

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

EN PRATIQUE - Juillet 2019



SERVICES  
QUESTIONS SOCIALES  
& FORMATION



# L'Apprentissage

## DÉFINITION

Son objectif est de permettre à un jeune (16 à 29 ans révolus en cas général) de suivre une formation théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master,...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). [Aller à l'essentiel](#)



## ”L'APPRENTISSAGE REPOSE SUR LE PRINCIPE DE L'ALTERNANCE“

entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en établissement de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Les Régions sont compétentes dans la mise en œuvre de la politique d'apprentissage et de formation professionnelle en direction des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

L'employeur doit assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète correspondant au métier choisi, il désigne un maître d'apprentissage de sa formation dans son entreprise, il permet de suivre la formation théorique en CFA et il verse un salaire correspondant aux minima légaux.

# A/ COMMENT PROCÉDER :

## I. Comment établir le contrat d'apprentissage : [EN LIGNE](#)

Remplir le [CERFA FA13](#) qui correspond à un contrat de travail à durée déterminée qui est conclu entre un employeur et un salarié de 16 à 29 ans (ou son représentant légal si mineur). Il comporte plusieurs mentions obligatoires :

- la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage,
- la durée de la formation pratique chez l'employeur,
- le diplôme préparé, l'identification de l'établissement de formation,
- le salaire, la durée de travail,
- la période de formation en CFA,
- nom et date de naissance du maître d'apprentissage.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables :

- l'employeur fait signer au salarié les 3 exemplaires du contrat d'apprentissage, il vérifie l'inscription de l'apprenti au CFA,
- il l'adresse à la **Chambre de Métiers et de l'Artisanat**, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers, y compris lorsqu'il est immatriculé au registre du commerce et des sociétés (jusqu'au 31/12/2019).

## II. Nommer un Maître d'Apprentissage

L'employeur nomme un maître d'apprentissage qui est le garant du bon déroulement de la vie professionnelle de l'apprenant (il l'intègre, l'accompagne) et il s'intéresse aux objectifs des formations en veillant à l'acquisition de compétences tout au long du contrat.

Le maître d'apprentissage doit être titulaire d'un diplôme ou un titre au moins égal à celui préparé par l'apprenti et posséder une expérience professionnelle d'au moins deux ans, en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre.

# A/ COMMENT PROCÉDER :

## II. Nommer un Maître d'Apprentissage (suite) :

L'établissement de formation et le maître d'apprentissage échangent sur l'évolution du travail de l'apprenti (ses activités). 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 préparés, en liaison avec le CFA.

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 veille 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.



### Les missions du Maître d'Apprentissage : le rôle

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur et est dénommée maître d'apprentissage.

Ses missions :

- accueillir l'apprenti dans l'entreprise,
- présenter le personnel et les activités de l'entreprise à l'apprenti,
- informer l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes à l'entreprise,
- accompagner l'apprenti dans la découverte du métier,
- organiser et planifier le poste de travail de l'apprenti,
- permettre à l'apprenti d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier,
- s'informer du parcours de formation de l'apprenti au CFA et des résultats obtenus,
- accueillir le formateur du CFA responsable du suivi de l'apprenti en entreprise,
- évaluer l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti.

Source : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)



### Qu'est-ce qu'un MAC, Maître d'Apprentissage Confirmé ?

Il s'agit d'un Maître d'Apprentissage qui remplit les conditions suivantes :

- Acquérir des compétences et un savoir-faire en matière tutorale et pédagogique en suivant une formation MAC validée selon les modalités fixées par l'accord du 13 juillet 2004 ;

[CIRCULAIRE FORMATION 2019/061](#)



- Obtenir le titre de Maître d'Apprentissage Confirmé il faut déposer un dossier de candidature auprès de la CPREF (via la Fédération Départementale du BTP) qui l'adresse pour passage en commission régionale (CPREF). Le candidat doit avoir suivi une formation spécifique de tuteur ou Maître d'apprentissage reprenant les fondamentaux de l'accueil d'un jeune en entreprise, le lien primordial entreprise établissement de formation, les éléments de notre accord de branche (charte + rémunération).
- Être professionnelle du métier 3 ans (hors formation) + condition d'exercice de la fonction tutorale de maître d'apprentissage de + de 2 ans en entreprise + formation 14H.
- Si l'ancienneté professionnelle est de plus de 5 ans, le tuteur a la possibilité d'une formation de 7h.
- La prime du Conseil Régional est assujettie à la désignation d'un Maître d'apprentissage dans l'entreprise.
- Notre accord de Branche BTP précise les conditions de formation des salariés, valorise la fonction tutorale et la qualité de l'accueil en entreprise par le titre de MAC. (formation non obligatoire pour les détenteurs du Brevet de maîtrise).

Un salarié qui a le titre de MAC, dans le but d'encadrer un alternant peut prétendre à une prime de tutorat prévue par accord de branche (accord régional PACA : 200 € de versement en juin de la 1ère année, 200 € en juin de la 2ème année).

## B/ POINTS CLÉS DU CONTRAT :

### 1. Temps de travail :

L'apprenti majeur est soumis à l'horaire collectif de travail (base 35h ou plus).

L'apprenti mineur ne peut pas réaliser des heures supplémentaires mais peut travailler jusqu'à 8 h par jour dans la limite de 35h par semaine. Il est toutefois possible de demander une dérogation à l'inspection du travail pour que l'apprenti puisse faire 39 h par semaine.

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019 : les durées maximales applicables aux salariés mineurs qui travaillent **sur chantier** sont relevées. Désormais ces salariés pourront, sans autorisation de l'inspection du travail, porter leur durée du travail :

- Au-delà de **8 heures** par jour, dans la limite de **2 heures, soit 10 heures par jour** ;
- Au-delà de **35 heures** par semaine, dans la limite de **5 heures, soit 40 heures par semaine**.

Les heures de travail accomplies au-delà de 8 heures quotidiennes ainsi que les éventuelles heures supplémentaires et leur majoration doivent **donner lieu à un repos équivalent**.

### 2. Rémunération de l'apprenti :

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum 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.

[Circulaire Sociale 2019/012](#)



# B/ POINTS CLÉS DU CONTRAT:

## 3. Visite d'information et de prévention (VIP) :

À titre expérimental, pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, la VIP peut être assurée par un médecin de ville si aucun membre de l'équipe médicale de la médecine du travail n'est disponible dans un délai de deux mois.

## 4. Travaux interdits et réglementés :

Certains travaux sont interdits aux mineurs [BA n° 11 du 27 juin 2018](#). Il existe une dérogation pour les apprentis pour certains travaux afin qu'ils puissent apprendre leur métier. [Une déclaration de dérogation](#) doit être envoyée à l'inspection du Travail.

## 5. Rupture du contrat d'apprentissage :



Pendant les 45 premiers jours d'exécution du contrat en entreprise, le contrat peut être rompu sans motif par chaque partie.



Au-delà des 45 premiers jours de formation (contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019)

L'apprenti peut rompre le contrat d'apprentissage à son initiative sous réserve :

- de saisir le médiateur dont le rôle est de faciliter le dialogue entre l'apprenti et l'employeur et de vérifier la volonté de démissionner de l'apprenti ;
- d'informer son employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en propre au moins 5 jours calendaires après la saisine du médiateur ;
- de respecter un délai de préavis d'au moins 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé.

L'employeur n'a plus à passer par le conseil de prud'hommes pour obtenir la résiliation et peut licencier l'apprenti en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel et le cas échéant la procédure disciplinaire en cas :

- de force majeure ;
- de faute grave ;
- d'inaptitude de l'apprenti. Aucune obligation de reclassement ne s'applique alors.

Autre nouveauté : lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, cela constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel.

**ATTENTION :** pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, au-delà des 45 premiers jours d'exécution en entreprise, le contrat ne peut être rompu que d'un commun accord. A défaut, seul le Conseil de Prud'homme peut prononcer la résiliation.



# C/ RAPPEL DES AVANTAGES FINANCIERS :



## COTISATIONS SOCIALES :

Depuis le 1er janvier 2019, les cotisations des apprentis sont calculées sur la base de leur rémunération réelle.

Par ailleurs, les exonérations sociales spécifiques au contrat d'apprentissage ont disparu. Les employeurs d'apprentis bénéficient du régime de réduction générale de cotisations patronales (anciennement réduction Fillon), y compris les contributions chômage.

Les apprentis, bénéficient, à compter du 1er janvier 2019, d'une exonération totale des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle plafonnée. Elle s'applique sur la part de la rémunération de l'apprenti inférieure ou égale à 79 % du SMIC.

<http://alternance.emploi.gouv.fr/>



## UNE AIDE UNIQUE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 250 SALARIES :

Il n'existe plus qu'un seul dispositif d'aide à l'embauche d'apprenti : l'aide unique. Elle s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat. Son montant est dégressif (4125 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat d'apprentissage, 2000 € pour la 2<sup>ème</sup> année et 1200 € pour la 3<sup>ème</sup> année). Ces aides sont déclenchées automatiquement dès l'enregistrement du contrat.



## N'OUBLIEZ PAS D'INFORMER VOS APPRENTIS SUR LES DIFFÉRENTES AIDES :

- **Le Conseil Régional finance :**
  - ✓ une subvention pour l'équipement de l'apprenti cotée en fonction du métier (le CFA lui remettra un dossier à remplir au 1<sup>er</sup> jour de la formation en alternance)
  - ✓ jusqu'à 1 200 € pour les transports, l'hébergement, les repas avec [aidesformation.maregionsud.fr](http://aidesformation.maregionsud.fr)



- **Le CFA :**
  - ✓ Alloue une aide de 500 € pour le permis B cumulable avec l'aide de PROBTP.

# C/ RAPPEL DES AVANTAGES FINANCIERS :

- **PROBTP** (Groupe de protection sociale des professions du BTP) propose plusieurs aides :
  - ✓ Dès l'âge de 15 ans l'**allocation permis B** allant de 300 à 700 € (en fonction des ressources annuelles)
  - ✓ **Le micro crédit personnel** (à taux bas de 1% - sur 4 ans - de 2 000 € à 4 000 €)
  - ✓ Une Mutuelle, Assurance habitation et/ou véhicule
  - ✓ Un Projet de vacances...

Contact : PROBTP MEDITERRANEE

Tél : 04 96 20 70 00

Site : <https://www.probtp.com/part/apprenti.html>



- **APAS PROVENCE** (Ouvres Sociales du Bâtiment et des TP PACA):
  - ✓ Jusqu'à 40 % de vos vacances remboursés 2 fois par an, 150 € pour votre 1<sup>er</sup> diplôme

Contact : APAS PROVENCE

Technopole de Chateau Gombert

Les Baronnies Bât E

21 Rue Marc Donadile - Rue Paul Langevin

13013 Marseille

Tél : 04 91 49 91 33

Site : <https://www.apasprovence.com/com/homepage>



- **ACTION LOGEMENT** (Groupe de protection sociale des professions du BTP) proposent plusieurs aides pour les contrats en alternance pour les personnes de 15 à 30 ans :
  - ✓ Jusqu'à 100 €/mois pour le loyer avec l'aide MOBILI-JEUNE cumulable avec l'aide au logement de la CAF
  - ✓ Un large choix de locations adaptées (logement social, intermédiaire ou privé, résidences temporaires, colocation, etc.)
  - ✓ Un service en ligne, simple et rapide l'aide VISAL : l'Action logement se porte garant via le propriétaire pour votre location. Cette aide peut être cumulée avec le LOCAPASS : le financement du dépôt de garantie.

Contacts : ACTION LOGEMENT

Sur AIX-EN-PROVENCE (13)

04 13 10 70 70

Sur FOS-SUR-MER (13)

04 42 11 34 51

Sur MARSEILLE (13)

04 91 13 91 00

Site : <https://www.actionlogement.fr/>





## TABLEAU RECAPITULATIF APPRENTISSAGE JUIN 2019

PUBLIC VISE	NATURE JURIDIQUE	OBLIGATIONS EMPLOYEUR	NATURE DE LA FORMATION	REMUNERATION	FINANCEMENT
<p>Jeunes de 16 à 29 ans. Des dérogations à la limite d'âge de 29 ans sont prévues dans certains cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• second contrat d'apprentissage vers un diplôme plus élevé ;</li> <li>• contrat souscrit par une personne handicapée ;</li> <li>• contrat souscrit par une personne ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ;</li> <li>• contrat rompu pour un motif étranger à l'apprenti.</li> <li>• contrat conclu par un jeune de 15 ans ayant achevé son premier cycle d'enseignement secondaire (3<sup>ème</sup>)</li> </ul>	<p>CDD de 6 mois à 3 ans ou CDI avec période d'apprentissage de 6 mois à 3 ans.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entreprises inscrites <u>uniquement</u> au registre du commerce et des sociétés :</b> déclaration d'accueil et contrat transmis pour enregistrement à la Chambre de Commerce et d'Industrie.</li> <li>• <b>Entreprises inscrites au répertoire des métiers :</b> déclaration d'accueil et contrat transmis pour enregistrement à la Chambre des Métiers.</li> <li>• Transmission du contrat d'apprentissage à la chambre dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début d'exécution.</li> <li>• <b>Désignation d'un maître d'apprentissage</b> chargé du suivi de l'apprenti.</li> </ul>	<p>Formation qualifiante sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.</p> <p>La durée de la formation est fixée à 25 % de la durée du contrat d'apprentissage.</p>	<p>Salaire conventionnel fixé par la convention collective en pourcentage du SMIC et variant suivant l'année d'apprentissage et l'âge de l'apprenti</p> <p><b>moins de 18 ans :</b>            40 % en 1<sup>ère</sup> année            50 % en 2<sup>ème</sup> année            60 % en 3<sup>ème</sup> année</p> <p><b>18-20 ans :</b>            50 % en 1<sup>ère</sup> année            60 % en 2<sup>ème</sup> année            70 % en 3<sup>ème</sup> année</p> <p><b>21-25 ans :</b>            55 % en 1<sup>ère</sup> année            65 % en 2<sup>ème</sup> année            80 % en 3<sup>ème</sup> année</p> <p><b>26 ans et plus :</b>            100 % (pas de spécificité BTP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduction générale de cotisation.</li> <li>• Aide Unique à l'Embauche d'apprenti : pour les entreprises de moins de 250 salariés. Montant dégressif (4 125 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat, 2 000 € pour la 2<sup>ème</sup> année et 1 200 € pour la 3<sup>ème</sup> année).</li> </ul>



## POUR PLUS D'INFORMATIONS, N'HÉSITÉZ PAS À NOUS CONTACTER!

Pour les questions relatives au contrat de travail : [gaym@d13.ffbatiment.fr](mailto:gaym@d13.ffbatiment.fr)

Pour les aides et la recherche de profil : [dukanb@d13.ffbatiment.fr](mailto:dukanb@d13.ffbatiment.fr)

[Découvrez le contrat d'apprentissage en images !](#)



**LE CONTRAT  
D'APPRENTISSAGE  
EN PRATIQUE**



SERVICES AFFAIRES  
JURIDIQUES-EMPLOI &  
FORMATION