

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

(Articles L 117-1 et suivants du code du travail)

Instructions et consignes pour remplir le contrat

Le Cerfa FA13a vaut également déclaration du maître d'apprentissage (art.L117.5 du code du travail)

Dès sa conclusion, vous devez transmettre le contrat d'apprentissage à la chambre consulaire. Vous remplirez complètement la liasse ci jointe en vous assurant que tous les exemplaires sont lisibles. **Veillez dater et porter les signatures en original sur chacun des feuillets.** Pour obtenir de plus amples informations, vous pouvez vous adresser à la chambre consulaire.

PIECES À JOINDRE

■ A JOINDRE IMPÉRATIVEMENT AU CONTRAT DANS LES CAS SUIVANTS :

- La copie **des titres ou des diplômes du maître d'apprentissage et des justificatifs de son expérience professionnelle** en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti, si vous ne les avez pas transmis dans le cas d'un contrat précédent.
- **La fiche médicale d'aptitude** délivrée par le médecin du travail doit être transmise au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'enregistrement du contrat.
Si l'apprenti mineur est autorisé à effectuer des heures supplémentaires, à travailler sur des machines ou des produits dangereux ou si l'apprenti, quelque soit son âge, est autorisé à effectuer des travaux comportant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, la fiche doit être jointe au contrat.
- **La dérogation délivrée par le rectorat** (ou par la direction régionale de l'agriculture et de la forêt ou par le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs), à défaut la copie de la demande de dérogation, en cas de réduction ou d'allongement de la durée du contrat, ou de début de l'apprentissage hors période légale (période légale : trois mois avant et trois mois après le début du cycle de formation).
- **L'autorisation accordée par l'inspecteur du travail**, à défaut la copie de la demande d'autorisation, en cas d'utilisation par l'apprenti mineur de machines dangereuses ou d'affectation à des travaux dangereux.
- **Le ou les documents exigés par la réglementation en vigueur**, si l'apprenti est de nationalité étrangère.

Attention : l'absence de ces documents peut entraîner un refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage.

■ A QUEL ORGANISME TRANSMETTRE VOTRE DOSSIER

Vous devez obligatoirement transmettre le contrat :

- à la **chambre de métiers et de l'artisanat** si votre entreprise est inscrite au répertoire des métiers (ou au registre des entreprises si votre entreprise ou votre établissement est situé dans le Haut-Rhin, le Bas-Rhin ou la Moselle), ou si vous êtes artisan rural,
- à la **chambre d'agriculture** si votre entreprise relève de la mutualité sociale agricole (hors artisans ruraux),
- à la **chambre de commerce et d'industrie** si l'employeur est immatriculé au registre du commerce et des sociétés,
- à la **chambre de métiers et de l'artisanat** en cas de double affiliation,
- à la **direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle** dans les autres cas.

■ POUR INFORMATION

Circuit du contrat

- La **chambre consulaire ou la direction départementale** enregistre le contrat s'il est conforme aux dispositions législatives et réglementaires qui le régissent. Elle renvoie à l'employeur et à l'apprenti, après enregistrement, le volet qui leur revient.
- La **direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle** ou le service assimilé dans le secteur de l'agriculture (SDITEPSA) ou du transport (Inspection des transports) est chargé de contrôler la validité de l'enregistrement du contrat.

CODIFICATION

A

LA NATURE DU CONTRAT OU DE L'AVENANT

- 1.1 Premier contrat d'apprentissage conclu par l'apprenti
- 2 - Nouveau contrat
 - 2.1 - Chez le même employeur
 - 2.2 - Chez un autre employeur
 - 2.3 - Chez un autre employeur suite à rupture du contrat pendant le cycle de formation
- 3 - Avenant
 - 3.1 - Modification de la situation juridique de l'employeur (art L. 122-12)
 - 3.2 - Prolongation dûe à un handicap
 - 3.3 - Prolongation suite à l'échec à l'examen
 - 3.4 - Autre (changement de CFA, de maître d'apprentissage...)

B

LE TYPE DE DÉROGATION

- 1 - Age hors limite d'entrée en apprentissage
 - 1.1 - Age inférieur à 16 ans
 - 1.2 - Age supérieur à 25 ans
- 2 - Durée du contrat
 - 2.1 - Réduction
 - 2.2 - Allongement
- 3 - Début de l'apprentissage hors période légale
- 4 - Troisième contrat pour une formation de même niveau
- 5 - Cumul de dérogations
- 6 - Autres

C

L'EMPLOYEUR

Nombre de salariés de l'entreprise :

1- Porter le nombre de salariés de l'entreprise (et non pas de l'établissement concerné par le contrat) en excluant les apprentis.

Secteur de référence :

- 1 - Entreprise inscrite au répertoire des métiers ou au registre des entreprises pour l'Alsace-Moselle.
- 2 - Entreprise inscrite uniquement au registre du commerce et des sociétés.
- 3 - Entreprise relevant du secteur agricole.
- 4 - Entreprise de transport.
- 5 - Profession libérale.
- 6 - Secteur associatif.
- 7 - Autre employeur.

Code de l'activité principale de l'entreprise : code NAF de l'entreprise

IDCC : Identifiant de la convention collective appliquée par l'établissement dans le cadre de l'exécution du contrat. L'IDCC peut être obtenu sur le site : www.travail.gouv.fr

D

L'APPRENTI (ses caractéristiques)

Nationalité :

- 1 - Français.
- 2 - R ressortissant de l'Union européenne.
- 3 - Etranger hors Union européenne.

Situation avant l'apprentissage :

- 1 - Scolaire.
- 2 - Parcours d'initiation aux métiers (apprenti junior).
- 3 - Universitaire.
- 4 - Contrat d'apprentissage.
- 5 - Contrat de professionnalisation.
- 6 - Contrat aidés (CAE, SEJE, CIE).
- 7 - Stagiaire de la formation professionnelle.
- 8 - Salarié (y compris temporaire).
- 9 - Demandeur d'emploi inscrit ou non à l'ANPE.
- 10 - Inactivité.
- 11 - Autre.

A bénéficié d'un dispositif d'accompagnement :

- 1 - Dans le cadre d'un CIVIS.
- 2 - Dans le cadre du contrat de volontariat pour l'insertion.
- 3 - Dans le cadre d'un autre dispositif d'accompagnement.
- 4 - Non.

E

L'APPRENTI (son niveau de formation)

Niveau de formation (avec ou sans diplôme correspondant) :

- 7 - Sorties de CPA, CLIPA ou de collège avant la 3^{ème} (Équivalent au niveau VI de l'Éducation nationale).
- 6 - Sorties de 3^{ème} ou abandon de classes de CAP ou de BEP avant l'année terminale (Équivalent au niveau V-bis de l'Éducation nationale).
- 5 - Sorties de l'année terminale de CAP ou de BEP ou abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe de terminale (Équivalent au niveau V de l'Éducation nationale).
- 4 - Sortie des classes terminales du second cycle long ou abandon des études supérieures avant le niveau III (Équivalent au niveau IV de l'Éducation nationale).
- 3 - Sorties avec un diplôme de niveau BAC+2 : DUT, BTS, DEUG etc. (Équivalent au niveau III de l'Éducation nationale).
- 2 - Sorties avec un diplôme de deuxième ou troisième cycle universitaire ou diplôme de grande école (Équivalent au niveau II ou I de l'Éducation nationale).

Diplôme le plus élevé obtenu :

- 8 - Aucun diplôme.
- 7 - Certificat de formation générale.
- 6 - Brevet.
- 5 - CAP ou BEP.
- 4 - Baccalauréat général ou technologique.
- 3 - Baccalauréat professionnel, brevet de technicien ou brevet professionnel.
- 2 - DEUG, DUT, BTS ou autre diplôme de niveau BAC+2.
- 1 - Diplôme de niveau BAC+3 ou plus.

F

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE (les règles de calcul du plafond d'emploi)

Le maître d'apprentissage :

- Apprentis

Nombre maximal d'apprentis et d'élèves de classe préparatoire à l'apprentissage suivis par chaque maître d'apprentissage :

- deux apprentis ou élèves de classe préparatoire à l'apprentissage,
- plus un apprenti prolongeant sa formation en raison d'un échec à son examen.

Toutefois, dans certaines professions (coiffure, pharmacie...), la convention collective prévoit que le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est moins important.

- Salariés en alternance

Nombre maximal de salariés en alternance suivis par chaque maître d'apprentissage :

- lorsque le maître d'apprentissage est salarié : trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation,
- lorsque le maître d'apprentissage est l'employeur : deux salariés.

A noter : les dispositions du code du travail relatives au maître d'apprentissage s'appliquent au "maître d'apprentissage référent" dans le cas d'une fonction tutorale partagée entre plusieurs salariés (équipe tutorale).

LE CONTRAT (la rémunération des apprentis)

Salaires minimum en pourcentage du SMIC ou à partir de 21 ans, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable. Toutefois, le salaire peut être supérieur en vertu d'un accord conventionnel ou contractuel.

Âge du jeune	Rémunération	
	Année d'exécution	% du SMIC
16 - 17 ans	1 ^{er} année	25 %
	2 ^e année	37 %
	3 ^e année	53 %
18 - 20 ans	1 ^{er} année	41 %
	2 ^e année	49 %
	3 ^e année	65 %
A partir de 21 ans	1 ^{er} année	53 %
	2 ^e année	61 %
	3 ^e année	78 %

Attention

Des règles particulières de rémunération sont prévues en cas de prolongation ou de réduction de la durée de l'apprentissage (notamment dans le cadre d'une formation complémentaire) et en cas de contrats d'apprentissage successifs.

En ce qui concerne la 4^{ème} année du contrat :

- Lorsque les apprentis handicapés effectuent une quatrième année d'apprentissage, ils perçoivent une rémunération égale à celle afférente à une troisième année d'apprentissage, majorée de 15 points.
- Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est portée à 4 ans, en cas d'échec à l'examen ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la rémunération versée à l'apprenti pendant cette année supplémentaire est celle afférente à une troisième année d'apprentissage.

AVANTAGE EN NATURE

À défaut de convention collective prévoyant un taux élevé, le montant des avantages en nature pouvant être déduit du salaire de l'apprenti est ainsi calculé :

- Apprentis employés dans les hôtels, les cafés, les restaurants, les casinos, les cafétérias, la restauration rapide et la restauration de collectivité :

- un repas par jour : minimum garanti (MG) x 75%
- deux repas par jour : minimum garanti (MG) x 2 x 75%
- logement mensuel : 0,02 euros x 75% x 30 jours soit : 0,51 euros

- Apprentis employés dans les autres secteurs :

- un repas par jour : valeur forfaitaire (*) x 75%
- deux repas par jour : valeur forfaitaire (*) x 2 x 75%
- logement mensuel : valeur forfaitaire (*) x 75%

(*) valeur fixée par l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature et en ce qui concerne les apprentis agricoles, valeur fixée par l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole.

Attention : Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire de l'apprenti.