenti, le maître d'apprentissage;
- il est visé par le CFA;
- l'employeur l'adresse à l'OPCO (portail AFDAS) dans les 5 jours suivant la date de début du contrat ;
- le silence vaut acceptation ;
- en cas de refus, celui-ci est signifié dans les 20 jours;
- l'aide financière est versée par l'ASP à l'employeur après vérification de la DSN (Déclaration Sociale Nominative).

La formation

La durée de la formation représente au minimum 25% de la durée totale du contrat ; une réduction du temps est possible selon profil du candidat.

Le mode d'alternance entre formation théorique et pratique est au choix du CFA.

Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est un acteur majeur de la réussite du dispositif, en étant présent aux côtés de l'apprenti tout au long de la formation pratique (en structure).

Son rôle est d'accueillir, intégrer, encadrer, guider, accompagner l'apprenti. Il assure la cohérence entre les enseignements théoriques délivrés par le CFA et la formation pratique en situation de travail (au sein du club).

Le maître d'apprentissage peut être :

1. salarié de l'entreprise ou dirigeant,
2. conjoint collaborateur de l'employeur,
3. dirigeant bénévole en qualité d'employeur,
4. titulaire du diplôme préparé par l'apprenti; et justifiant d'1 an expérience,
5. sans diplôme, justifiant de 2 ans d'expérience.

Le maître d'apprentissage peut bénéficier d'une formation prise en charge par l'AFDAS, pour l'aider dans la réalisation de ses missions.

Il existe également un financement (forfait de 230€/mois pendant 6 mois maximum) pour "aide à la fonction tutorale", versé à l'employeur.

POUR ALLER PLUS LOIN

- ✓ **FFBB / Pôle formation et emploi** : la cellule de veille emploi-formation est à votre disposition pour répondre à toutes les questions que vous vous posez et vous accompagner dans votre démarche de recrutement : emploi@ffbb.com
- ✓ Le [portail de l'alternance](#)
- ✓ Le site de l'[AFDAS](#) qui contient de nombreux outils et guides pratiques.