

Qui peut embaucher un apprenti ?

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.

À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Les branches professionnelles peuvent par ailleurs définir des conditions particulières. Il est par conséquent conseillé de se rapprocher d'elles pour de plus amples informations.

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, conformément au [contrat-type CERFA FA13a](#).

Ce contrat-type vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis.

Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins (ou 15 ans au moins s'il a effectué la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ou s'il conclut un contrat d'apprentissage après avoir suivi un parcours d'initiation aux métiers dans le cadre de l'apprentissage « junior ») et 25 ans au plus. Toutefois, des dérogations à cette limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage sont possibles dans les cas suivants :

- lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit, et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent. Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L. 117-5-1 du Code du travail en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci constatée dans les conditions prévues à l'article R. 117-20 du Code du travail. Là encore, le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé.

Dans les trois situations visées ci-dessus, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

Une dernière dérogation est également prévue (sans limite d'âge supérieure) lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

Un contrat à durée indéterminée peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. Dans ce cas, la durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

Pour plus d'informations : <http://www.apprentissage.gouv.fr>