



CFA du Cnam Hauts-de-France  
2022-2023

# GUIDE APPRENTISSAGE

## Table des matières

Pourquoi l’alternance .....	3
LE CONTRAT D’APPRENTISSAGE .....	4
Objectif .....	4
Âge .....	4
Durée .....	4
Contenu .....	4
Rémunération.....	5
Temps de travail .....	6
Congés .....	6
Maître d’apprentissage .....	6
Ruptures .....	7
LES AIDES FINANCIERES APPRENTIS .....	8
Fonds Social Apprenti.....	8
Permis de conduire.....	8
Permis de conduire – Région Hauts de France.....	8
Aides au logement.....	8
Carte Génération .....	9
Aide au transport.....	9
Aide au transport des apprentis.....	9
AIDES FINANCIERES ENTREPRISES.....	10
Aides financières globales .....	10
Aide spécifique apprentissage.....	10
Aide handicap.....	10
Cotisations sociales .....	10
Taxe d’apprentissage.....	10
Contribution supplémentaire à l’apprentissage (CSA) .....	11
Financement formation des maîtres d’apprentissage .....	11

## Pourquoi l'alternance

Avant même de choisir entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation, il est nécessaire d'analyser le besoin et les raisons de recourir à l'alternance.

Pour l'entreprise, cela permet

- Une meilleure gestion prévisionnelle des compétences
- Une source de recrutement des futurs collaborateurs
- Une prise de recul sur les méthodes de l'entreprise
- La pérennisation des savoir-faire spécifiques

Pour le bénéficiaire, l'alternance est l'occasion de :

- Allier théorie et pratique
- Suivre une formation rémunérée
- Se confronter à la réalité professionnelle
- Valider ses choix d'orientation

L'étape de recrutement est déterminante pour vérifier que les attentes et les besoins de chaque partie sont bien en cohérence.

Du côté de l'employeur, il est primordial de préparer le process de recrutement en se posant les bonnes questions :

- Qui s'occupe du recrutement ?
- Sur quel poste ?
- Avec quelles missions ?
- Quel est le profil que nous souhaitons recruter ?

Du côté de l'alternant aussi les questions sont nombreuses :

- Quelle formation suivre ?
- Quelles entreprises cibles ?
- Comment les contacter ?
- Comment construire ma candidature ?

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### Objectif

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un apprenti et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation initiale en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA).

### Âge

Le contrat d'apprentissage est ouvert à toute personne de 16 à 29 ans révolus. L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants :

- L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Le précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (faute de l'employeur, cessation d'activité, suspension administrative)
- Le précédent contrat a été rompu pour inaptitude physique et temporaire

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats.

Il n'y a pas de limite d'âge dans les cas suivants :

- L'apprenti est reconnu travailleur handicapé
- L'apprenti souhaite créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention du diplôme
- L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau
- L'apprenti bénéficie d'une prolongation de contrat d'un an pour échec à l'examen

### Durée

Le contrat d'apprentissage peut être signée pour une durée limitée, allant de **6 mois à 3 ans** en fonction du cycle de formation. Il est possible d'allonger la durée à 4 ans pour les apprentis en situation de handicap.

Il peut également être signé en CDI. Il débute alors par une période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de formation.

### Contenu

Le contrat d'apprentissage est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103. Il peut être complété par une annexe présentant les spécificités de l'entreprise d'accueil :

- Congés payés

- Horaires
- Clauses de confidentialité
- Mutuelle

Le contrat est signé par l'employeur et par l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Il est également complété par une convention signée entre l'employeur et le centre de formation.

Le contrat et la convention doivent être déposés sur le site de l'OPCO de l'employeur dans les 5 jours qui suivent le début d'exécution du contrat.

L'OPCO se charge alors de vérifier et d'enregistrer le contrat d'apprentissage.

### Rémunération

La rémunération minimale de l'apprenti est fixée par une grille légale, construite autour de deux critères : l'âge de l'apprenti, et l'année d'exécution du contrat.

<b>Situation</b>	<b>Moins de 18 ans</b>	<b>18 – 20 ans</b>	<b>21 – 25 ans</b>	<b>26 ans et plus</b>
<i>1<sup>ère</sup> année</i>	27% du SMIC soit 453,32€	43% du SMIC soit 795,95€	53% du SMIC soit 889,84€ (ou 53% du SMC si plus élevé)	100% du SMIC soit 1 678,95€ ou du SMC si plus élevé
<i>2<sup>ème</sup> année</i>	39% du SMIC soit 654,79€	51% du SMIC soit 856,26€	61% du SMIC soit 1 024,16€ (ou 61% du SMC si plus élevé)	100% du SMIC soit 1 678,95€ ou du SMC si plus élevé
<i>3<sup>ème</sup> année</i>	55% du SMIC soit 923,42€	67% du SMIC soit 1 124,90€	78% du SMIC soit 1 309,58€ (ou 78% du SMC si plus élevé)	100% du SMIC soit 1 678,95€ ou du SMC si plus élevé

\* SMC : Salaire minimum conventionnel

### Cas particuliers :

Licence professionnelle : L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2<sup>ème</sup> année de contrat.

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre au titre de la grille légale lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

## Temps de travail

L'apprenti est un salarié à temps plein, soumis à un rythme d'alternance déterminé par le centre de formation. Son temps de travail peut être le même que celui des autres salariés ou être individualisé. Il est soumis aux mêmes limites de temps de travail et aux mêmes obligations de repos.

Si l'apprenti est majeur, il peut effectuer des heures supplémentaires dans les mêmes conditions que les salariés de droit commun.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif. Les éventuelles absences injustifiées de l'apprenti sur son temps de formation seront systématiquement transmises à l'entreprise et pourront faire l'objet d'une retenue sur salaire.

## Congés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés payés par an. C'est à l'employeur que revient la charge de déterminer la période de prise des congés.

L'apprenti de moins de 21 ans peut bénéficier de congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an.

L'apprenti bénéficie aussi des congés de type maternité, paternité et autres congés spécifiques (mariage, pacs, adoption, deuil).

Il bénéficie enfin de 5 jours de congés payés supplémentaires pour réviser son examen final. Ces congés ne sont mobilisables qu'une fois par contrat, et doivent être utilisés dans le mois qui précède l'examen.

## Maître d'apprentissage

Tout employeur d'apprenti doit se nommer, ou nommer parmi ses salariés majeurs volontaires, un maître d'apprentissage. Ce maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti. Il accompagne l'apprenti dans sa progression professionnelle et l'acquisition des compétences. Il est le relai avec le CFA en vue de l'obtention du diplôme.

Le maître d'apprentissage, en plus d'offrir toutes les garanties de moralités, doit détenir des compétences professionnelles.

S'il est titulaire d'un diplôme au moins équivalent, en termes de niveau et de domaine, au diplôme préparé par l'apprenti, il doit justifier d'un an d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification de l'apprenti.

Dans le cas où le maître d'apprentissage n'est pas titulaire d'un tel diplôme, il doit justifier de deux ans d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification de l'apprenti.

Le maître d'apprentissage ne peut accueillir simultanément que deux apprentis et un redoublant. L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer normalement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

## Ruptures

Le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail spécifique, il dispose de cas de rupture qui lui sont propres. Ils sont définis dans l'article L 6222-18 du code du travail.

Quel que soit le cas de rupture, il est nécessaire d'établir un écrit afin de le transmettre au centre de formation et à l'opérateur de compétences.

La période probatoire est la période située au début du contrat d'apprentissage qui permet à l'employeur et à l'apprenti d'imposer la rupture du contrat à l'autre partie. Cette période dure les 45 premiers jours de travail effectif, c'est-à-dire que les périodes de formation, les weekends, les jours fériés, ou encore les arrêts maladie, ne sont pas décomptés dans cette période.

Passé ce délai, le contrat d'apprentissage peut être rompu d'un commun accord entre les parties. Le préavis est alors librement négocié entre elles.

L'apprenti a également la possibilité de démissionner, après avoir contacté le médiateur consulaire de l'apprentissage. Suite à un délai de 5 jours calendaires, l'apprenti doit informer son employeur de sa volonté de démissionner. Le contrat peut alors prendre fin après un nouveau délai de 7 jours calendaires.

Le contrat peut être rompu par l'employeur en cas de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude, ou d'exclusion définitive de l'apprenti. La rupture prend alors la forme d'un licenciement et doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

Enfin, l'apprenti ayant obtenu son diplôme peut imposer la rupture de son contrat à condition d'avoir informé l'employeur au moins un mois à l'avance.

## LES AIDES FINANCIERES APPRENTIS

Que ce soit par le CFA, la région, ou des organismes spécialisés, les apprentis bénéficient d'aides financières et d'accompagnements spécifiques pour alléger leurs charges pendant leur contrat.

### Fonds Social Apprenti

La région Hauts de France a mis en place un fonds de solidarité afin de venir en aide aux apprentis en situation de difficultés financières. L'objectif est notamment d'éviter les ruptures de contrat et les abandons de formation.

<https://guide-aides.hautsdefrance.fr/aide608>

### Permis de conduire

Afin de faciliter la mobilité des apprentis, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les apprentis majeurs bénéficient d'une aide de 500€ pour financer leur permis B.

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/aide-au-financement-du-permis-de-conduire-b>

<https://mes-aides.pole-emploi.fr/>

### Permis de conduire – Région Hauts de France

Les apprentis de la région Hauts de France peuvent bénéficier d'un financement par la région de leur permis de conduire, plafonné à 1350€.

<https://www.hautsdefrance.fr/permis-de-conduire-aide-2/>

### Aides au logement

Action Logement et la caisse d'allocations familiales aident les apprentis pour le financement de leur loyer, mais également de leur caution, ou pour trouver un garant.

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14243>

Action Logement a créé une plateforme permettant de tester les aides auxquelles on peut prétendre :

<https://alternant.actionlogement.fr/>



### Carte Génération

La carte Génération, financée par la région Hauts de France, permet aux apprentis de bénéficier d'une aide à l'acquisition de manuels et équipements scolaires.

<https://generation.hautsdefrance.fr/carte-generation-hdf/>

### Aide au transport

La région Hauts de France verse une aide mensuelle aux salariés, dont apprentis, qui prennent leur véhicule pour aller travailler.

[https://guide-aides.hautsdefrance.fr/spip.php?page=dispositif&id\\_dispositif=458](https://guide-aides.hautsdefrance.fr/spip.php?page=dispositif&id_dispositif=458)

### Aide au transport des apprentis

La région Hauts de France aide financièrement les apprentis inscrits dans un CFA de la région en fonction de la distance entre le lieu de résidence et le lieu de travail.

<https://guide-aides.hautsdefrance.fr/aide858>

## AIDES FINANCIERES ENTREPRISES

En plus de la transmission des compétences, l'apport de nouvelles idées, l'engagement sociétal ou la capacité renforcée à recruter, l'apprentissage présente un bénéfice financier non négligeable.

Tout d'horizon des incitations financières au recrutement d'apprentis.

### Aides financières globales

<https://www.1jeune1solution.gouv.fr/je-recrute/articles>

### Aide spécifique apprentissage

8000€ (5000€ pour les mineurs) pour la première année de contrat d'apprentissage pour les entreprises privées. Ces aides sont pour l'instant prévues pour les contrats signés jusqu'au 30 juin 2022.

<https://www.1jeune1solution.gouv.fr/article/dynamisez-votre-entreprise-grace-au-recrutement-d-un-jeune-salarie-en-apprentissage>

### Aide handicap

<https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-dapprentissage>

Une modification non mise à jour encore sur le site de l'Agefiph, le montant max de l'aide est passé à 3500€ (4000€ en cas de CDI apprentissage).

La communication ci-dessous :

[https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-03/Agefiph\\_Alternance-Flyer-A5\\_2021.pdf](https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-03/Agefiph_Alternance-Flyer-A5_2021.pdf)

### Cotisations sociales

Les cotisations patronales pour les apprentis sont calculées de la même manière que pour les salariés de droit commun. Les employeurs bénéficient donc de la réduction générale de cotisations renforcée

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

### Taxe d'apprentissage

Les entreprises dont la masse salariale n'excède pas 6 fois le SMIC brut mensuel (9 618,72€ en 2022) et qui embauche un apprenti sont exonérées de taxe d'apprentissage.

Article 1599 ter A du code général des impôts

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000028448685/>

### Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Les entreprises de plus de 250 salariés dont l'effectif alternant représente moins de 5% de leur effectif annuel moyen sont redevables de la CSA.

Recruter des apprentis est donc un moyen de s'exonérer de cette taxe, d'un montant variant entre 0,026% et 0,6% de la masse salariale annuelle brute.

Article 1609 quinquies du code général des impôts :

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000029038088/>

### Financement formation des maîtres d'apprentissage

Les OPCO prennent en charge la formation des maîtres d'apprentissage à raison de 15€ de l'heure dans une limite de 40 heures.

Les informations et les modalités de prise en charge sont trouvables auprès de chaque OPCO.