



[Employeur](#) > [Bénéficiaire d'une e.](#) > [Exonérations ou ai.](#)

Le contrat d'apprentissage

SOMMAIRE

- [Les employeurs concernés](#)
- [Les salariés concernés](#)
- **Contrat et rémunération de l'apprenti**
- [Formalités](#)
- [Exonérations](#)
- [Barèmes forfaitaires des cotisations applicables aux apprentis](#)
- [Les aides à l'emploi](#)

Contrat et rémunération de l'apprenti

01/01/2017

Le contrat d'apprentissage est conclu soit :

- pour une durée comprise entre 1 et 3 ans ;
- pour une durée indéterminée. Dans ce cas, le contrat débute par la « période d'apprentissage », période égale à la durée du cycle de formation (1 à 3 ans). Une fois cette période de formation écoulée, le contrat est régi par le droit commun, à l'exception de la période d'essai qui ne s'imposera plus.
L'exonération ne vaut que pour la période dite « période d'apprentissage » laquelle est égale à la durée du cycle de formation (1 à 3 ans).

Nature du contrat dans le secteur privé

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel vous vous engagez à :

- verser un salaire,
- assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation.

Le contrat doit être conclu par écrit sous peine d'être déclaré nul et requalifié en contrat de travail de droit commun.

L'apprenti est alors considéré comme un travailleur devant percevoir une rémunération calculée sur le salaire minimum conventionnel ou à défaut sur le Smic, déduction faite des abattements tenant à l'âge.

Prise en compte dans l'effectif

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif des entreprises pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires soumises à une condition d'effectif minimum **excepté celles relatives à la tarification des accidents du travail.**

Cas particulier de l'apprentissage sans contrat

Un jeune âgé de 16 à 25 ans, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle.

Cette formation peut alors s'effectuer, dans la limite d'un an et si les capacités d'accueil du centre ou de la section le permettent.

Le jeune concerné bénéficie alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages « professionnalisant » en entreprise.

Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an.

A tout moment, le stagiaire peut signer un contrat d'apprentissage d'une durée comprise entre un et trois ans et réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

Quelle rémunération ?

La rémunération des apprentis évolue en fonction :

- de l'âge de l'apprenti ;
- et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat.

Bon à savoir

Depuis le 1^{er} juillet 2016, pour les jeunes âgés de 21 ans et plus, le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé à un pourcentage (53 %, 61 % ou 78 %) du salaire minimum de croissance ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.



Principaux textes

- Décret n° 2014-1031 10/09/2014
- Article L6222-27 code du travail
- Article D6222-26 code du travail



Circulaires Acoff

- N° 2015-0000047



Liens utiles

- Le contrat d'apprentissage
- Simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs

Précédent

Suivant

Le réseau des Urssaf

L'Acoff, caisse nationale

Nos missions

Nos offres d'emploi

Nos sites web

Acoff

Cea

Cesu

Pajemploi

Tfe

Tese

Tpee

Lautoentrepreneur

Net-entreprises
Net-particulier

Accès Direct

Employeur
Indépendant
Outre-mer
Espaces dédiés
Taux et barèmes
Que faire en cas de difficultés de trésorerie ?
Le contrôle Urssaf
Les risques du travail dissimulé

Outils en ligne

Adhérer aux services en ligne
Bien compléter votre déclaration Urssaf
Vérification d'attestation
Les circulaires Acoss
Lexique

Contacts

Contactez votre Urssaf
Contact presse
S'abonner à la lettre d'information

Ce site utilise Google Analytics. En continuant à naviguer, vous nous autorisez à déposer des cookies à des fins de mesure d'audience. Pour désactiver les cookies [cliquer ici](#), pour lire les infos légales [cliquer ici](#).

