



« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, 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 d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation. »

Code du Travail, Art. L6221-1

LES PRINCIPES DE L'APPRENTISSAGE

<p>OBJECTIF Code Trav. Art L6211-1</p>	<p>Le contrat d'apprentissage a pour objectif de donner à des jeunes, 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.</p>
<p>BENEFICIAIRES</p>	<p>Jeunes de 16 à 29 ans révolus (conditions dérogatoires pour les jeunes de 15 ans et les + 29 ans)</p>
<p>ENTREPRISES</p>	<p>Tous les employeurs (privé ou public) L'entreprise doit relever du droit du travail français.</p>
<p>NATURE DU CONTRAT Code Trav. Art L6221-1, L6222-7</p>	<p>Contrat de travail de type particulier, le contrat d'apprentissage comporte obligatoirement un temps en entreprise et un temps en centre de formation. Il peut être conclu pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.</p>
<p>FORMATION Code Trav. Art L6233-8, L6211-2</p>	<p>La durée de formation dispensée par le CFA ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé. + Formation pratique en entreprise. L'alternance varie en fonction de la formation.</p>
<p>LIVRET D'APPRENTISSAGE Circulaire n°80-406 du 29 septembre 1980</p>	<p>Ce document de liaison entre l'entreprise et l'établissement de formation est une obligation de nature pédagogique dans toute formation en alternance.</p>
<p>STATUT DE L'APPRENTI Code Trav. Art L6222-23</p> <p>L'apprenti est salarié à temps complet de l'entreprise pour le temps passé en entreprise et pour le temps passé dans l'établissement de formation</p>	<p>L'apprenti est titulaire d'un contrat de travail de type particulier. Il bénéficie des règles applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à son statut particulier. Il bénéficie de la même couverture sociale, des avantages dans les mêmes conditions... L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC ou du SMC. L'employeur bénéficie d'exonérations partielles des cotisations sociales (cf. Fiche Pratique N°2)</p>

MAITRE D'APPRENTISSAGE

Art R6223-6

L'employeur choisit parmi ses salariés 1 « maître d'apprentissage » qui sera directement responsable de la formation de l'apprenti. L'employeur ou le conjoint collaborateur peut être le maître d'apprentissage.

Précisions sur le niveau d'expérience requis : cf fiche pratique n°3

Chaque maître d'apprentissage peut former 2 apprentis au maximum (sauf dérogation accordée au niveau d'une branche).

Chaque maître d'apprentissage peut accueillir 1 apprenti supplémentaire ayant échoué à un examen et dont la formation est prolongée en conséquence.

LES PARTICULARITES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

DEBUT DU CONTRAT

Code Trav. Art L6222-12

La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

La date de début de la période de formation en CFA ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.

Les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise

Pendant ces **45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise** effectuée par l'apprenti, le contrat peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties.

Pendant les deux premiers mois de contrat : une **première évaluation du déroulement de la formation** est faite lors d'un entretien entre le maître d'apprentissage, l'apprenti et le responsable pédagogique.

DUREE DU CONTRAT

Code Trav. Art L6222-7-1, R6222-47

Voir les possibilités d'adaptation de la durée du contrat - page 4

Elle est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat et varie entre 6 mois et 3 ans en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés ou en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti. Lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, la durée du contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans.

PROGRAMME

Code Trav. Art L6223-3, L6223-4
L'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.



L'employeur confie à l'apprenti, notamment, des missions ou des postes permettant d'exécuter des opérations conformes à une **progression annuelle définie entre le responsable pédagogique et le maître d'apprentissage.**

L'employeur s'engage à prendre part aux activités destinées à coordonner la formation dispensée par l'établissement et celle en entreprise.

DIPLOME OU TITRE

Code du Trav. Art. L6222-34

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage

CONGES

Code du Trav. Art L3141-3

Les congés ne peuvent pas être pris sur le temps de formation

La notion de congés scolaires n'existe pas

Les congés payés correspondent à l'application stricte du code du travail, à charge pour l'entreprise de communiquer à son apprenti toute spécificité la concernant, s'il y a lieu.

Le jeune se rapproche de l'entreprise pour savoir comment sont décomptés les CP.

Le congé de révision : pour la préparation des épreuves de son diplôme, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, sauf si son établissement de formation organise une session hebdomadaire de révisions. Ce congé donne droit au maintien du salaire. Il est situé dans le mois qui précède les épreuves.

ABSENCES

L'apprenti doit justifier de ses absences en centre de formation comme en entreprise.

En cas d'absence injustifiée en entreprise et/ou en centre de formation, l'employeur est en droit d'effectuer des retenues de salaire proportionnelles à la durée des absences et/ou de prendre toute sanction appropriée à son encontre conformément à ses règles internes.

RUPTURE

Code du Trav. Art L6222-18, L6222-18-1, R6222-21-1

Durant les 45 premiers jours consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectués par l'apprenti (à l'exclusion donc du temps de formation en CFA) le contrat peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties.

Au-delà des 45 premiers jours consécutifs ou non, de période de formation pratique en entreprise : la résiliation du contrat peut intervenir :

- D'un commun accord matérialisé par un accord exprès et bilatéral des cosignataires
- A l'initiative de l'employeur : Aux termes d'une procédure de licenciement pour faute grave, en cas de force majeure, d'inaptitude constatée par le médecin du travail, de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle ou, pour les contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2019, en cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA .
- A l'initiative de 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

Pour les contrats signés à compter du 1^{er} janvier 2019, l'apprenti peut démissionner, **après respect d'un préavis** et dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit au préalable saisir le médiateur consulaire :

- Après saisine du médiateur, respect d'un délai minimum de 5 jours calendaires pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat,
- Respect d'un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

QUELQUES PRECISIONS SUPPLEMENTAIRES...

Conditions dérogatoires à la limite d'âge

Il est désormais possible de conclure un contrat d'apprentissage dans les situations suivantes :

L. 6222-2, D. 6222-1 CT

1. L'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est de 35 ans révolus :
 - Si le contrat proposé 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 (dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat) ;
 - Si le contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, faute de l'employeur, ...) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti (dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat).
2. Il n'existe aucune limite d'âge :
 - Si le contrat d'apprentissage est souscrit par un travailleur handicapé (pas de limite d'âge)
 - Si l'apprenti a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme
 - Pour les sportifs de haut niveau

Rupture du contrat en cas d'obtention du diplôme

L'apprenti qui a obtenu son diplôme avant la fin de son contrat peut le rompre unilatéralement. Il doit cependant dans ce cas avoir **informé l'employeur au minimum un mois avant la fin du contrat.**

Article R6222-23 CT

Nationalité de l'apprenti

Les ressortissants des états membres de l'Union Européenne, de l'espace économique européen (Suisse – Islande – Norvège – Liechtenstein) ainsi que d'Andorre et de Monaco, peuvent signer un contrat d'apprentissage dans les mêmes conditions que les Français.

Pour les ressortissants d'autres états, l'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée.

Art L. 5221-5 CT

A la signature et pendant toute la durée du contrat de travail, l'employeur doit s'assurer de la validité de l'autorisation de séjour et du titre de séjour.

Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier entre 6 mois et 3 ans en fonction du titre ou du diplôme préparé. Cette durée peut être adaptée en fonction de la situation de l'apprenti. Elle peut être réduite ou augmentée dans des cas limitativement énumérés par le code du travail.

Art. L6222-7-1 du code du travail

Seuils sociaux

L'apprenti n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés,

exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Code Trav. Art L1111-3

Apprentissage et CDI

Il est possible de conclure des contrats d'apprentissage à durée indéterminée. Le contrat s'effectuera alors en deux temps :

- Une première période d'apprentissage, qui correspondra à celle du cycle de formation préparant à la qualification visée par l'apprenti
- Suivie d'une relation contractuelle type CDI « classique » à laquelle toutes les dispositions du CDI s'appliqueront sauf la période d'essai.

De plus, un CDI peut être suspendu pour conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur et ce, pour une durée qui ne peut excéder celle du contrat d'apprentissage. Art L6222-13 du code du travail

Modifications du contrat d'apprentissage

Elles peuvent être de plusieurs natures :

- Changement de maître d'apprentissage,
- Changement de raison sociale de l'entreprise,
- Changement de lieu d'apprentissage sans changement d'employeur,
- Changement d'employeur et / ou de CFA

Ces modifications, si elles existent, feront l'objet d'un avenant au contrat de l'apprenti.

En cas de modification du contrat, l'entreprise doit prendre contact avec le service d'enregistrement des contrats (Opérateurs de Compétences ou DREETS) et en informer le Centre de Formation d'Apprentis.