

► Le contrat d'apprentissage (Moselle)

Conseils de la CAPEB

Vous souhaitez embaucher un apprenti ?

LA CAPEB a développé un **Service Apprentissage** afin de vous accompagner dans toutes vos démarches liées au contrat d'apprentissage moyennant la somme de 40 euros (*tarif adhérents*).

(Rédaction contrat, transmission au CFA ainsi qu'à CONSTRUCTYS)

Textes de référence

- Article L 6222-25 du code du travail.
- Article D 4153-15 à D 4153-37 du code du travail.
- Délibération adoptée par l'Assemblée Plénière du 27 novembre 2012 et approuvée par la Préfecture de la Moselle le 31 décembre 2012
- Article L 6243-1 du Code du travail.
- Articles L 6222-18-1 et L 6222-39 du Code du travail.

Pour vos questions

► Marine DEFIVES
Tél. 03 87 16 24 85
marine@capeb57.fr

► Océane LAMY
Tél. 03 87 16 24 85
oceane@capeb57.fr

Service Juridique
CAPEB MOSELLE
39, Avenue des Deux
Fontaines
57061 METZ CEDEX 02

L'article L6211-1 du Code du travail définit l'apprentissage comme ayant « *pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.* »

Ainsi, l'apprentissage est une forme d'éducation alternée, associant une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une activité en lien direct avec la qualification objet du contrat, et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un Centre de Formation des Apprentis ou une section d'apprentissage.

► Qui est concerné par l'apprentissage ?

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti.

- L'apprenti doit avoir **16 ans au minimum**, et 29 ans révolus au maximum (il existe toutefois des dérogations dans certains cas pour les jeunes de 15 ans minimum, et jusqu'à 34 ans maximum).
- L'apprentissage permet de préparer un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (CAP, Bac pro, brevet des métiers d'art) ou un diplôme de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, licence pro, diplôme d'ingénieur...).
- **Le nombre maximal d'apprentis est de 2 par maître d'apprentissage**, chiffre auquel peut s'ajouter un 3ème apprenti dont la formation serait prolongée (en cas de redoublement).

► Quelles sont les conditions nécessaires pour être maître d'apprentissage ?

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage. Celui-ci est soit l'employeur, soit l'un des salariés de l'entreprise.

Son rôle est de veiller à mettre en place une formation professionnelle, en lien avec la formation de l'apprenti, accompagnée de phases d'évaluation. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

En Moselle, le maître d'apprentissage doit :

- **Être titulaire d'un titre ou diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti dans le métier concerné ou justifier d'acquis professionnels validés par les professions.**
- **Avoir 24 ans révolus.**
- **Avoir 5 ans d'activité professionnelle (hors durée du contrat d'apprentissage, du contrat de qualification ou du contrat de professionnalisation) dont :**
 - **3 ans à la tête de son entreprise pour le chef d'entreprise,**
 - Ou 3 ans d'activité dans l'entreprise concernée si le responsable de la formation est un salarié. Cette règle des 3 années d'ancienneté n'est pas applicable si la personne sollicitant la dérogation était déjà, dans son activité antérieure, autorisée à former, et ce dans le même métier et le même niveau de formation.

➤ **Justifier d'une formation pédagogique ou à défaut, suivre le stage de « formateur de jeunes en entreprises » organisé par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Moselle.**

► Comment est établi le contrat d'apprentissage ?

Pour établir le contrat, vous devez dans un premier temps créer un compte e-gestion (CONSTRUCTYS) via le lien suivant : <https://services.constructys.fr/constructys/account/create/step-1>.

Par suite, l'établissement du contrat d'apprentissage se fait via votre compte.

La CAPEB Moselle se tient à votre disposition en vous accompagnant dans vos démarches liées à l'embauche d'un apprenti via son **Service Apprentissage** moyennant la somme de 40 euros (tarif adhérents).

A savoir :

1. Etablissement du Contrat d'apprentissage sur le site CONSTRUCTYS via votre compte e-gestion.
2. Transmission du contrat au CFA pour signature et obtention de la convention de formation.
3. Transmission du contrat ainsi que de la convention de formation à L'OPCO pour enregistrement (CONSTRUCTYS).

► Quelles sont les obligations au moment de l'embauche ?

Hormis les formalités administratives à accomplir comme pour tous les salariés (Déclaration Préalable à l'Embauche, inscription sur le registre du personnel...), l'employeur qui accueille un apprenti doit également :

☞ Inscrire l'apprenti dans un CFA assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat ;

☞ Le faire bénéficier d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche, en s'adressant au Service de Santé au Travail.

⚠ □ La visite a lieu dans les 2 mois suivant l'embauche si l'apprenti est majeur, et avant l'embauche s'il s'agit d'un mineur.

► Quelle est la rémunération des apprentis dans le Bâtiment ?

Dans le Bâtiment, les apprentis disposent d'une rémunération plus favorable que les minimums légaux.

Rémunérations minimales applicables à compter du 01/01/2024 :

Âge de l'apprenti	1 ^{re} année de formation		2 ^e année de formation		3 ^e année de formation	
	%	Montant	%	Montant	%	Montant
Moins de 18 ans	40 % du SMIC	706,77 €	50 % du SMIC	883,46 €	60 % du SMIC	1 060,15 €
18 ans à moins de 21 ans	50 % du SMIC	883,46 €	60 % du SMIC	1 060,15 €	70 % du SMIC	1 236,84 €
21 ans à moins de 26 ans	55 % du SMIC*	971,81 €	65 % du SMIC*	1 148,50 €	80 % du SMIC*	1 413,54 €
26 ans et plus	100 % du SMIC*	1 766,92 €	100 % du SMIC*	1 766,92 €	100 % du SMIC*	1 766,92 €

* Le pourcentage minimal doit être appliqué sur le montant le plus élevé entre le SMIC et le SMC correspondant au poste occupé par l'apprenti dans l'entreprise.

Ces minimas sont établis sur la base d'un pourcentage du SMIC, évoluant en fonction de l'âge et du niveau de formation du salarié.

⚠ □ Pour l'application de cette grille de rémunération, des précisions s'imposent :

- en cas de redoublement ou d'échec à l'examen à l'issue du cycle d'apprentissage, la rémunération reste identique à celle de l'année précédente ;

- en cas d'année supplémentaire effectuée en vue de la préparation d'un diplôme connexe ou d'une mention complémentaire, une majoration de 15 points est appliquée sur la rémunération réglementaire.

- les apprentis reconnus travailleurs handicapés bénéficient d'une majoration des minima de 15 % sur toute année supplémentaire de formation rendue nécessaire par leur handicap ;

- lorsque le salarié atteint 18 ou 21 ans, la majoration sur sa rémunération minimale doit être appliquée par l'employeur dès le 1er jour du mois suivant son anniversaire ;

- les jeunes de moins de 16 ans suivant une initiation aux métiers de l'alternance ne sont pas rémunérés.

- pour les apprentis de 26 ans et plus, le bénéfice du pourcentage de 100% n'est ouvert que pour les contrats d'apprentissage débutant au plus tôt le 1er janvier 2019.

► Comment se déroule le contrat dans le temps ?

- Le contrat peut être établi en CDL (Contrat à Durée Limitée), correspondant à la durée de l'apprentissage, ou en CDI (Contrat à Durée Indéterminée).

Dans le cas du CDI, il débute par une « période d'apprentissage », correspondant à la durée du cycle de formation.

- La période d'apprentissage peut être de 6 mois à 3 ans. Généralement, elle se déroule sur 2 ans.

- Le temps de travail de l'apprenti est partagé entre les heures de formation au CFA, et les heures en entreprise. La répartition horaire peut varier.

- La date du début de l'apprentissage est fixée par le contrat. L'apprenti peut entrer en formation dans les 3 mois précédents, et jusque dans les 3 mois suivant cette date.

- A l'issue de la période d'apprentissage, l'apprenti passe son examen d'admission au diplôme ou titre professionnel préparé.

En cas de réussite, il reste au service de l'entreprise s'il est en CDI, et accède au statut de salarié classique.

S'il est en CDL, il est possible de l'embaucher (CDD, CDI ou travail temporaire).

En cas d'échec, il peut redoubler. Sa formation et son apprentissage peuvent alors être prolongés pour 1 an maximum.

Il est possible de mettre fin au contrat en cours d'exécution à certaines conditions.

► Quelles sont les obligations du maître d'apprentissage envers son apprenti ?

- Il doit **assurer la formation pratique** de l'apprenti dans l'entreprise.

Il lui confie des tâches ou postes lui permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Il fait suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre ; le travail confié doit ainsi être en adéquation avec la formation suivie.

- Il veille à **l'inscription et à la participation** de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.
- Il est **directement responsable de la formation** de l'apprenti, il assume la fonction de tuteur.

► Quelles sont vos obligations en termes d'horaires de travail ?

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Toutefois, l'apprenti de moins de 18 ans bénéficie d'une certaine protection :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine,
- Travail de nuit interdit (entre 22h et 6h dans le cas d'un jeune de 16 à 18 ans, entre 20h et 6h dans le cas d'un jeune de moins de 16 ans),
- Dérogation possible à la durée maximum de 8 heures par jour dans la limite de 2 heures par jour.
- Pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives,
- Interdiction de travailler un jour de fête légale.

l'employeur lui-même ou le conjoint collaborateur.

► Quels sont les travaux interdits ?

Un jeune de moins de 18 ans peut uniquement effectuer des travaux légers. Il est interdit à l'employeur de l'affecter à des travaux comportant des risques pour sa santé (par exemple, vibrations mécaniques) ou sa sécurité (par exemple, travail en hauteur).

Toutefois, pour les besoins de sa formation, il peut être employé à certains de ces travaux.

On parle alors de travaux réglementés.

Les jeunes qualifiés ou habilités, en formation ou non, peuvent aussi accomplir certains travaux réglementés.

La liste des travaux interdits est fixée par les articles D4153-15 et suivants du Code du Travail.

• **Travaux en hauteur**

Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective.

Il peut y être dérogé, pour les travaux nécessitant l'utilisation d'échelles, d'escabeaux ou de marchepieds, en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif.

Il est interdit d'affecter les jeunes au montage et démontage d'échafaudages.

• **Conduite d'équipements de travail mobiles**

• **Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail**

Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien :

▫ Des machines mentionnées à l'article R4313-78 du Code du Travail (notamment scies circulaires, machines à dégauchir à avance manuelle, machines à raboter, à chargement ou à déchargement, scies à ruban, machines à tenonner, toupies à axe vertical, scies à chaîne, ...);

▫ Des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement.

• **Autres exemples de travaux interdits**

Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux

Il est interdit d'affecter les jeunes à des opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1, 2 et 3.

Il peut être dérogé à ces interdictions pour une durée de 3 ans en adressant une déclaration de dérogation, par tout moyen conférant date certaine, à l'inspecteur du travail.

◆ Quelles sont les aides et exonérations accordées pour l'embauche d'un apprenti ?

L'aide à l'embauche d'un alternant (contrat d'apprentissage)

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les entreprises qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) peuvent bénéficier d'une aide allant jusqu'à 6 000 €.

Comment fonctionne cette aide ? Toutes les entreprises peuvent-elles en bénéficier ? On fait le point.

➤ **Qu'est-ce-que l'aide à l'embauche d'un alternant ?**

Il s'agit d'une aide pour accompagner financièrement les employeurs qui recrutent en contrat d'apprentissage.

➤ **Quels professionnels peuvent bénéficier de cette aide ?**

Tous les employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation (entreprises, associations...) peuvent bénéficier de cette aide.

Des conditions supplémentaires s'appliquent aux entreprises de plus de 250 salariés.

➤ **Quel est le montant de l'aide ?**

Le montant de l'aide s'élève à **6 000 € maximum**.

Notez qu'elle n'est octroyée que pour la première année du contrat.

➤ **Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?**

Pour bénéficier de l'aide, il est nécessaire de remplir plusieurs conditions :

- le contrat doit être un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- le contrat doit être conclu en 2023/2024
- le contrat de professionnalisation doit être conclu avec un salarié de moins de 30 ans
- l'alternant doit préparer un diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au niveau 7 du cadre national de certification professionnelle.

Par ailleurs, elle est cumulable avec les aides spécifiques destinées aux apprentis en situation de handicap.

▣ Les exonérations sociales

La loi de financement de la Sécurité sociale (n° 2018-1203 du 22 décembre 2018) modifie en profondeur ce système de calcul de cotisations sociales des apprentis dans le secteur privé depuis le 1^{er} janvier 2019. Et cela via trois mesures phares :

◆ **Suppression des assiettes forfaitaires**

Comme pour le calcul de la cotisation d'assurance vieillesse avant 2019, à partir de cette année le calcul de toutes les cotisations patronales et salariales s'effectue sur l'assiette réelle. C'est-à-dire sur la rémunération versée à l'apprenti et non plus sur une base forfaitaire. Tous les éléments inclus dans la rémunération devront donc être pris en compte.

◆ **Remplacement des anciennes exonérations de cotisations par la Réduction Fillon renforcée**

La loi sus-mentionnée prévoit aussi que toutes les anciennes exonérations des cotisations patronales attachées aux contrats d'apprentissage dans le secteur privé ont disparues depuis le 1^{er} janvier 2019. A la place de l'exonération de cotisations patronales, les employeurs peuvent désormais appliquer la réduction Fillon.

◆ **Plafonnement de l'exonération de cotisations salariales**

Suite à ces changements, seule l'exonération de cotisations salariales reste en vigueur, et cela uniquement pour la part de la rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC (plafond fixé par décret 2018-1357 du 28 décembre, JO du 30). La fraction au-delà de ce plafond reste assujettie aux cotisations. En revanche, le salaire des apprentis reste exonéré de CSG/CRDS en totalité.

◆ **Quelles sont les aides que peut bénéficier un apprenti ?**

➤ **Aide à l'acquisition du permis de conduire**

Montant : 600 euros

Voir les conditions d'obtention au lien suivant : <https://www.probtpt.com/part/apprenti/aide-permis.html>

➤ **Aide à l'acquisition du premier véhicule**

Montant : 600 euros

Voir les conditions d'obtention au lien suivant : <https://www.probtpt.com/part/apprenti/aide-permis.html>

➤ **Aide MOBILI-JEUNE**

L'aide MOBILI-JEUNE est une subvention permettant de prendre en charge une partie du loyer (entre 10€ et 100€ maximum) chaque mois et pour une durée maximale d'un an. Elle s'adresse aux jeunes de moins de 30 ans, en formation en alternance.

Voir les conditions d'obtention au lien suivant : <https://www.actionlogement.fr/l-aide-mobili-jeune>

► Les cas particuliers des Apprentis étrangers mineurs :

Article L.5221-5 du Code du travail : « *l'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée* ».

Cette autorisation de travail est donc délivrée à toute personne disposant déjà d'une carte de séjour en cours de validité et ayant conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

La Circulaire du 12 juillet 2021, précise que **le contrat signé, et visé par l'OPCO, suffit**. Il autorise à travailler pour toute sa durée y compris lorsque le jeune bénéficiaire de ce contrat devient majeur (il n'est pas nécessaire de solliciter une autorisation de travail pour le jeune devenu majeur alors que l'employeur et la nature du contrat restent les mêmes).

Toutefois, en cas de nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur, le contrat devra avoir été visé par l'OPCO. En revanche, tout changement de situation (passage du contrat d'apprentissage à un CDD ou CDI) nécessite une autorisation de travail sur le projet de contrat.

Les mineurs isolés pris en charge par les services de l'aide sociale à l'enfance (ASE), peuvent sous certaines conditions bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation sans opposabilité de la situation de l'emploi.

L'autorisation de travail est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'ASE, sous réserve de la présentation du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.