



Constructys

Votre partenaire compétences

ENSEMBLE, FORMONS L'AVENIR

CONTRAT D'APPRENTISSAGE REGLES ET PROCEDURES BTP



Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un employeur et un apprenti ou son représentant légal dans lequel l'employeur s'engage à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section apprentissage. En retour, l'apprenti s'oblige en vue de sa formation, à travailler pour ce dernier, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante.

Objectifs

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance :

- ✓ Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- ✓ Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA), dont tout ou partie peut être effectué à distance

Il a un double objectif :

- ✓ Concourir aux objectifs éducatifs de la nation et contribue à l'insertion professionnelle ;
- ✓ Donner à des 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 (RNCP).

Certifications professionnelles éligibles à l'apprentissage

Les qualifications professionnelles préparées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage sont :

- ✓ **Les Diplômes de l'Etat et les titres professionnels du ministère du travail (CAP, BP, Bac Pro, DUT, BTS, Licence Professionnelle, Master, ...)**
- ✓ **Les Titres à visée professionnelle**
- ✓ **Les Certifications privées (chambres consulaires, ...)**

Toutes ces certifications doivent être inscrites au RNCP.

À noter : Les CQP ne sont pas éligibles à l'apprentissage.

Publics

- ✓ **Être âgé d'au moins 15 ans et avoir achevé la classe de 3^{ème}**
- ✓ **Avoir entre 16 à 29 ans révolus à la date de début d'exécution du contrat**
- ✓ **Avoir 35 ans au plus dans les cas suivants :**
 - Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
 - Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (la cessation d'activité de l'employeur, la faute de l'employeur ou les manquements répétés à ses obligations ainsi que la mise en œuvre de la procédure de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci (constatée par le médecin du travail).
- ✓ **Sans limite d'âge :** travailleur reconnu handicapé, personne ayant un projet de création ou reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ou sportif de haut niveau inscrit sur une liste établie par le ministre des sports.

À noter :

Les jeunes de 14 ans, qui auront 15 ans avant le 31 décembre de l'année en cours, peuvent s'inscrire dans un lycée professionnel ou dans un CFA sous statut scolaire (avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage avec un employeur) pour débiter leur formation dans les conditions suivantes :

- ✓ L'élève a accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- ✓ Il est inscrit pour commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Pour les apprentis mineurs, l'entreprise doit établir une déclaration de dérogation aux travaux dangereux (sur chantier). Cette déclaration de dérogation concerne les conditions d'accueil des jeunes dans l'entreprise ou l'établissement d'enseignement ou de formation professionnelle. Elle est délivrée pour une période de trois ans, renouvelable.

Plus d'informations ici :

<http://pays-de-la-loire.directe.gouv.fr/Jeunes-en-formation-une-declaration-de-derogation-a-telecharger>

Contrat de travail

Le titulaire d'un contrat d'apprentissage est un salarié à part entière, il bénéficie des mêmes avantages que les salariés de l'entreprise.

CDD ou CDI établi sur un CERFA, signé par l'apprenti ou son représentant légal et l'entreprise

Durée du contrat :

- ✓ Entre 6 mois et 3 ans
- ✓ Jusqu'à 4 ans pour un apprenti ayant la qualité de travailleur handicapé, un apprenti sportif de haut niveau ainsi qu'en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé par l'apprenti.

Temps de travail :

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019 :

L'apprenti, y compris pour les mineurs de moins de 18 ans, peut être employé à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine, dans la limite de 10 heures par jour et de 45 heures par semaine, pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiments, de travaux publics et les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espace paysager.

Date du début d'exécution du contrat et date de début de la formation :

Le début de l'apprentissage au sein d'une entreprise doit avoir lieu au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après le début du cycle de l'organisme de formation auquel l'apprenti est inscrit (sauf pour les cycles de formation ayant débuté entre le 1er août et le 31 décembre 2020 dont la durée est portée à 6 mois).

Date de fin d'exécution du contrat :

Il est d'usage de terminer le contrat 2 mois au plus après la fin des examens.

Si succession de contrat, au plus tard avant le début du cycle de formation suivant.

Conditions de travail de l'apprenti :

L'apprenti est un salarié à part entière. À 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 qu'aux autres salariés dans la mesure où ces dispositions ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation.

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-15 du Code du travail ou d'un examen médical d'embauche prévu aux articles R. 4624-22 à R. 4624-27 au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

Classification de l'emploi dans la convention collective :

Elle indique le niveau du salarié avant l'obtention de son diplôme et doit tenir compte des diplômes acquis.

Afin de prendre en compte les diplômes, il convient de se référer à la Convention Collective Nationale (CCN) du poste occupé.

Ensuite, vous devez positionner le salarié dans la classification en fonction de ce que prévoit la convention collective.

CCN ouvriers : la prise en compte des diplômes ne concerne que les diplômes professionnels.

CCN ETAM : le niveau dépend à la fois de la spécialité du diplôme et des compétences qu'ils mettent en œuvre.

À noter :

En cas de rupture anticipée, il convient de compléter en deux exemplaires originaux (apprenti, entreprise), le **formulaire de rupture** joint dans le kit et d'en adresser une copie à l'OPCO et au CFA.

En cas de modification du contrat pour les motifs suivants :

- Modification de la situation juridique de l'employeur
- Echec aux examens
- Prolongation du contrat pour cause de handicap
- Changement du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage
- Changement des conditions de travail (salaire, maître d'apprentissage, temps de travail, ...)
- Changement d'employeur
- Modification du diplôme préparé par l'apprenti

Il convient d'établir un avenant au CERFA et à la convention de formation avec le CFA.

Rémunération

La rémunération minimale légale est basée sur **3 critères** :

1. L'année contractuelle (année d'exécution du contrat) ;
2. La tranche d'âge de l'apprenti au moment de l'embauche, et son évolution dans le temps
3. Son évolution dans le cycle de formation suivie

Rémunérations spécifiques aux branches Bâtiment et Travaux Publics :

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 à 20 ans révolus	21 ans et plus	26 ans et plus
1 ^{ère} année	40% du SMIC 615.77€	50% du SMIC 769.71€	55% du SMIC 846.68€ ou SMC	100% du SMIC 1539.42€ ou SMC
2 ^{ème} année	50% du SMIC 769.71€	60% du SMIC 923.65€	65% du SMIC 1000.62€ ou SMC	100% du SMIC 1539.42€ ou SMC
3 ^{ème} année	60% du SMIC 923.65€	70% du SMIC 1077.59€	80% du SMIC 1231.54€ ou SMC	100% du SMIC 1539.42€ ou SMC

A noter : Montant du SMIC au 1^{er} janvier 2020

SMC correspondant à l'emploi occupé par l'apprenti applicable, s'il est plus favorable

Où retrouver les salaires minimum conventionnels 2020 :

Entreprises du Bâtiment : cf. grilles Ouvrier/Etam du bâtiment en pièces-jointes.

Entreprises des Travaux Publics : cf. grilles Ouvrier / Etam du TP en pièces-jointes.

À noter :

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit la date anniversaire de l'apprenti.

Formation

Les **heures de formation** sont comprises **dans le temps de travail** de l'apprenti.

Durée : au minimum 25 % de la durée totale du contrat.

(Exemple : 1 an de contrat de date à date = 1607 heures donc 402 heures de formation minimum).

À noter :

La loi du 05 septembre 2018 a prévu qu'une personne qui n'a pas été engagée par un employeur puisse débiter son cycle de formation en apprentissage dans la limite de 3 mois. Cette durée de 3 mois passe à 6 mois pour les personnes dont le cycle de formation en apprentissage est compris entre le 1er août et le 31 décembre 2020.

Le Maître d'apprentissage

La désignation d'un maître d'apprentissage est obligatoire en contrat d'apprentissage.

La mission du maître d'apprentissage est de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des savoir-faire et compétences en lien avec le titre ou le diplôme préparé. Il fait aussi la liaison avec le CFA.

Il est salarié(e) de l'entreprise, volontaire, majeur (e) et offrir toutes les garanties de moralité.

Il est désigné(e) au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage.

Un maître d'apprentissage peut être désigné pour 2 apprentis au maximum (+1 si la formation est pro-longée en cas d'échec à l'examen).

Conditions pour exercer la mission de maître d'apprentissage :

En l'absence d'accord de branche ou de convention, il doit :

- ✓ Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent
- ✓ Et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti

OU

- ✓ Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti

Formation au titre de maître d'apprentissage confirmé (MAC) obligatoire auprès d'organismes référencés :

Dans le BTP, un titre de maître d'apprentissage confirmé (MAC) a été créé. Ce titre est obligatoire pour valider les compétences de maître d'apprentissage dans le bâtiment et facultatif dans les travaux publics.

Il peut être obtenu par la formation ou par la validation des acquis, en fonction de l'expérience antérieure en tant que maître d'apprentissage. Pour obtenir ce titre il faut :

- Une expérience professionnelle d'au moins 5 ans
- Une expérience d'encadrement d'au moins 2 ans en tant que tuteur auprès de jeunes apprentis ou auprès de jeunes en contrat de professionnalisation

L'accord du 13 juillet 2004 rendant obligatoire l'obtention du TMAC pour faire valider les compétences du maître d'apprentissage, n'a pas repris ces conditions mais fait plutôt référence aux conditions de compétences professionnelles légales. Ainsi, un maître d'apprentissage qui remplit les conditions légales de compétences professionnelles (Être titulaire 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 ; ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti) doit être engagé dans une démarche de validation de ces compétences par l'obtention du titre.

Ci-dessous les formalités à accomplir pour obtenir le TMAC :

Qualification préalable du maître d'apprentissage	Formalités à accomplir pour obtenir le titre de maître d'apprentissage confirmé
Maître d'apprentissage encadrant pour la première fois un apprenti	Formation dans les 2 ans qui suivent la signature du contrat d'apprentissage puis validation du TMAC
Maître d'apprentissage ayant moins de deux ans d'expérience de tutorat de jeunes	Formation et validation ou validation par le TMAC dans l'année qui suit la signature du contrat d'apprentissage
Maître d'apprentissage ayant deux ans d'expérience de tutorat	Validation par le TMAC
Maître d'apprentissage titulaire d'un brevet de maîtrise + deux ans d'expérience comme tuteur ou maître d'apprentissage	Obtention du TMAC par équivalence
Maître d'apprentissage ayant suivi une formation de tuteur + deux ans d'expérience comme tuteur ou maître d'apprentissage	Obtention du titre de maître d'apprentissage confirmé par équivalence

Financement

La formation est prise en charge par CONSTRUCTYS Pays de la Loire selon des coûts contrats qui varient en fonction des Niveaux de prise en Charge (NPEC) définis par les branches professionnelles et France Compétences.
<https://www.francecompetences.fr>

La formation est gratuite pour l'apprenti.

Le Règlement du coût contrat s'effectue directement par l'OPCO auprès du CFA après présentation des factures par ces derniers.

Le Niveau de Prise En Charge est défini par les branches professionnelles et France Compétences :

- ✓ Proratisé au nombre de mois,
- ✓ Montant maximum (il peut y avoir un reste à charge pour l'entreprise),
- ✓ La prise en charge peut être inférieure si la convention le stipule.

Valeur d'amorçage :

Pour les nouvelles certifications ou celles en cours de rénovation et en attendant la fixation d'un NPEC, il faut se référer au forfait indiqué dans ce tableau :

Ancienne nomenclature	Niveau européen	Forfait
V (CAP, BEP)	3	6 100 €
IV (BAC général, Bac pro, Bac technologique)	4	7 700 €
III (Bac + 2)	5	7 600 €
II (bac +3, +4)	6	6 800 €
I (Bac + 5 et +)	7 et 8	7 500 €

Point de vigilance :

Le CFA peut facturer la formation au-delà du coût contrat ou de la valeur d'amorçage.

Il doit en informer l'entreprise et mentionner ce surcoût dans la convention de formation (article 4 dispositions financières).

Ce coût supplémentaire est à la charge de l'entreprise.

À noter :

Les frais annexes engagés par l'entreprise, restent à la charge de l'employeur.

Les Aides à l'embauche d'un apprenti

Aide unique employeur

Pour les entreprises de moins de 250 salariés,

Pour une certification qui vise un Diplôme ou un Titre à finalité professionnelle équivalent au plus au Baccalauréat,

Pour une certification de niveau 5 (Bac +2) dans les DOM depuis du 1er janvier 2020.

L'agence de service et de paiement (ASP) est en charge de la gestion de l'aide unique.

Le dépôt du contrat d'apprentissage et la transmission de la DSN déclenchent le paiement automatique soit :

- ✓ 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat
- ✓ 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat
- ✓ 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat.

À noter :

A titre exceptionnel, pour la première année de l'exécution des contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021, l'Aide Unique aux employeurs d'apprentis de moins de 250 salariés est remplacée par une aide exceptionnelle.

Elle est versée pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus, au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (niveau master). Son montant s'élève à 5 000€ pour un mineur et 8000 € pour un majeur.

Dans les entreprises de 250 salariés et plus, les employeurs d'apprentis bénéficient également de cette aide exceptionnelle dans les conditions suivantes :

- Celles qui sont assujetties à la taxe d'apprentissage doivent être exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au titre des rémunérations versées en 2021 ;
- Celles qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage doivent justifier d'un pourcentage minimal de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, dans leurs effectifs au 31 décembre 2021.

Retrouvez toutes les informations sur ces aides ici :

[Aide unique Employeur](#)

[Aide exceptionnelle aux employeurs qui recrutent en apprentissage](#)

Aides complémentaires et exonérations

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.
- Aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé. Consulter le site de l'Agefiph.

Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature) - pour en savoir plus, consulter

À noter : L'aide à l'obtention du permis de conduire de 500 € est gérée par le CFA : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/leader_10001/cfa-aide-au-financement-du-permis-de-conduire-b

Vos démarches

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) ;
- ✓ 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) ;
- ✓ La convention de formation (établie par le CFA) ou l'attestation pédagogique et financière, dans le cas d'un CFA d'entreprise (service interne) ;
- ✓ La convention d'aménagement de durée (établie par le CFA), le cas échéant.
- ✓ La déclaration souscrite par l'employeur pour l'apprenti mineur embauché par un ascendant

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

Formalités administratives :

Le dossier doit être adressé à CONSTRUCTYS Pays de la Loire dans les 5 jours suivant la date de début d'exécution du contrat et de préférence, avant même le début du contrat par voie dématérialisée.

1. Connecter-vous sur votre espace eGestion et suivre le guide utilisateur eGestion – Saisie Contrat Apprentissage.
2. Pour vous aider à la complétude du CERFA numérique, utilisez le document « Aide à la complétude du Cerfa » en pièce-jointe.
3. Demander à l'établissement de formation de vous fournir les informations pour la partie « LA FORMATION ».
4. Imprimer le CERFA prérempli en 2 exemplaires, dater et signer-les avec l'apprenti(e) (et son représentant légal le cas échéant).
5. Envoyer les deux exemplaires du CERFA au CFA pour visa. Après retour de la part du CFA, charger les pièces justificatives suivantes à votre dossier eGestion :
 - ✓ Le CERFA
 - ✓ La Convention de formation fournie par la CFA (voir modèle de convention)
 - ✓ Le cas échéant, la convention de réduction/aménagement de durée (annexée au contrat)
 - ✓ Le cas échéant, la convention de mobilité internationale

Constructys dispose de 20 jours à compter de la date de réception du dossier complet dans e gestion pour rendre sa décision :

- Si le contrat est conforme aux conditions fixées par l'article D. 6224-2 (l'éligibilité de la formation visée à l'apprentissage, l'âge de l'apprenti, le profil du maître d'apprentissage et la rémunération de l'apprenti), Constructys procède au dépôt du contrat auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle ;
- Si une non-conformité est constatée au cours de l'instruction, nous pouvons, soit refuser la prise en charge, (dans ce cas une notification sera faite aux parties par une décision motivée), soit demander la modification par l'employeur du ou des point(s) de non-conformité, et ce, dans le délai prévu pour l'instruction.

Documents utiles en Pièces-jointes

- ✓ Notice CERFA
- ✓ Aide complétude du CERFA
- ✓ Modèle de convention de formation
- ✓ Modèle de rupture
- ✓ Grilles salaires conventionnels
- ✓ Guide utilisateur eGestion – Saisie Contrat Apprentissage