

Le contrat ou période d'apprentissage

Pourquoi ?

FINALITE

- Développement des activités
- Structuration de l'association
- Consolidation ou pérennisation des emplois
- Création d'emplois
- Insertion professionnelle des personnes en difficultés

Le contrat d'apprentissage a pour but de **permettre à un jeune de suivre une formation** générale, théorique et pratique, **en vue d'acquérir une qualification** professionnelle **sanctionnée par un diplôme ou un titre** professionnel.

Pour qui ?

LES SALARIES BENEFICIAIRES

- Les **jeunes de 16 à 25 ans**. Peuvent entrer en apprentissage **l'année de leurs 15 ans**, les jeunes ayant terminé le collège (dans le secteur du sport l'obtention du diplôme n'est accessible qu'à partir de 18 ans).
- Peuvent entrer en apprentissage **au-delà de 25 ans** :
 - Les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu dans le cadre d'un contrat d'apprentissage précédent, dans un délai d'un an après la fin de celui-ci.
 - Les travailleurs handicapés.
 - Les personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant le diplôme/titre visé.
 - Les apprentis dont le contrat d'apprentissage a été rompu pour des causes indépendantes de leur volonté ou suite à une inaptitude physique temporaire.

LES EMPLOYEURS

- Les employeurs du **secteur associatif**.
- Les employeurs du **secteur public**.
- Les employeurs des **professions libérales**.
- Les **entreprises** du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole, du travail temporaire et du travail saisonnier.

A noter que pour l'exercice **d'activités saisonnières**, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage.

Quel type d'emploi ?

TYPE DE POSTE

Tous types de postes, dans le respect de la réglementation liée à l'encadrement des activités physiques et sportives.

TYPE DE CONTRAT

- Le contrat d'apprentissage peut être conclu en CDD de type particulier **ou pour une durée indéterminée**. En cas de CDD il comprend au minimum l'ensemble du cycle de formation. Dans le cadre d'un CDI, il débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est régi par les dispositions du code du travail relatives à l'apprentissage (par exemple sur la rémunération de l'apprenti). A l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai.
- Base de travail : **temps plein 35h hebdomadaires**, le temps de formation étant compris dans l'horaire de travail.
- L'apprenti bénéficie des **mêmes conditions de travail** et de protection sociale que les autres salariés.
- **Dans le cadre** d'une embauche **à l'issue du contrat d'apprentissage, aucune période d'essai** ne peut être imposée, et la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le **calcul de l'ancienneté** du salarié.

DUREE DE LA PERIODE D'APPRENTISSAGE

- **Durée variable de 1 à 3 ans en fonction du titre ou diplôme préparé** (cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti).
- La durée peut être portée à **4 ans pour les travailleurs handicapés**.
- La durée peut être entre **6 mois et un an** après accord du recteur ou de la DRJSCS lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :
 - de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage,
 - de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu,
 - dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience,
 - dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

REMUNERATION

Une rémunération minimum est prévue sur la base du SMIC, **variable selon l'âge et l'ancienneté**.

Année du contrat	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 ans et plus
1 ^{ère} année	Au moins 25% du SMIC*	Au moins 41% du SMIC*	Au moins 53% du SMIC*
2 ^{ème} année	Au moins 37% du SMIC*	Au moins 49% du SMIC*	Au moins 61% du SMIC*
3 ^{ème} année	Au moins 53% du SMIC*	Au moins 65% du SMIC*	Au moins 78% du SMIC*

* ou du minimum conventionnel s'il est plus favorable

FORMATION

- La formation dispensée par les Centres de Formation des Apprentis (CFA) **ne peut être inférieure à 400 heures par an**.
- Les jeunes n'ayant **pas trouvé d'employeur dès la rentrée** pourront entamer une **formation dans un CFA** et effectuer des **stages professionnalisant** en entreprise pendant une **durée maximale d'un an**.

ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTI

- Dans le cadre des contrats ou périodes d'apprentissage, **l'employeur doit obligatoirement désigner un maître d'apprentissage ou une équipe tutorale** parmi les salariés. L'employeur peut exercer ces fonctions s'il remplit lui-même les conditions.
- Le **tutorat peut être partagé** entre plusieurs salariés constituant une **équipe tutorale** au sein de laquelle sera désigné un **« maître d'apprentissage référent »** qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

CONDITIONS DE COMPETENCES DU TUTEUR

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- Les personnes **titulaires d'un diplôme ou d'un titre** relevant du domaine professionnel **correspondant à la finalité** du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un **niveau au moins équivalent**, justifiant de **2 années d'exercice** d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- Les personnes justifiant de **3 années d'exercice** d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un **niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ou après avis de la DRJSCS** pour le secteur sportif (l'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable).
- Pour les diplômes du champ sportif, le maître d'apprentissage (ou un membre de l'équipe tutorale) se doit d'être titulaire du diplôme visé par le jeune.

Quel type d'aide ?

POUR L'ASSOCIATION EMPLOYEUSE :

- Pour les employeurs de **moins de 11 salariés**, une exonération des cotisations patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti, à l'exception des cotisations AT/MP (accident du travail – maladie professionnelle) et des cotisations supplémentaires d'accident du travail éventuellement dues.
- Pour les employeurs de moins de 11 salariés, sur les contrats signés à partir du 1^{er} juin 2015 et concernant un apprenti mineur et en première année, **l'Etat prend en charge la totalité des salaires et charges**, moyennant quatre versements trimestriels de 1100 € à l'employeur correspondant aux salaires et cotisations que celui-ci aura versés ([décret du 29 juin 2015](#)).
- Pour les employeurs de **plus de 11 salariés**, une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle.

- Une **prime régionale à l'apprentissage**, d'un montant minimum de 1000 € par année de formation, et dont les modalités sont fixées par chaque conseil régional.
- Une **aide du CNDS** pour les associations éligibles à ses financements, de deux ans maximum et plafonnée à 6000 € par an avec un montant restant à charge pour l'employeur. Les conditions sont détaillées au niveau régional.
- Une **aide au recrutement d'un apprenti** pour les structures de moins de 250 salariés, disponible sans accord de branche pour l'année 2015-2016. Elle est de 1000 € minimum, versée par la région et cumulable avec la prime régionale à l'apprentissage.
- Des aides régionales pour le transport, l'hébergement et/ou la restauration des apprentis peuvent exister et sont déterminées par les régions.
- La **non prise en compte** des apprentis **dans les effectifs**.

POUR L'APPRENTI :

- Les jeunes ayant engagé une action **de professionnalisation sur une durée d'au moins 12 mois** en vue d'acquérir un titre ou un diplôme inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles peuvent disposer d'une **« carte d'étudiant des métiers »**. Elle permet l'accès aux **mêmes avantages que les étudiants**.
- Le salaire n'est **pas soumis à l'impôt sur le revenu**, dans la limite du SMIC annuel.

Quelles sont les démarches ?

FORMALISATION D'UN PROJET

Le contrat ou période d'apprentissage s'élabore entre **l'apprenti, l'employeur et le CFA**.

L'employeur s'engage à :

- **Assurer à l'apprenti une formation professionnelle** complète correspondant au métier choisi.
- Lui **désigner un maître d'apprentissage** responsable de sa formation dans son entreprise.
- Lui **permettre de suivre sa formation théorique** en CFA.
- **L'inscrire à l'examen**.
- Lui verser un **salaires correspondant au minimum légal**.

L'apprenti s'engage à :

- Respecter les **règles de fonctionnement** de l'entreprise.
- Travailler pour l'employeur et **effectuer les travaux confiés** correspondant au métier préparé.
- **Suivre régulièrement la formation** au CFA et respecter le règlement intérieur.
- **Se présenter à l'examen prévu**.

Le CFA s'engage à :

- **Définir les objectifs** de formation.
- **Assurer la formation** théorique.
- **Informers le maître d'apprentissage**.

DEROULEMENT DE LA PROCEDURE

Etape 1 :

Établir le profil de l'apprenti et transmettre l'annonce d'emploi au CFA qui propose la formation ainsi qu'à la chambre de commerce et d'industrie (CCI).

Etape 2 :

Sélectionner l'apprenti via une **procédure de recrutement**.

Etape 3 :

Établir et **signer le contrat** avec l'apprenti. Cette démarche peut être faite directement en ligne sur www.alternance.emploi.gouv.fr

Les Chambres de Commerce et d'Industrie peuvent proposer, parfois sous forme de prestation payante, un appui administratif à l'élaboration du contrat.

Etape 4 :

Faire viser le contrat par le CFA et demander son enregistrement auprès de la chambre de commerce et d'industrie. Cet enregistrement - qui ne donne lieu à aucun frais - doit être fait au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'apprentissage.

Qui contacter ?

- Référent de votre **CFA**.
- Référent de votre conseil régional.
- Référent de votre Chambre de Commerce et d'Industrie (**CCI**).
- Référent de votre DRJSCS pour l'aide CNDS.

Pour en savoir plus

- [Portail de l'alternance](#)
- [Site internet de la Fédération nationale des CFA Sport, Animation et Tourisme](#)
- [Site de l'URSSAF relatif aux aides à l'apprentissage pour les associations sportives](#)
- [Loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels](#)
- [Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale](#)

Avec le soutien de

