



N° 51649#03

## NOTICE POUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

FA14

Avant de conclure un contrat d'apprentissage, renseignez-vous sur les règles applicables au contrat ainsi que sur les dispositions particulières éventuellement prévues dans la convention collective ou l'accord spécifique appliqué dans votre entreprise. En effet, des minima de rémunération plus élevés ainsi que des règles plus restrictives applicables au maître d'apprentissage peuvent être prévus. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre Conseil, de votre chambre consulaire ou de votre DIRECCTE.

Vous avez la possibilité d'effectuer votre démarche via le formulaire papier ou la démarche en ligne proposée sur le portail de l'alternance [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)

Si vous choisissez le formulaire papier :

- Remplissez complètement le formulaire en trois exemplaires : un pour l'employeur, un pour l'apprenti et un pour l'organisme d'enregistrement
- Demandez à l'établissement de formation de compléter ou de vous fournir les informations pour la partie « formation » et d'y apposer son visa
- Dated et signez avec l'apprenti (et son représentant légal le cas échéant) chacun des trois exemplaires
- Enfin, adressez l'ensemble des exemplaires ainsi complétés à l'organisme chargé de l'enregistrement

### Déroulement de la procédure :

**L'employeur adresse le dossier complet à l'organisme d'enregistrement dont il relève (chambre consulaire pour le secteur privé ou unité territoriale de la DIRECCTE pour le secteur public) au plus tard dans les 5 jours (calendaires) qui suivent le début d'exécution du contrat.**

Le dossier complet comporte :

- les rubriques du formulaire renseignées : toutes les informations demandées sont nécessaires à l'instruction du dossier
- l'attestation de l'employeur quant à l'éligibilité du maître d'apprentissage à cette fonction (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) : cette éligibilité peut être contrôlée dans le cadre de l'instruction du dossier par l'organisme d'enregistrement
- l'attestation de l'employeur de disposer de l'ensemble des pièces justificatives liées au contrat (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) : l'organisme d'enregistrement peut vous demander ces documents dans le cadre de l'instruction du dossier

**Attention, un dossier incomplet ne pourra pas être instruit et vous sera directement renvoyé.**

**L'organisme d'enregistrement dispose de 15 jours à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre sa décision.**

- Si le contrat est conforme aux règles législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, l'organisme d'enregistrement enregistre le contrat et celui-ci peut commencer ou se poursuivre. L'absence de réponse de l'organisme d'enregistrement au terme du délai d'instruction vaut acceptation.
- Si une non-conformité est constatée au cours de l'instruction, l'organisme d'enregistrement peut, soit refuser immédiatement le contrat, soit demander la modification par l'employeur du ou des points de non-conformité, et ce dans le délai prévu pour l'instruction.
- La modification doit être apportée sur un nouveau formulaire complet édité en 3 exemplaires, datés du jour de la modification, et signés par les parties.
- Faute d'envoi des formulaires modifiés par l'employeur avant la fin du délai d'instruction, l'enregistrement du contrat est refusé.

**Attention, un contrat d'apprentissage dont l'enregistrement est refusé par l'organisme d'enregistrement ne peut pas débiter ou ne peut plus continuer à recevoir exécution.**

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti ou l'employeur pendant les premiers 45 jours consécutifs ou non en entreprise ; passé ce délai, par commun accord ou décision du Conseil des Prud'hommes saisi par l'un des parties d'une demande de résiliation judiciaire. La rupture du contrat doit faire l'objet d'un écrit à l'autre partie, dont copie est notifiée au directeur du CFA et à l'organisme ayant enregistré le contrat.

## PRECISIONS POUR COMPLETER LES RUBRIQUES DU CERFA

### Mode contractuel de l'apprentissage :

- 1 à durée limitée
- 2 dans le cadre d'un CDI
- 3 entreprise de travail temporaire
- 4 activités saisonnières à deux employeurs

## L'EMPLOYEUR

### Type d'employeur

#### **Privé**

- 11 Entreprise inscrite au répertoire des métiers ou au registre des entreprises pour l'Alsace-Moselle
- 12 Entreprise inscrite uniquement au registre du commerce et des sociétés
- 13 Entreprises dont les salariés relèvent de la mutualité sociale agricole
- 14 Profession libérale
- 15 Association
- 16 Autre employeur privé

#### **Public**

- 21 Service de l'Etat (administrations centrales et leurs services déconcentrés de la fonction publique d'Etat)
- 22 Commune
- 23 Département
- 24 Région
- 25 Etablissement public hospitalier
- 26 Etablissement public local d'enseignement
- 27 Etablissement public administratif de l'Etat
- 28 Etablissement public administratif local (y compris établissement public de coopération intercommunale EPCI)
- 29 Autre employeur public

Si l'employeur est en auto-assurance, il peut choisir d'adhérer au régime d'assurance chômage pour ses seuls apprentis. Il est alors totalement exonéré des contributions d'assurance chômage au titre de l'emploi de ses apprentis. Afin d'opter pour cette affiliation spécifique, cocher la case.

### Employeur spécifique

- 1 Entreprise de travail temporaire
- 2 Groupement d'employeurs
- 3 Employeur saisonnier
- 4 Apprentissage familial : l'employeur est un ascendant de l'apprenti
- 0 Aucun de ces cas

### Code NAF

Nomenclature d'activités et des produits française correspondant à l'activité principale de l'établissement d'exécution du contrat (version 2008)

### Code IDCC

Identifiant de la convention collective de branche appliquée par l'établissement dans le cadre de l'exécution du contrat ou à défaut de la convention d'entreprise (non adaptative d'une convention de branche) ou enfin dans le cas de certaines grandes entreprises du code du statut. Ce code peut être obtenu sur le site du ministère du Travail [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr). S'il n'y a pas de convention collective veuillez indiquer le code 9999, si la convention collective est en cours de négociation, veuillez indiquer le code 9998.

### Effectif salarié de l'entreprise

L'effectif renseigné est celui de l'entreprise dans sa globalité et non seulement l'effectif de l'établissement d'exécution du contrat.

## L'APPRENTI(E)

**Département de naissance :** indiquez le numéro du département.

Pour les personnes nées à l'étranger, indiquez 099.

### Nationalité :

- 1 Française
- 2 Union Européenne
- 3 Etranger hors Union Européenne

*Assurez-vous que le salarié étranger, non citoyen européen, dispose au début du contrat d'un titre de séjour valable l'autorisant à travailler en France et d'une autorisation de travail délivrée dans le cadre de l'article L. 5221-5 du code du travail.*

### Situation avant contrat :

- 1 Scolaire (hors DIMA)
- 2 Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) ou autre classe préparatoire à l'apprentissage (CLIPA, CPA...)
- 3 Etudiant
- 4 Contrat d'apprentissage
- 5 Contrat de professionnalisation
- 6 Contrat aidé
- 7 Stagiaire de la formation professionnelle
- 8 Salarié
- 9 Personne à la recherche d'un emploi (inscrite ou non au Pôle Emploi)
- 10 Inactif

### Régime social :

- 1 MSA
- 2 URSSAF

### Parcours de formation antérieur de l'apprenti :

La table « diplômes ou titres » ci-dessous est à utiliser pour compléter les champs « dernier diplôme ou titre préparé », « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » ainsi que le champ « diplôme ou titre visé » de la rubrique « formation »

#### Diplômes et titres de l'apprenti

##### Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus

- 10 Doctorat
- 11 Master professionnel/DESS/diplôme grande école
- 12 Master recherche/DEA
- 19 Autre diplôme ou titre de niveau bac+5 ou plus

##### Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4

- 21 Master professionnel (M1+M2 ou seul M2)
- 22 Master général (M1+M2 ou seul M2)
- 23 Licence professionnelle
- 24 Licence générale
- 29 Autre diplôme ou titre de niveau bac +3 ou 4

##### Diplôme ou titre de niveau bac +2

- 31 Brevet de Technicien Supérieur
- 32 Diplôme Universitaire de technologie
- 39 Autre diplôme ou titre de niveau bac+2

##### Diplôme ou titre de niveau bac

- 41 Baccalauréat professionnel
- 42 Baccalauréat général
- 43 Baccalauréat technologique
- 49 Autre diplôme ou titre de niveau bac

##### Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

- 51 CAP
- 52 BEP
- 53 Mention complémentaire
- 59 Autre diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

##### Aucun diplôme ni titre

- 60 Aucun diplôme ni titre professionnel

#### Dernière année ou classe suivie par l'apprenti

- 01 l'apprenti a suivi la dernière année du cycle de formation et a obtenu le diplôme ou titre
- 11 l'apprenti a suivi la 1<sup>ère</sup> année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante)
- 12 l'apprenti a suivi la 1<sup>ère</sup> année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)
- 21 l'apprenti a suivi la 2<sup>e</sup> année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante)
- 22 l'apprenti a suivi la 2<sup>e</sup> année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)
- 31 l'apprenti a suivi la 3<sup>e</sup> année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante, cycle adapté)
- 32 l'apprenti a suivi la 3<sup>e</sup> année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)
- 40 l'apprenti a achevé le 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire (collège)
- 41 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 3<sup>e</sup>
- 42 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 4<sup>e</sup>

##### Exemple :

*Avant le contrat d'apprentissage, le candidat, titulaire d'un baccalauréat général, était en première année de BTS qu'il souhaite poursuivre en apprentissage*

*Dans la rubrique « apprenti », indiquez*

*« diplôme le plus élevé = 42 »,*

*« dernier diplôme ou titre préparé = 31 »*

*et « dernière classe suivie = 11 ».*

*Dans la rubrique formation, indiquez « diplôme ou titre visé = 31 ».*

## LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par l'article R.6223-24 du code du travail et encadrer au maximum 2 apprentis plus un redoublant (article R 6223-6). Des dispositions conventionnelles plus restrictives peuvent exister. En cochant cette case, l'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond bien à l'ensemble de ces critères. Le changement de maître d'apprentissage en cours de contrat implique de conclure un avenant au contrat initial.

## LE CONTRAT

### Type de contrat ou d'avenant :

#### Contrat initial

- 11 Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti

#### Suite de contrats entre l'apprenti et l'employeur ou contrat conclu avec un apprenti avant déjà effectué un contrat d'apprentissage auprès d'un autre employeur

- 21 Renouvellement de contrat chez le même employeur
- 22 Contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur
- 23 Contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu

#### Avenant : modification des conditions du contrat

- 31 Modification de la situation juridique de l'employeur
- 32 Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier
- 33 Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti
- 34 Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé
- 35 Modification du diplôme préparé par l'apprenti
- 36 Autres changements : changement de maître d'apprentissage, de durée de travail hebdomadaire, etc ...

### Type de dérogation :

- 11 Age de l'apprenti inférieur à 16 ans
- 12 Age supérieur à 25 ans : cas spécifiques prévus dans le code du travail
- 21 Réduction de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage
- 22 Allongement de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage
- 31 Début de l'apprentissage hors période légale (plus de 3 mois avant ou après la date de début du cycle de formation)
- 40 Troisième contrat pour une formation de même niveau
- 50 Cumul de dérogations
- 60 Autre dérogation

**Date d'embauche** : date à laquelle est conclu le contrat de travail par les deux parties (signatures).

**Date de début d'exécution** : date du 1<sup>er</sup> jour où débute effectivement le contrat (en entreprise comme en centre de formation).

**Grille de rémunération minimale** (voir page 5)

	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1 <sup>er</sup> année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC ou SMC
2 <sup>e</sup> année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC ou SMC
3 <sup>e</sup> année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC ou SMC

La convention collective appliquée par l'employeur ou l'accord des parties peut prévoir des dispositions plus favorables en termes de rémunération.

En cas de réduction de durée, les années non effectuées sont comptées pour la rémunération.

*Exemple* : un apprenti de 19 ans autorisé à effectuer un CAP en un an au lieu de deux sera rémunéré à hauteur de 49% du SMIC

En cas de succession de contrats d'apprentissage, la rémunération ne peut être inférieure au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

*Exemple* : un apprenti de 20 ans qui suite à un BTS en apprentissage intègre une licence professionnelle sera rémunéré à hauteur de 49% du SMIC.

En cas de redoublement, la rémunération est maintenue au niveau de l'année précédente.

Pour effectuer une simulation assistée du calcul de la rémunération légale, consultez le portail de l'alternance : [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)

## LA FORMATION

**Niveau du diplôme ou titre visé** : Reportez-vous à la table « diplômes et titres de l'apprenti » dans la rubrique « Apprenti ».

**Code du diplôme** : Renseignez-vous auprès de l'établissement de formation responsable.

**Inspection pédagogique compétente** :

- 1 éducation nationale
- 2 agriculture
- 3 jeunesse et sport
- 4 autres

## LES PIÈCES JUSTIFICATIVES

Les pièces justificatives qui peuvent être demandées à l'employeur par les services d'enregistrement ou d'inspection en vue de la vérification de la complétude du dossier sont les suivantes :

- Le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;
- Les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;
- L'avis favorable du recteur d'académie, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;
- La décision prise par le recteur d'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de réduire ou d'allonger la durée du contrat ;
- La décision prise par le recteur d'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de fixer le début de l'apprentissage hors période légale ;
- L'attestation d'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti mineur employé par un ascendant et précisant le lien de parenté ;
- Pour le contrat d'apprentissage conclu dans le cadre du secteur « privé », la copie de la demande de dérogation, ou la dérogation si elle a déjà été délivrée, permettant l'utilisation de machines par l'apprenti mineur ou son affectation à des travaux dangereux.

**Rémunération des apprentis pour les nouveaux contrats  
conclus à partir du 01/01/2019 :**

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti			
	de 16 ans à 17 ans	De 18 ans à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 et plus
1 <sup>re</sup> année	27 % <sup>1</sup>	43 % <sup>1</sup>	53 % <sup>2</sup>	100% <sup>2</sup>
2 <sup>e</sup> année	39 % <sup>1</sup>	51 % <sup>1</sup>	61 % <sup>2</sup>	100% <sup>2</sup>
3 <sup>e</sup> année	55 % <sup>1</sup>	67 % <sup>1</sup>	78 % <sup>2</sup>	100% <sup>2</sup>

Remarque :

De 16 à 21 ans : le salaire est calculé au % du SMIC ;

De 21 ans et plus : le salaire est calculé % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.

<sup>1</sup> du salaire minimum de croissance

<sup>2</sup> du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé

