



TRIPHASE
FORMATIONS

L'intégrateur professionnel



CONTRAT D'APPRENTISSAGE

VÉRIFIÉ LE 30 AVRIL 2019 - DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE

(PREMIER MINISTRE), MINISTÈRE CHARGÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans

Qui peut être apprenti ?

Inscription en centre de formation d'apprentis (CFA)

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier chez l'employeur (de droit privé ou public) avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

L'apprenti est accepté en CFA seulement après avoir trouvé un employeur. Il peut entrer en formation dans les 3 mois qui précèdent ou suivent le début du contrat d'apprentissage.

Si ce n'est pas le cas, l'entrée en formation peut avoir lieu à tout moment opportun, au regard du calendrier d'actions mis en place par le CFA.

À savoir : Une carte nationale des métiers est délivrée aux apprentis par le CFA. Cette carte lui permet de bénéficier de tarifs réduits.

Âge

L'âge minimum est de 16 ans.

Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3e.

À savoir : A 15 ans, il est également possible de commencer un cursus d'insertion personnalisé

L'âge maximum est de 30 ans (29 ans révolus), sauf :

- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixée à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'âge limite est fixée à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.

155 avenue du Prado
13008 MARSEILLE

Tél : 04 91 47 18 89
Site : www.triphaseformations.com
Email : secretariat@triphaseformations.com

- si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, auquel cas il n'y a pas de limite d'âge.
- si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape), auquel cas il n'y a pas de limite d'âge.

Établissement du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé.

Il comporte un certain nombre de mentions obligatoires, notamment :

- Nom et la qualification du maître d'apprentissage
- Salaire
- Formation suivie
- Convention collective applicable
- Conditions de sécurité.

Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103*06.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par ses parents ou tuteur, si l'apprenti est mineur).

Le 1^{er} exemplaire est conservé par l'apprenti, le 2^e est remis à l'employeur et le 3^e conservé par l'organisme d'enregistrement.

Si l'apprenti est l'enfant mineur de l'employeur, le contrat peut être remplacé par une simple déclaration.

Le contrat d'apprentissage doit être enregistré avant le début du contrat, ou dans les 5 jours ouvrables au plus tard.

À noter : À partir de 2020, l'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès de la chambre consulaire va être remplacé par un dépôt auprès de l'opérateur de compétences. La chambre consulaire a 15 jours pour enregistrer le contrat. Le silence dans ce délai vaut acceptation d'enregistrement.

L'enregistrement du contrat d'apprentissage est gratuit.

Une fois le contrat enregistré, l'employeur doit déclarer l'embauche dans les 8 jours précédant l'embauche effective de l'apprenti.

À savoir : Une aide financière de 335 € est accordée aux jeunes ayant conclu, en qualité d'apprenti dans le secteur privé (ou le secteur public), un contrat d'apprentissage qui a débuté entre le 1^{er} juin 2016 et le 31 mai 2017.

L'apprenti sous contrat, âgé d'au moins 18 ans, peut bénéficier d'une aide au financement du permis de conduire.

Formation

La durée de la formation dépend de la durée du contrat d'apprentissage (entre 1 et 3 ans selon le diplôme préparé).

Durée

En principe la durée du contrat d'apprentissage peut être égale ou inférieure à celle du cycle de formation.

Elle peut aussi être supérieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises dans le cadre de certaines activités (service civique, réserve opérationnelle par exemple).

Elle doit être au minimum de 400 heures par an en moyenne.

En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'1 an, la durée de formation minimum est alors de 240 heures.

Pour un CAP en 2 ans, la durée est de 800 heures.

Pour un bac professionnel en 3 ans, la durée est de 1 850 heures.

Ce temps est plus court que celui des formations des lycées professionnels ou technologiques, car le temps passé en entreprise est du temps de formation.

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

À savoir : La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le centre de formation.

Répartition des heures de formation

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou alors 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Déroulement de la formation

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le CFA dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat avec les personnes suivantes :

- l'employeur,
- le maître d'apprentissage,
- l'apprenti (et ses parents ou tuteur s'il s'agit d'un mineur),
- et un formateur du CFA.

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Un apprenti engagé dans la préparation d'un bac professionnel peut, au cours de sa 1^{ère} année, écourter sa formation et se réorienter vers la préparation d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), un certificat d'aptitude professionnelle agricole (Capa) ou brevet professionnel agricole (BPA).

En cas de succès, la formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu comme étant à finalité professionnelle.

En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés d'un an maximum.

Temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Toutefois, l'apprenti de MOINS DE 18 ANS bénéficie d'une certaine protection :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine,
- Travail de nuit interdit (entre 22h et 6h dans le cas d'un jeune de 16 à 18 ans, entre 20h et 6h dans le cas d'un jeune de moins de 16 ans),
- Pas plus de 8 heures par jour, sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail,
- Pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives,
- Interdiction de travailler un jour de fête légale.

La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an.

Pour la préparation d'un brevet de technicien supérieur (BTS), la durée est au moins égal à 1 350 heures réparties sur 2 ans.

À savoir : Des heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation dans la limite du contingent de 220 heures par an.

Rémunération

Le rapport entre le Smic et la rémunération minimum d'un apprenti est fixée sur la base d'un temps plein de 151,67 heures.

Heure de nuit : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2212>

Ces montants peuvent être majorés, en cas de contrat d'apprentissage dans une administration publique, ou si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1ère année	27% soit 415,64€	43% soit 661,95€	53% soit 815,89€	Salaire le + élevé entre le Smic (1522 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2ème année	39% soit 600,37€	51% soit 785,10€	61% soit 939,05 €	Salaire le + élevé entre le Smic (1 522 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3ème année	55% soit 846,68€	67% soit 1031,41€	78% soit 1200,74€	Salaire le + élevé entre le Smic (1 522 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic (soit 1 202 €). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS.
- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Congés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux soit 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède (pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il est fractionné pour s'adapter au contrôle continu). Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

S'il a moins de 21 ans, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Droits médicaux et sociaux

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise.

Il est soumis à la visite médicale d'embauche obligatoire au plus tard 2 mois qui suivent l'embauche.

Il participe aux élections professionnelles de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

Si l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire), son ancienneté est reconnue :

- la période d'essai ne peut être imposée (sauf disposition conventionnelle contraire),
- et la durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération.

À noter : les droits de l'apprenti relatifs à l'assurance retraite sont toutefois réduits.

Fin, suspension ou prolongation

Fin anticipée

Le contrat peut être résilié :

- unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise,
- ou d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti,
- ou à l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur,
- ou pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude (y compris exclusion définitive du CFA), dans les conditions de la procédure de licenciement

pour motif personnel,

- ou si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit l'employeur 2 mois à l'avance.

La durée du contrat est écourtée d'1 an, si l'apprenti, engagé initialement dans un bac professionnel, décide de ne plus passer qu'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

À noter : En cas de liquidation judiciaire d'une entreprise sans poursuite d'activité, le contrat d'apprentissage peut être rompu par le liquidateur. L'apprenti a droit à une indemnisation au moins égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

Suspension

La Direccte peut, après enquête de l'inspecteur du travail, prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, en cas de :

- Mise en danger de l'apprenti,
- Non conformité des installations,
- discrimination,
- harcèlement moral,
- harcèlement sexuel, par exemple.

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue. Il doit continuer à suivre la formation générale.

Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

Prolongation

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre :

- un doublement,
- une réorientation,
- ou une spécialisation complémentaire.

Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées