

Source URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-ou-aides-liees-a-la/le-contrat-dapprentissage.html>

## 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 conclu par un employeur du secteur privé est supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2019 au profit de la [réduction générale](#).

**Cette fiche concerne les employeurs du secteur privé.**

**Si vous êtes un employeur du secteur public, vous pouvez également conclure un contrat d'apprentissage. Pour connaître les modalités particulières applicables à votre situation, [consultez cette fiche](#).**

## Les employeurs concernés

Tout employeur privé peut conclure un contrat d'apprentissage et ce quel que soit le secteur d'activité ou la forme juridique de l'entreprise.

Sont également concernés : les établissements publics à caractère industriel ou commercial dont le personnel relève du droit privé.

Si vous êtes un employeur du secteur public, vous pouvez également conclure un contrat d'apprentissage. Pour connaître les modalités particulières applicables à votre situation, [consultez cette fiche](#).

### Cas des entreprises de travail temporaire (ETT)

Elles 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 centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

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 centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage et afférent à ces missions est pris en compte dans cette durée.

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.

## Cas particulier des activités saisonnières

Pour l'exercice d'activités saisonnières et à titre dérogatoire, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat remplissant les conditions d'âge.

Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine :

- l'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ;
- les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;
- la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.

La possibilité, pour l'une ou l'autre des parties (apprenti ou employeurs) de rompre le contrat durant les deux premiers mois de l'apprentissage est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la première période de travail effectif chez cet employeur.

L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage dans chacune des entreprises. Le contrat peut être rompu, à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières de cette rupture.

## Les salariés concernés

Vous pouvez engager en qualité d'apprenti(s)

- les jeunes de 16 ans au moins et 29 ans au plus au début de l'apprentissage ;
- les jeunes qui atteignent l'âge de quinze 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.

## Bon à savoir

La limite d'âge pour entrer en apprentissage a été portée à 30 ans dans des régions volontaires et à titre expérimental. Ainsi du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019, les régions Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire, Ile-de-France et Occitanie bénéficient de ce dispositif ([décrets du 30 décembre 2016](#) et du [20 mars 2017](#)).

## Cas particulier : le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima)

Le dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance (Dima) a vocation à remplacer l'apprentissage junior.

Au cours de la dernière année de scolarité au collège, les élèves volontaires peuvent suivre une classe intitulée « troisième prépa-métiers ». Cette classe vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, et leur permet de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Elle permet de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et prépare à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage ou des unités de formation par apprentissage.

Les bénéficiaires du Dima ne sont pas concernés par le régime social applicable aux apprentis.

La formation n'est pas rémunérée.

En cas de stage donnant lieu à gratification, il y a lieu d'appliquer le [régime social des stagiaires](#).

# 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 ou à défaut sur le Smic, 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.

## Bon à savoir

Pour les jeunes âgés de 21 ans à 25 ans, le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé à un pourcentage (53 %, 61 % ou 78 %) du salaire minimum de croissance ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

# Formalités

## Établissement du contrat d'apprentissage

Pour l'embauche d'un apprenti en contrat d'apprentissage, pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, vous devez établir un contrat écrit au moyen du [formulaire cerfa FA 13](#) téléchargeable sur [alternance.emploi.gouv.fr](http://alternance.emploi.gouv.fr).

Vous avez aussi la possibilité de remplir directement le contrat d'apprentissage en ligne après avoir créé un [compte personnel](#) sur le portail de l'alternance.

Le dossier complet doit comporter :

- le contrat d'apprentissage ([formulaire cerfa FA 13](#)) ;
- la convention de formation ou une annexe pédagogique et financière, dans le cas d'un centre de formation d'apprentis interne à l'entreprise ;
- et le cas échéant, la convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises.

Pour compléter le formulaire cerfa et constituer le dossier en vue de son enregistrement consultez la [notice explicative en ligne](#) sur le site [alternance.emploi.gouv.fr](http://alternance.emploi.gouv.fr).

Le contrat d'apprentissage doit être signé par vous, votre apprenti et, son représentant légal, si l'apprenti est mineur.

Un exemplaire du contrat est à remettre à l'apprenti.

## Bon à savoir

Pour les apprentis mineurs employés par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration.

Vous devez également :

- nommer un maître d'apprentissage responsable de la formation ;
- effectuer la déclaration préalable à l'embauche ([DPAE](#)) auprès de l'[Urssaf](#) ou la [MSA](#) dans les 8 jours qui précèdent l'embauche.

## Transmission du contrat d'apprentissage auprès des opérateurs de compétences (Opco)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage auprès des chambres consulaires est remplacée par une simple formalité de transmission des contrats aux opérateurs de compétences (Opco) en charge de leur dépôt, par voie dématérialisée, auprès des services du ministère chargé de la formation professionnelle.

Au plus tard, dans les 5 jours ouvrables suivant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, vous devez transmettre le contrat accompagné du dossier complet à votre opérateur de compétences (Opco).

## Bon à savoir

Le contrat d'apprentissage peut être adressé à l'Opco par voie dématérialisée via votre espace sécurisé auprès de cet opérateur.

La procédure de dépôt du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais pour l'entreprise.

Consultez la [liste des opérateurs de compétences](#) (11 Opco) :

- [Afdas](#) (culture, médias, loisirs, sport) ;
- [Atlas](#) (services financiers et conseil) ;
- [Cohésion sociale](#) ;
- [Akto](#) (entreprises à forte intensité de main d'œuvre) ;
- [Ocapiat](#) (agriculture, pêche, agroalimentaire) ;
- [2I](#) (interindustriel) ;
- [Construction](#) ;
- [Mobilités](#) ;
- [Entreprises de proximité](#) ;
- [Santé](#) ;
- [Commerce](#).

## Bon à savoir

Vous souhaitez savoir à quel opérateur de compétences appartient votre branche, téléchargez la table de correspondance sur le [site travail-emploi.gouv.fr](http://site.travail-emploi.gouv.fr).

## Instruction du dossier par l'opérateur de compétences (Opco)

L'opérateur de compétences dispose d'un délai de 20 jours à compter de la date de réception du dossier complet pour se prononcer sur la prise en charge financière du contrat d'apprentissage.

L'absence de réponse de l'Opco au terme de ce délai vaut décision implicite de refus de prise en charge.

Le refus de prise en charge est toutefois motivé et notifié par l'Opco à l'employeur, à l'apprenti et au centre de formation d'apprentis.

L'Opco en informe également les services du ministère en charge de la formation professionnelle.

## Dépôt

L'Opco dépose le contrat d'apprentissage, par voie dématérialisée, auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle.

# Exonérations

L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage du secteur privé est supprimée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les rémunérations des apprentis bénéficient de la réduction générale de cotisations renforcée dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du [Smic](#) en vigueur au titre du mois considéré.

## Pour l'année 2021

Par conséquent, à compter du mois de janvier 2021 et jusqu'au 30 septembre 2021 le Smic mensuel étant égal à 1 554,58 €, la limite applicable aux apprentis est égale à 1 228,12 € par mois.

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, le Smic mensuel étant égal à 1 589,47 €, la limite applicable aux apprentis est égale à 1 255,68 € par mois.

## Pour l'année 2022

Pour les mois de janvier à avril 2022, le Smic mensuel étant égal à 1 603,12 €, la limite applicable aux apprentis est égale à 1 266,46 € par mois.

À compter du mois de mai 2022, le Smic mensuel étant égal à 1 645,58 €, la limite applicable aux apprentis est égale à 1 300 € par mois.

# Les aides à l'emploi

Les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> 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 unique versée par l'État à l'employeur.

Les contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 31 décembre 2018 continuent à bénéficier des aides qui existaient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- prime à l'apprentissage ;
- aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire ;
- crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage ;
- aide TPE jeunes apprentis.

## Modalités déclaratives

La part de rémunération limitée à 79 % du [Smic](#) est exonérée. Elle est à déclarer sur :

- le [CTP 726](#) (727 pour l'Alsace Moselle). Ce CTP comprendra les taux de cotisations patronales de [Sécurité sociale](#) à déclarer, sur lesquelles sera imputée la réduction étendue ;
- le [CTP 423](#) (assurance chômage) pour la déclaration de l'assiette inférieure au [plafond](#) d'exonération.

La part de rémunération versée au-delà du plafond d'exonération, est à déclarer sur :

- le [CTP 100](#) ;
- selon la situation, la cotisation au régime local d'Alsace Moselle est à déclarer sur le [CTP 381](#) ;
- le [CTP 772](#) (assurance chômage).

La déclaration de la contribution [Fnal](#) s'effectue sur les [CTP 236](#) (0,50 %) ou [332](#) (0,10 %) selon l'effectif de l'employeur. Il n'y a pas lieu de distinguer la part inférieure au seuil d'exonération.

La réduction générale de cotisations est à déclarer à l'aide du [CTP 668](#) ([CTP 669](#) en cas de régularisation).