

Le contrat 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 un diplôme d'Etat ou un titre à finalité professionnelle** inscrit au RNCP.

Pour qui ?

LES SALAIRES BENEFICIAIRES

- Les **jeunes de 16 à 29 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 29 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 sportifs de haut niveau inscrits sur la liste arrêtée par le ministre chargé des Sports.
 - 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.

Quels diplômes ?

- Tous les diplômes d'Etat inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
- A exclure : les CQP n'en font pas partie.
- Dans le secteur sportif : DESJEPS, DEJEPS, BPJEPS.
- Pour voir tous les diplômes : site internet de la FNCFA sport animation tourisme.

TYPE DE CONTRAT

- Le contrat d'apprentissage peut être conclu dans le cadre d'un CDD **ou d'un contrat à durée indéterminée**. En cas de CDD, sa durée est au moins équivalente au cycle de la formation suivie. 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 6 mois 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**.

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Fiches « emploi »

REMUNERATION

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

Année du contrat	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 ans à 25 ans	De 26 ans et +
1 ^{ère} année	Au moins 27% du SMIC*	Au moins 43% du SMIC*	Au moins 53% du SMIC*	100% du SMIC*
2 ^{ème} année	Au moins 39% du SMIC*	Au moins 51% du SMIC*	Au moins 61% du SMIC*	100% du SMIC*
3 ^{ème} année	Au moins 55% du SMIC*	Au moins 67% du SMIC*	Au moins 78% du SMIC*	100% du SMIC*

* ou du minimum conventionnel s'il est plus favorable

FORMATION

- La formation est dispensée par les Centres de Formation des Apprentis (CFA) ou un Unité de Formation d'Apprentis (UFA).
- A titre dérogatoire, lorsque l'apprenti n'a pas trouvé d'employeur où s'engager, il peut à sa demande débiter le cycle de formation en apprentissage dans la limite de trois mois. A charge également pour le CFA de l'assister dans la recherche d'un employeur.

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 POUR ETRE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction. Dès lors le représentant légal d'une association même bénévole peut exercer cette fonction.

A défaut de convention ou accord collectif de branche fixant les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage, 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 d'**une année d'exercice** d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- Les personnes justifiant de **deux années d'exercice** d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Quel type d'aide ?

POUR L'ASSOCIATION EMPLOYEUSE :

- L'**aide unique pour les employeurs** qui recrutent en apprentissage

Pour les contrats d'apprentissage conclus **à compter du 1^{er} janvier 2019** dans les entreprises de moins de 250 salariés pour préparer un **diplôme de niveau inférieur ou égal au bac (niveau 4)** :

- **4 125 €** pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat ;
- **2 000 €** pour la 2^{ème} année d'exécution du contrat ;
- **1 200 €** pour la 3^{ème} année d'exécution du contrat (et 4^{ème} année en cas de prolongation du contrat).

Pour les contrats signés à compter du 1^{er} juillet 2020 et **jusqu'au 31 décembre 2021**, une **aide exceptionnelle** est versée la première année du contrat :

- **5 000 €** pour un apprenti de moins de 18 ans ;
 - **8 000 €** pour un apprenti majeur par contrat d'apprentissage préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP).
- Une **aide de l'Agence Nationale du Sport** pour les associations éligibles à ses financements, plafonnée à **6000 € par an** avec un montant restant à charge pour l'employeur.
 - Une **aide de 3 000 € par an** en cas d'**embauche d'un travailleur handicapé** en contrat d'apprentissage.
 - Une exonération de cotisations sociales totale ou partielle selon la taille de l'entreprise. Des déductions fiscales (bonus alternants, frais de stage, dons en nature...)
 - Sous certaines conditions l'OPCO (Afdas pour la branche sport) peut prendre en charge les dépenses afférentes à la formation du maître d'apprentissage et l'exercice de leurs fonctions (employeur de moins de 11 salariés).

POUR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES :

- Pour **les collectivités territoriales** et les établissements publics et **jusqu'au 31 décembre 2021** : une **aide de 3 000 €** pour le recrutement d'un apprenti.
- Pour les collectivités territoriales, le CNFPT peut prendre en charge 50% des frais de formation des apprentis, dans la limite du montant maximal défini par un barème.
- Dans la fonction publique, le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

POUR L'APPRENTI :

- Les apprentis bénéficient d'une **« carte d'étudiant des métiers »**. Elle permet l'accès aux mêmes avantages que les étudiants. L'apprenti est un salarié à part entière. A ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.
- 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 :

Etablir le profil de l'apprenti. Vous pouvez déposer les offres de contrat en alternance sur les sites www.alternance.emploi.gouv.fr, sur le site de Pôle emploi, sur les sites généralistes de recherche d'emploi tels que RegionsJob, Monster, Cadremploi...

Etape 2 :

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

Etape 3 :

Etablir et **signer le contrat** avec l'apprenti. Le « portail de l'alternance » permet de gérer en ligne les contrats d'apprentissage : initialisation des contrats, impression des CERFA pré-remplis, gestion dématérialisée des contrats, consultation de la notice explicative...

Etape 4 :

Les entreprises transmettent avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, le contrat auprès de leur OPCO ou, dans le secteur public, de l'unité territoriale de la DIRECCTE dont ils dépendent. Les transmissions peuvent se faire par voie dématérialisée.

Qui contacter ?

- Référent de votre **CFA**.
- Référent de votre conseil régional.
- Référent de votre Chambre de Commerce et d'Industrie (**CCI**).
- Référent de votre DRAJES pour l'aide de l'Agence Nationale du Sport.
- Référent de votre OPCO (**Afdas**).

Pour en savoir plus

- [Portail de l'alternance](#)
- [Site du ministère chargé des sports](#)
- [Site de l'Afdas \(OPCO du sport\)](#)
- [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

