

Le cadre réglementaire de l'apprentissage

FOAD MA

Table des matières

I. LE CONTRAT	2
II. INSCRIPTION EN CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA)	2
III. DURÉE	2
a) Répartition des heures de formation	3
b) Fin de formation	3
IV. ÂGE	3
V. REMUNERATION	4
VI. CONGÉS PAYÉS	5
a) Congés maternité et paternité	5
b) Congés spécifiques.....	5
c) Congés pour la préparation à l'examen.....	6
d) Journée d'appel de préparation à la défense	6
VII. SUIVI MEDICAL	6
a) Au moment de l'embauche	6
b) Autres examens médicaux.....	6
VIII. DROITS SOCIAUX	6
IX. FIN, SUSPENSION OU PROLONGATION DU CONTRAT	6
a) Fin anticipée dans les 45 premiers jours	7
b) Après 45 jours.....	8

I. LE CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un **contrat écrit de droit privé. Il peut être à durée déterminée ou indéterminée** entre un salarié et un employeur. Il s'agit d'un contrat à temps plein, le temps de formation étant considéré comme du temps de travail. Il débute par une période d'apprentissage.

Il comporte des mentions obligatoires, notamment :

- Nom et prénom de l'employeur (ou dénomination de l'entreprise)
- Effectif de l'entreprise
- Diplôme ou titre préparé par l'apprenti
- Salaire dû pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage
- Nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage
- Attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle
- Conditions de déduction des avantages en nature

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

Les apprentis sont des salariés à temps complet. Ils ont les mêmes droits et devoirs que tout salarié et bénéficient, comme eux, des dispositions de la Convention Collective applicable dans l'entreprise.

II. 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 avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti ou son représentant légal lors de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

L'apprenti doit entrer en formation dans les 3 mois qui suivent le début du contrat d'apprentissage.

Une carte nationale des métiers est délivrée à l'apprenti par le CFA. Elle lui permet de bénéficier de tarifs réduits

III. DURÉE

Une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti fixe la durée de la formation. Elle va de **6 mois minimum à 3 ans maximum** (*elle peut être portée à 4 ans en cas de situation de handicap reconnu de l'apprenti*) selon la formation. Le contrat comprend une **période d'essai de 45 jours en entreprise effectifs**. La période de passation du diplôme est forcément intégrée à la durée du contrat. Le rythme d'alternance dépend de chaque formation.

Elle peut être supérieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences ou de celles acquises par l'apprenti lors de certaines activités (service civique par exemple).

La formation de l'apprenti en CFA doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat, sauf cas particuliers des Bac Pro et BTS.

Le contrat débutera au plus tôt 3 mois avant la date de début de formation. Il est possible de signer un contrat jusqu'à trois mois après le démarrage de la formation (*7° L'article L. 6222-12-1 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*), dans la limite des places disponibles.

a) 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 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Réorientation de l'apprenti au cours de la formation

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

Lorsque le nouveau diplôme préparé est du même domaine professionnel que le bac professionnel, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'1 an.

b) Fin de formation

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'1 an maximum.

IV. 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 3^{ème}.

L'âge maximum est de **29 ans révolu** (30 ans moins 1 jour).

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

Il n'y a **pas d'âge limite** dans les cas suivants :

- L'apprenti est reconnu travailleur handicapé,
- L'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape)
- L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau

V. REMUNERATION

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic.
(en vigueur au 1^{er} janvier 2021).

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti				
Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27% du Smic, soit 419,74 €	43% du Smic, soit 668,47 €	53% du Smic, soit 823,93 €	100% du Smic, soit 1554,58 €
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 606,29 €	51% du Smic, soit 792,84 €	61% du Smic, soit 948,30 €	100% du Smic, soit 1554,58 €
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 855,02 €	67% du Smic, soit 1 041,57 €	78% du Smic, soit 1 212,58 €	100% du Smic, soit 1554,58 €

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^{ème} année de contrat.

Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

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.

Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majoré de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou un de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Succession de contrats

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat.

Cotisations

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 1 229 €). 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.

VI. CONGÉS PAYÉS

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire **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.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, 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.

a) Congés maternité et paternité

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur. Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

b) Congés spécifiques

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre salarié :

- Mariage ou Pacs
- Décès d'un membre de la famille

c) Congés pour la préparation à l'examen

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de *5 jours ouvrables* dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

d) Journée d'appel de préparation à la défense

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

VII. SUIVI MEDICAL

a) Au moment de l'embauche

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche.

Lorsque l'apprenti est mineur, ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite doit avoir lieu avant son embauche.

Si l'apprenti est affecté à des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail. Cet examen doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche.

b) Autres examens médicaux

L'apprenti bénéficie également des visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail.

VIII. DROITS SOCIAUX

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise dès lors qu'il en respecte les conditions. Exemple : versement d'une prime conventionnelle aux salariés sans condition d'ancienneté.

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

IX. FIN, SUSPENSION OU PROLONGATION DU CONTRAT

Le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti. Cette rupture doit intervenir avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs.

a) Fin anticipée dans les 45 premiers jours

Le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti. Cette rupture doit intervenir avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs.

Revenir au sommaire de cette partie

A savoir : 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 direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) peut, après enquête de l'inspecteur du travail, suspendre le contrat d'apprentissage dans les situations suivantes :

- Mise en danger de l'apprenti
- Non-conformité des installations
- Discrimination
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur. L'apprenti continue de suivre la formation générale en CFA.

Lorsque la DDETS ou DDETS-PP refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat d'apprentissage est rompu. 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 en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou une réorientation.

Embauche par l'employeur après la fin du contrat d'apprentissage

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) :

- Aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire).
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération.
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié.

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

b) Après 45 jours

Le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de *5 jours calendaires*. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, *force majeure* et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle (couverture sociale).

À savoir : 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 direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) peut, après enquête de l'inspecteur du travail, suspendre le contrat d'apprentissage dans les situations suivantes :

- Mise en danger de l'apprenti
- Non-conformité des installations
- Discrimination
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur. L'apprenti continue de suivre la formation générale en CFA.

Lorsque la DDETS ou DDETS-PP refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat d'apprentissage est rompu. 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 en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou une réorientation.

Embauche par l'employeur après la fin du contrat d'apprentissage

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) :

- Aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire).
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération.
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié.

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