



ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

MIS À JOUR JUIN 2022

Le cadre réglementaire

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui peut être **à durée déterminée ou indéterminée**. Il s'agit d'un **contrat à temps plein**, le temps de formation étant considéré comme du temps de travail.

La durée du contrat est de 6 mois minimum à 3 ans maximum (elle peut être portée à 4 ans en cas de situation de handicap reconnu de l'apprenti) selon la formation. Le contrat comprend une **période d'essai de 45 jours en entreprise effectifs**. La période de passation du diplôme est forcément intégrée à la durée du contrat. Le rythme d'alternance dépend de chaque formation.

Le contrat débutera au plus tôt 3 mois avant la date de début de formation. Il est possible de signer un contrat jusqu'à trois mois après le démarrage de la formation (7° L'article L. 6222-12-1 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel), dans la limite des places disponibles. Pour tous les détails relatifs à la conclusion ou à la vie du contrat d'apprentissage, contacter le conseiller professionnel du CFA en charge de l'année de formation du contrat.

Les apprenti·e·s sont des salarié·e·s à temps complet. Ils ont les mêmes droits et devoirs que tout·e salarié·e et bénéficient, comme eux, des dispositions de la convention collective applicable.

Attention : si vous souhaitez obtenir plus d'informations concernant les modifications du dispositif d'apprentissage suite à la crise épidémique liée au coronavirus (Covid-19), à propos notamment de la prolongation des contrats d'apprentissage pour tenir compte de la suspension éventuelle de l'accueil des apprentis par les centres de formation, prenez contact avec le conseiller professionnel en charge de la formation en cours.

Vos ressources externes sur le sujet :

- [Site du Service Public](#)
- [Le site de Défi métier à propos de la loi de 2018](#)
- [Legifrance loi du 5 septembre 2018](#)

L'employeur

Toute entreprise privée ou publique, tout service public peut conclure un contrat d'apprentissage.

L'employeur désigne le maître d'apprentissage, qui construit un parcours formateur de situations professionnelles et accompagne l'apprenti·e dans sa formation, en lien avec le CFA et l'établissement partenaire de la formation. Il bénéficie du travail réalisé par l'apprenti·e dans le cadre d'un projet d'apprentissage défini au travers **d'une fiche de missions** établie au cours du processus de contractualisation.

Cas général :

L'employeur transmet le contrat d'apprentissage à son opérateur de compétences au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat.

L'opérateur de compétences a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Le silence dans ce délai vaut pour refus.

Secteur public :

Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'unité départementale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) compétente.

L'unité départementale de la Direccte a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Le silence dans ce délai vaut acceptation.

Vos ressources externes sur le sujet :

- [Site du Service Public](#)
- [Le site de Défi métier à propos de la loi de 2018](#)

Le maître d'apprentissage

Le choix d'un maître d'apprentissage volontaire est obligatoire. En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité. Peuvent être maître d'apprentissage :

- 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 d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (article R.6223-22 du Code du travail).

Un deuxième maître d'apprentissage peut aussi être adjoint. Les maîtres d'apprentissage sont mentionnés sur le contrat d'apprentissage. La modification du maître d'apprentissage en cours de formation doit faire l'objet d'un avenant au contrat.

Vos ressources externes sur le sujet :

- [Article R6223-22 du Code du travail, Chapitre III, section 2](#)
- [Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage](#)

Conditions d'inscription de l'apprenti au CFA

Le nombre d'apprentis recrutés est limité par le nombre de places disponibles dans la formation. Les places sont attribuées selon le processus d'admission défini par le CFA et son partenaire pédagogique.

L'inscription de l'apprenti au CFA sera effective à signature du contrat et des documents contractuels (convention de formation, fiche missions et CERFA) par les parties prenantes au contrat d'apprentissage (l'apprenti, l'employeur, le CFA, le partenaire pédagogique pour les missions).

Les places en apprentissage sont affectées selon l'ordre chronologique de validation de l'ensemble de ces documents.

Recruter une personne en situation de handicap (RQTH)

Tout employeur occupant au moins 20 salariés a le devoir d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif salarié. Il n'y a pas de limite d'âge pour l'embauche d'un-e apprenti-e en situation de handicap. L'Agefiph et le FIPHFP proposent des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de

handicap, y compris celle des apprentis.

Le CFA dispose d'un service d'accompagnement des entreprises et des apprentis au recrutement et à l'intégration d'une personne en situation de handicap.

Pour toute information, **contactez la référente handicap du CFA MARION GERDOLLE 0383284949**

Vos ressources externes sur le sujet :

- [Site du secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées](#)
- [Stratégie pour l'emploi des personnes en situation de handicap Ensemble](#)

Le financement du contrat

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018, crée **la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance** à compter de 2020, qui rassemble la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage. Tout employeur privé concourt chaque année au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage versée à l'URSSAF. Les opérateurs de compétences (OPCO) reversent au CFA la contribution alternance au coût contrat.

La loi prévoit un financement forfaitaire au coût du contrat tel que déterminé par les branches et validé par France Compétences à partir du 1er Janvier 2020. Tout contrat signé sur l'année 2020 sera pris en charge par votre OPCO selon la grille tarifaire éditée par France Compétences.

Vos ressources externes sur le sujet :

- [Le référentiel sur les niveaux de prise en charge pour les contrats d'apprentissage par France Compétences](#)
- [Le site de Défi métier à propos de la loi de 2018](#)
- [Legifrance loi du 5 septembre 2018](#)

Rémunération de l'apprenti

[Voir la section de notre site dédiée à cette information.](#)

Aides pour l'apprentissage et exonérations

Les trois aides financières et le crédit d'impôt pour les employeurs d'apprentis sont fondues en une aide unique réservée aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un jeune préparant un diplôme inférieur ou égal au baccalauréat.

Il n'existe plus de spécificités apprentissage en matière d'exonération des cotisations patronales. Désormais c'est la réduction générale de cotisations renforcées (bas salaires) qui s'applique. A savoir que le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage par l'opérateur de compétences auprès du ministre chargé de la Formation professionnelle.
