

**Guide pratique :**

# **LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE**



Chambre de Commerce et d'Industrie de Narbonne  
Avenue du Forum – Croix Sud – B.P. 7101 – 11781 NARBONNE Cedex –  
Tél : 04 68 42 71 11 - Fax : 04 68 42 71 12



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE	2
ENREGISTREMENT DU CONTRAT	3
DECLARATION EN VUE DE LA FORMATION D'APPRENTIS	5
OPPOSITION ET INTERDICTION A ENVAGEMENT D'APPRENTIS	6
MAITRE D'APPRENTISSAGE	7
NOMBRE D'APPRENTIS PAR ENTREPRISE	8
AGE DE L'APPRENTI	9
EXAMEN MEDICAL	10
NATIONALITE DE L'APPRENTI	11
APPRENTI RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPE	12
DATES DE DEBUT ET DE FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	13
DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	14
DUREE DE TRAVAIL DES APPRENTIS	15
DETERMINATION DU SALAIRE DE L'APPRENTI	16
DEROGATIONS CONDUITE DE MACHINES DANGEREUSES	18
APPRENTISSAGE FAMILIAL	19
TRAVAIL DE NUIT, LES DIMANCHES ET JOURS FERIES DES APPRENTIS MINEURS	20
LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	21
DISPOSITIONS FINANCIERES	22

L'apprentissage permet l'accès à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre reconnu (certifications inscrites au RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles). Il ouvre aux jeunes une vraie filière de formation allant du CAP/BEP (niveau V) aux diplômes des grandes écoles ou d'ingénieurs (niveau I), tout en leur offrant un contrat de travail.

La formation des jeunes, est organisée alternativement en entreprise (où l'apprenti a le statut de salarié) et en Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

### **LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

- C'est un contrat de travail particulier, rédigé à l'aide d'un formulaire « Cerfa » qui est soumis à une procédure d'enregistrement par les compagnies consulaires, depuis le 2 Août 2005 [*loi en faveur des Petites et Moyennes entreprises*].
- Il peut être conclu par des jeunes de 16 à moins de 26 ans (hors dérogations possibles), pour une durée allant de 1 à 3 ans, selon le cycle de formation suivi.
- La formation en CFA est d'une durée moyenne de 400 h par an.
- Il donne lieu pour les entreprises, à des exonérations de charges et à des aides financières de l'Etat et de la Région.
- Il prévoit pour les jeunes, une rémunération calculée en pourcentage du SMIC (ou du minimum conventionnel) variant en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année de sa progression dans le ou les cycles de formation.

### **UNE RELATION TRIPARTITE ET TRES ETROITE ENTRE**

- L'apprenti qui effectue son parcours de formation professionnelle initiale, sous statut salarié, entre entreprise et CFA.
- Le CFA qui pour mission d'assurer l'enseignement technologique et pratique du jeune, de garantir sa progression pédagogique et de le présenter aux examens pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre reconnu.
- L'entreprise et plus particulièrement, le maître d'apprentissage qui a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

***De la qualité de leurs relations dépend le succès de la formation en alternance.***

### **LES AUTRES PARTENAIRES INCONTOURNABLES DE L'APPRENTISSAGE**

- **Les organisations professionnelles** qui contribuent au même titre que les entreprises, au financement de l'alternance.
- **Les conseils régionaux** qui depuis la loi de décentralisation, ont en charge la politique régionale de formation et à ce titre la gestion de la formation par apprentissage. Ils sont les premiers partenaires des CFA et décident de l'ouverture et de la fermeture de sections mais aussi des modalités de versement à l'employeur de l'indemnité compensatrice forfaitaire.

L'article L 6224-1 du Code du Travail prévoit que les chambres consulaires **sont compétentes pour l'enregistrement des contrats d'apprentissage**

- **Chambres de Métiers et de l'Artisanat :**
  - entreprises inscrites au répertoire des métiers ou à la 1ère section du registre des entreprises pour les départements d'Alsace Moselle
  - les artisans ruraux
- **Chambre d'Agriculture :** apprentis relevant du régime des assurances sociales agricoles
- **Chambres de Commerce et d'Industrie :** dans les autres cas (entreprises immatriculées au RCS, associations, professions libérales ...) à l'exception des employeurs relevant du secteur public défini par la loi du 17 juillet 1992 (chapitre II). En cas de double immatriculation RM/ RCS, c'est la chambre de métiers qui est compétente.

### La notion de dossier complet :

*Le contrat est complet lorsqu'il est dûment rempli, accompagné des pièces obligatoires, et comporte le visa du CFA. Il doit être transmis au service chargé de l'enregistrement, du lieu d'exécution du contrat, avant le début d'exécution du contrat ou au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent*

Le contrat d'apprentissage, pour ce qui concerne la déclaration de l'employeur, est accompagné des documents nécessaires, s'ils n'ont pas été transmis antérieurement au titre d'un contrat conclu avec un apprenti préparant le **même** diplôme et suivi par le **même** maître d'apprentissage.

- **les titres ou les diplômes du maître d'apprentissage et les justificatifs de son expérience professionnelle** en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

*Ou*

- l'avis du recteur d'académie ou du directeur régional de la **jeunesse**, des sports et de la vie associative lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou les diplômes requis.

Le contrat pour être enregistré doit être accompagné des pièces suivantes, si nécessaires :

- **la décision prise par le rectorat**, le DRAF ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative, de réduire ou d'allonger la durée du contrat ou de fixer le début de l'apprentissage hors période légale.
- **l'autorisation pour l'apprenti junior de moins de 16 ans d'entrer en apprentissage** à l'issue du parcours d'initiation aux métiers : ce document est délivré par le proviseur du lycée professionnel ou le directeur de CFA où s'est effectué le parcours d'initiation au métier.
- **l'avis de l'équipe pédagogique** ayant en charge la formation d'un apprenti junior relatif à l'adaptation de la durée du contrat d'apprentissage conclu par l'apprenti junior.
- **le titre autorisant l'apprenti à travailler en France** s'il est de nationalité étrangère.
- **la fiche médicale d'aptitude** délivrée par le médecin du travail. (l'absence de production de cette pièce peut constituer un refus d'enregistrement dans 3 cas : CF fiche n° 7)
- **l'autorisation accordée par l'inspecteur du travail permettant** à l'apprenti mineur d'utiliser des machines dangereuses ou d'effectuer des travaux dangereux.

### **Les délais encadrant l'enregistrement des contrats d'apprentissage :**

A compter de la réception du contrat, la chambre dispose d'un délai **de 15 jours** pour l'enregistrer. La non réponse dans ce délai a valeur d'enregistrement tacite.

Un exemplaire du contrat est transmis aux parties et à la DIRECCTE. Le directeur de la DIRECCTE peut demander transmission des pièces annexes au contrat. Une copie du contrat est adressée par la chambre aux autres organismes concernés.

Si le dossier est incomplet ou non-conforme, la chambre doit alors demander à l'entreprise les pièces manquantes ou la régularisation du dossier.

A réception de ces pièces la chambre consulaire bénéficie d'un nouveau délai de 15 jours pour examiner le contrat et l'enregistrer

### **Le refus d'enregistrement**

Pour le cas où le contrat ne satisfait pas aux conditions prévues par l'article L6224-2, la chambre doit refuser l'enregistrement aux termes d'un courrier qui doit impérativement être motivé.

La décision de refus peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le conseil de prud'hommes.

### **Le contrôle exercé par les DIRECCTE**

Les contrats enregistrés sont adressés par la chambre à l'administration compétente. A compter de la réception du contrat, cette dernière dispose d'un délai de **15 jours** pour contrôler la validité de l'enregistrement.

- **Si la DIRECCTE constate que l'enregistrement du contrat n'est pas valide**, mais que le défaut de validité peut être régularisé, elle met la chambre en demeure de régulariser le contrat dans un délai de 10 jours.  
A l'expiration de ce délai, si le contrat n'a pas été régularisé, elle notifie à la chambre sa décision de non validité de l'enregistrement.
- **Dans l'hypothèse où la non validité ne pourrait être régularisée**, la DIRECCTE adresse immédiatement à la chambre sa décision de non validité de l'enregistrement.

**En cas d'enregistrement non valide, le contrat ne peut plus recevoir exécution. La chambre retire sa décision d'enregistrement, et la notifie aux parties avec copie à la DIRECCTE suivant le cas et aux organismes concernés.**

Attention, la déclaration est dorénavant intégrée au contrat d'apprentissage Formulaire FA 13a  
Nous vous invitons à vous référer à la fiche "Enregistrement du contrat"

#### **DEFINITION**

L'embauche d'un apprenti est subordonnée à une déclaration de l'employeur attestant qu'il prendra toutes les mesures nécessaires à l'apprentissage, garantira l'équipement de l'entreprise, les mesures utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des salariés à qui la formation est confiée.

La déclaration est maintenant intégrée dans le contrat d'apprentissage, le contrat et la déclaration ne sont plus qu'un seul et même document.

#### **CONTENU**

- **Mentions intéressant l'entreprise** : noms et prénoms de l'employeur ou dénomination, numéro, nombre de salariés de l'entreprise autre que les apprentis,
- **Les diplômes et titres susceptibles d'être préparés**
- **Mentions intéressant le maître d'apprentissage** : noms et prénoms, les titres et diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.
- **Attestation de l'employeur** : elle précise que l'employeur prend les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et garantit l'équipement de l'entreprise.... et qu'il s'engage à informer l'autorité administrative de tout changement concernant le ou les maîtres d'apprentissage.

Ce contenu est maintenant présent dans le contrat d'apprentissage ; la plupart de ces mentions se trouvent dans le cadre « maître d'apprentissage » du nouveau contrat type d'apprentissage.

De ce fait, le contrat sera accompagné des pièces et documents suivants, s'ils n'ont pas été transmis antérieurement au titre d'un contrat d'apprentissage conclu avec un apprenti préparant le même diplôme ou titre et suivi par le même maître d'apprentissage :

- Titres ou diplômes du maître d'apprentissage et les justificatifs de son expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou titre préparé par l'apprenti.
- L'avis du recteur d'académie, du DRAF ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou les diplômes requis

#### **PROCEDURE**

La déclaration (intégrée dans le cerfa FA 13a du contrat d'apprentissage) est adressée, lorsque le contrat est enregistré, par l'organisme chargé de l'enregistrement au chef du service chargé, dans le département ou se trouve le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage, du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité à laquelle se rattache l'entreprise.

Les chambres consulaires doivent du fait de leur nouvelle prérogative d'enregistrement des contrats d'apprentissage vérifier que l'employeur n'est pas soumis à une opposition ou à une interdiction à engagement d'apprentis :

Les chambres consulaires sont informées des oppositions et des interdictions à engagement d'apprentis ainsi que des levées d'opposition.

### **OPPOSITION A ENGAGEMENT D'APPRENTIS**

Décision préfectorale empêchant la conclusion de contrats d'apprentissage et /ou la poursuite des contrats d'apprentissage en cours en cas de méconnaissance par l'entreprise de ses obligations.

Elle peut être consécutive à une méconnaissance par l'employeur des obligations en matière d'apprentissage et/ou du non respect par ce dernier des dispositions relatives aux jeunes travailleurs. La décision peut aussi être le fait de la méconnaissance par le maître d'apprentissage (quand il n'est pas employeur) des obligations mises à sa charge par le contrat d'apprentissage ou lorsqu'il ne présente plus les garanties de moralité requises.

### **INTERDICTION A ENGAGEMENT D'APPRENTIS**

Décision de la DIRECCTE / ITT / SDITEPSA interdisant à l'entreprise de recruter des jeunes en contrat d'apprentissage et /ou de poursuivre les contrats en cours en cas de risques sérieux d'atteinte à la santé et à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

Ce sont notamment des violences physiques ou morales présentant un caractère de gravité commises à l'encontre de l'apprenti : brutalités, sévices physiques, insultes, humiliations...

Ou encore la mise en danger de la santé et de l'intégrité physique de l'apprenti : utilisation de substances, préparation dangereuses et infractions graves à la législation.

**DANS LES DEUX CAS, L'EMPLOYEUR PEUT DEMANDER, S'IL APPORTE LES ELEMENTS QUI LE JUSTIFIENT, A L'ORGANISME QUI A PRIS LA DECISION DE LEVER LA DECISION**

### MISSIONS

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur.

Il contribue à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une **équipe tutorale** au sein de laquelle sera désigné **un maître d'apprentissage référent**, qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

### CONDITIONS

Le maître d'apprentissage doit :

- être majeur
- offrir toutes les garanties de moralité
- remplir des conditions de compétences, qui se définissent en terme de diplôme et d'années d'expérience :
  - Etre titulaire d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel visé par la qualification préparée par le jeune, et d'un niveau au moins équivalent à cette qualification + 3 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification envisagée par le jeune

OU

- Sans titre ou diplôme mais avoir un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (CODEI) + 5 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification envisagée par le jeune

OU

- Sans titre ou diplôme mais justifier de 5 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification envisagée par le jeune et avoir l'avis du recteur, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt (DRAF) ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs.

Faute de réponse dans un délai de 1 mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée acquise

Il faut lire de manière complémentaire les textes relatifs au contrat d'apprentissage et aux contrats en alternance.

### **DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE**

Chaque maître d'apprentissage (employeur ou salarié) peut accueillir simultanément : 2 apprentis ou élèves en classes préparatoires à l'apprentissage + 1 un apprenti redoublant.

#### Exemples :

- Ø un employeur peut être maître d'apprentissage de 2 apprentis
- Ø un salarié peut être maître d'apprentissage d'1 apprenti, d'1 redoublant et avoir la responsabilité d'1 élève en classe préparatoire à l'apprentissage

#### Dérogations :

- Des dérogations individuelles peuvent être accordées par le CODEI
- Dans certaines branches professionnelles, les plafonds d'emploi simultanés d'apprentis peuvent être différents. Ces limites sont fixées par arrêté interministériel. C'est notamment le cas pour la coiffure (arrêté du 10 mars 1992), la pharmacie

**DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS EN ALTERNANCE,** si dans l'entreprise, il y a des salariés en contrat et/ ou en période de professionnalisation

- **Lorsque le tuteur est salarié :** il ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, périodes de professionnalisation
- **Lorsque le tuteur est l'employeur :** il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, périodes de professionnalisation

#### Exemples :

- Ø un salarié tuteur peut exercer ses fonctions à l'égard d'1 apprenti, d'1 salarié en contrat de professionnalisation et 1 en période de professionnalisation
- Ø un salarié tuteur peut exercer ses fonctions à l'égard de 2 salariés en contrat l'apprentissage et d'1 personne en période de professionnalisation
- Ø un employeur tuteur peut exercer ses fonctions à l'égard d'1 salarié en contrat d'apprentissage et d'1 salarié en contrat de professionnalisation
- Ø un employeur peut exercer ses fonctions à l'égard de 2 apprentis et d'1 apprenti redoublant (c'est la disposition sur le contrat d'apprentissage qui prévaut).

### QUI PEUT ETRE APPRENTI

Tout jeune âgé de **16 ans au moins et de 25 ans au plus au début de l'apprentissage ; il existe cependant des dérogations pour :**

- **Les jeunes âgés de moins de 16 ans s'ils remplissent une des conditions suivantes :**
  - Avoir effectué la scolarité jusqu'en classe de 3ème,
  - Etre issu du dispositif apprentissage junior
  
- **Les jeunes âgés de plus de 25 ans dans les cas suivants :**
  - Lorsque le contrat proposé fait suite à un précédent contrat et qu'il permet de préparer un diplôme de niveau supérieur au diplôme précédemment obtenu. (délai maximum entre les 2 contrats : 1 an)
  - Lorsque le contrat d'apprentissage a été rompu pour un motif indépendant de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ; (délai maximum entre les 2 contrats : 1 an)

*NB : dans les 2 premiers cas, l'âge de l'apprenti au début du contrat ne peut être supérieur à 30 ans*

#### Les 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 oeuvre de la procédure prévue à l'article L. 117-5-1, en cas de risques sérieux d'atteinte à la santé et à la sécurité
  - Inaptitude physique et temporaire de l'apprenti constatée dans les conditions prévues à l'article R. 117-20 (constatée par un organisme habilité + avis circonstancié du CFA)
  - Lorsque l'apprenti a un projet de création ou de reprise d'entreprise, dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.
  - Lorsque le jeune est reconnu travailleur handicapé,
- 
- **Un dispositif particulier : « l'apprentissage junior »**
    - « Phase d'initiation » : les élèves stagiaires en parcours d'initiation aux métiers, à partir de 14 ans et sous statut scolaire, découvrent les métiers pour l'obtention du socle commun de connaissances et de compétences.
    - « Contrat d'apprentissage » : à la suite de la phase d'initiation et à partir de 15 ans, ils peuvent conclure un contrat d'apprentissage.

## **NECESSITE D'UN EXAMEN MEDICAL D'EMBAUCHE**

Il doit être fait :

- Avant l'embauche pour :
  - les apprentis mineurs
  - les apprentis reconnus handicapés
  - les apprentis affectés à certains travaux dangereux (comportant des exigences ou des risques déterminés).
- Avant la fin de la période d'essai pour les autres.

## **FICHE MEDICALE D'APTITUDE**

A l'issue de l'examen, une fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin du travail doit être établie, elle est :

- transmise au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'enregistrement du contrat à la chambre consulaire chargée de cet enregistrement qui l'adresse sans délai à la DIRECCTE, SDITEPSA, ITT.
- Dans les cas suivants, la fiche doit accompagner le contrat d'apprentissage transmis au service d'enregistrement pour être enregistré :
  - Lorsque l'apprenti est mineur et qu'il sera amené à effectuer des heures supplémentaires.
  - Lorsque l'apprenti est mineur et qu'il utilisera pour sa formation des machines, appareils, substances proscrits pour les travailleurs mineurs ou qu'il effectuera des travaux interdits aux jeunes travailleurs.
  - Lorsque l'apprenti, quelque soit son âge, est exposé à des risques pour sa santé ou sa sécurité (travaux spéciaux déterminés par arrêté du ministre du travail ou de l'agriculture ou bien travaux faisant l'objet de prescriptions particulières du fait de la branche d'activité dans laquelle ils se situent ou du mode de travail).

### **PRINCIPE**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier qui ouvre droit, pour l'employeur, à des aides financières attribuées par l'Etat et les Conseils Régionaux.

Par conséquent, il est ouvert aux jeunes de nationalité française.

Les jeunes de nationalité étrangère quant à eux, doivent remplir certaines conditions pour y avoir accès.

- **Cas des ressortissants de l'Union Européenne (sauf Bulgarie et Roumanie), des pays membres de l'Espace économique européen, de la Suisse, d'Andorre ou de Monaco**

Aucune autorisation de travail n'est nécessaire.

*(sous réserve que l'administration au plan local n'applique pas la circulaire DPM/ DM 4/96/138 du 22 février 1996 relative à la libre circulation des travailleurs de l'Union européenne qui interdit le bénéfice des mesures favorisant l'accès à l'emploi)*

- **Cas des apprentis non ressortissants de l'UE**

Un étranger ne peut conclure de contrat d'apprentissage sans avoir obtenu au préalable l'autorisation d'exercer une activité salariée, par exemple : une carte de résident ou une carte de séjour vie privée/ vie familiale

- **Cas des apprentis ressortissant de l'un des 2 derniers pays nouvellement entrés dans l'UE : Bulgarie et Roumanie**

Nécessité d'une autorisation de travail

***En cas de doute n'hésitez pas à contacter votre DIRECCTE et votre préfecture***

Il n'y a plus de limite d'âge pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapés (CDAPH).

Certains aménagements sont possibles pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés

### CONDITIONS POUR OBTENIR DES AMENAGEMENTS

- reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par le CDAPH
- orientation vers l'apprentissage par le CDAPH
- souscription d'un contrat d'apprentissage

### AMENAGEMENTS POSSIBLES

- Un aménagement particulier de la pédagogie appliquée dans le CFA est possible sur autorisation du Recteur ou du DRAF après avis du CDAPH.  
*Le Recteur ou le Draf a 1 mois pour répondre à compter de la réception de la demande.*  
*A défaut de réponse, l'autorisation est réputée acquise*  
Disposition applicable même lorsque la qualité de travailleur handicapée est reconnue au cours de l'apprentissage.
- Lorsque la personne n'est pas en mesure de fréquenter le CFA, elle peut être autorisée à suivre par correspondance un enseignement équivalent à celui dispensé en centre  
*Le Recteur ou le Draf a 1 mois pour répondre à compter de la réception de la demande*  
*A défaut de réponse, l'autorisation est réputée acquise*  
Disposition applicable même lorsque la qualité de travailleur handicapée est reconnue au cours de l'apprentissage.
- La formation peut être dispensée dans un CFA adapté ayant signé une convention avec l'Etat ou la Région, sur avis motivé du CDAPH.
- La durée du contrat d'apprentissage peut être prolongée d'un an lorsque l'état de l'apprenti l'exige. La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans.

Pendant cette année de prolongation de contrat, la rémunération versée à l'apprenti est majorée de 15 points.

### AIDES VERSEES :

- **De l'Etat :** l'employeur bénéficie d'une prime d'un montant égal à 520 fois le SMIC horaire applicable au premier jour du mois de juillet compris dans la première année l'apprentissage. Cette prime est versée en 2 fois ; à l'issue de la 1ère année puis à l'issue de la 2ème année. La demande est faite auprès de la DIRECCTE.  
Cette prime n'est pas due si le contrat est résilié pendant les 2 premiers mois de l'apprentissage.  
Passé ces 2 premiers mois, elle est réduite proportionnellement à la durée effective du contrat en cas de résiliation d'un commun accord du contrat d'apprentissage. Elle n'est pas due et l'employeur est tenu de rembourser les sommes qui lui ont été versées, si le contrat est résilié par le juge en raison d'une faute grave de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations.
- **De l'AGEFIPH :** aux entreprises et aux jeunes et des supports pédagogiques peuvent être adaptés grâce à des subventions accordées au CFA

Le contrat d'apprentissage doit mentionner la date de début et de fin du contrat d'apprentissage

### **DATE DE DEBUT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

#### **Principe :**

La date de début de contrat ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation du centre de formation que doit suivre l'apprenti.

#### **Dérogation :**

Des dérogations peuvent permettre de fixer la date de début de contrat en dehors de cette période. Une demande de dérogation mentionnant expressément le motif invoqué à son appui et les résultats de l'évaluation des compétences de l'intéressé peut être adressée au recteur ou au directeur régional de l'agriculture et de la forêt (Draf), par l'intermédiaire du directeur du CFA ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement qui y joint son avis.

*Faute de réponse du recteur ou du Draf, dans un délai de deux semaines à compter du jour où il a été saisi, la dérogation est réputée accordée.*

### **DATE DE FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

Le contrat doit mentionner la date de fin du contrat, elle ne peut être antérieure à la fin du cycle de formation pour permettre au jeune de se présenter à l'examen.

### **PRINCIPE**

Au moins égale au cycle de formation, la durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans pour tenir compte du niveau de l'apprenti ou de la spécificité de la formation proposée.

Certaines branches peuvent avoir des dispositions particulières en matière de durée de formation

### **DEROGATIONS**

- **Aménagement de la durée du contrat pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti**, la durée est fixée par les cocontractants, elle peut varier de 1 à 3 ans.

*A la demande des cocontractants, et autorisé par le recteur ou le Directeur régional de l'agriculture et de la forêt (DRAF) après avis le cas échéant du président de l'université ou du directeur de l'établissement d'enseignement supérieur au vu de l'évaluation des compétences du jeune (l'autorisation est réputée acquise faute de réponse dans le délai d'un mois à compter du dépôt de la demande)*

- **Allongement de la durée du contrat** pour l'apprenti reconnu travailleur handicapé : possibilité de conclure, sous conditions, un contrat de 4 ans
- **Réduction de la durée du contrat d'1 an** lorsque la durée du contrat est normalement de 2 ans au moins pour une :
  - personne ayant commencé pendant un an au moins, une formation à temps plein dans un établissement technologique ou par contrat d'apprentissage, de qualification ou de professionnalisation et voulant l'achever en apprentissage. (Considéré comme 2ème année notamment en matière de rémunération).
  - personne déjà titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau supérieur à celui préparé ou ayant effectué un stage de formation professionnelle conventionné ou agréé par l'Etat ou une région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification. (Considéré comme 2ème année notamment en matière de rémunération).

*Décision prise par le recteur ou le DRAF après avis du directeur du CFA (la décision est réputée positive faute de réponse dans le délai d'un mois à compter du dépôt de la demande)*

- personne déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et qui désire préparer un diplôme ou un titre de même niveau, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou titre.

*Décision prise par le recteur ou le DRAF après avis du directeur du CFA (la décision est réputée positive faute de réponse dans le délai d'un mois à compter du dépôt de la demande)*

- **Durée du contrat d'apprentissage peut varier entre 6 mois et 1 an** lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :
  - de même niveau et en rapport avec le 1<sup>er</sup> diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage
  - de niveau inférieur à un diplôme ou un titre déjà obtenu
  - dont une partie a été obtenue par VAE
  - dont la préparation a été commencée sous un autre statut

*Décision prise par le recteur ou DRAF après avis du directeur de CFA (la décision est réputée positive faute de réponse dans le délai d'un mois à compter du dépôt de la demande)*

**Le temps consacré à la formation en CFA est compris dans l'horaire de travail.**

### **DUREE DU TRAVAIL DES APPRENTIS MINEURS**

La durée de travail journalière est limitée à **8 heures par jour** dans la limite de **35 heures par semaine**.

Des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail. La durée du travail peut ainsi être portée, à titre exceptionnel, à 40 heures par semaine sans pouvoir dépasser la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Le temps de repos hebdomadaire est au minimum de **2 jours consécutifs** incluant le dimanche sauf dérogations.

Le temps de repos quotidien pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans est au minimum de 14 heures par jour et pour ceux de 16 à 18 ans, au minimum de 12 heures par jour.  
Le temps de pause quotidien est de 30 minutes pour 4h30 de travail consécutives

### **DUREE DU TRAVAIL DES APPRENTIS MAJEURS**

La durée de travail journalière est limitée à **10 heures par jour** dans la limite de **35 heures par semaine**.

L'apprenti peut effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 48 heures sur une semaine ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines.

Le temps de repos hebdomadaire est au minimum de **24 heures consécutives** auquel se rajoute le temps de repos quotidien.

Le temps de repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives

Le temps de pause quotidien est au minimum de 20 minutes pour 6 heures de travail consécutives.

### **MAJORATION POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les apprentis effectuant des heures supplémentaires sont rémunérés selon les dispositions légales applicables à l'entreprise : une majoration de salaire suivant le nombre d'heures supplémentaires effectuées.

### **DES DISPOSITIONS PARTICULIERES EN MATIERE DE DUREE DE TRAVAIL PEUVENT ETRE PREVUES PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES**

**ATTENTION :** Dans **l'hôtellerie restauration**, les horaires d'équivalence n'existent plus. Un nouvel accord, signé le 5 février 2007 applicable à compter du 1er avril 2007 prévoit un horaire conventionnel fixé à 39 heures, sous conditions. Les heures effectuées au-delà de 35 heures sont majorées. Les apprentis mineurs pourront faire plus de 35 heures par semaine qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail

Le salaire de l'apprenti est déterminé sous réserves de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables par les dispositions légales suivantes :

### **SALAIRE VERSE AUX APPRENTIS**

Le **salaire versé à l'apprenti** est déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 re année	25 %	41 %	53 % <sup>(1)</sup>
2 e année	37 %	49 %	61 % <sup>(1)</sup>
3 e année	53 %	65 %	78 % <sup>(1)</sup>

*(1) ou en fonction du salaire minimum conventionnel si plus favorable.*

Le montant de la rémunération de l'apprenti est majoré à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

**Attention : certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions particulières.**

Exemple : bâtiment et travaux publics, la coiffure.. qui prévoient des taux plus importants et/ ou le versement des certaines indemnités (exemple : indemnité de panier dans le bâtiment)

En cas **de formation complémentaire** (mention complémentaire, diplôme connexe), le salaire est majoré de 15 points par rapport aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée de formation

En cas de **succession de contrats** :

- **avec le même employeur** : la rémunération pour le nouveau contrat est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code en fonction de son âge est plus favorable.
- **avec un employeur différent** : sa rémunération pour le nouveau contrat est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues par le code en fonction de l'âge est plus favorable.

Les rémunérations supérieures au salaire minimum réglementaire perçues par l'apprenti dans le cadre de son premier contrat d'apprentissage, en application d'un accord collectif, ne sont pas opposables au nouvel employeur ne relevant pas de la même branche (circulaire DGEFP-DGTn° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération des apprentis).

## **CAS PARTICULIERS**

- **En cas de réduction de la durée du contrat d'un an pour les formations ayant une durée d'au moins 2 ans** (jeune ayant commencé sa formation pendant au moins 1 an sous un autre statut, déjà titulaire d'un diplôme ou titre supérieur à celui préparé ou ayant effectué un stage de formation professionnelle..) la rémunération est celle d'une 2ème année de contrat  
*Attention, les apprentis préparant une licence professionnelle en un an doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.*  
(circulaire DGEFP – DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération des apprentis)
- **En cas d'aménagement de la durée du contrat pour tenir compte du niveau initial du jeune :**
  - Réduction : les apprentis sont considérés comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée normale du contrat et la durée réduite dudit contrat.

### Exemple :

*un apprenti de 18 ans dont le contrat initial de 2 ans a été diminué de 6 mois après évaluation des compétences.*

*6 premiers mois : 41% du SMIC*

*l'année suivante : 49% du SMIC*

- Allongement : la rémunération versée pendant cette année excédant la durée normale est le salaire applicable à l'année d'exécution du contrat fixé par le code.

### Exemple :

*un apprenti de 17 ans dont le contrat initial est prolongé de 4 mois :*

*1ère année : 25 % du SMIC*

*2ème année : 49% du SMIC*

*4 mois de prolongation : 65% du SMIC (on lui applique le salaire afférent à une 3ème année de contrat).*

- **En cas de prolongation de la durée du contrat suite à un échec à l'examen ou jusqu'à l'expiration du cycle de formation sous certaines conditions,** le salaire minimum est celui de la dernière année précédent la prolongation.
- **Pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés,** lorsque le contrat d'apprentissage est prolongé d'un an, la rémunération est majorée de 15 points pour la durée de cette prolongation.

## **AVANTAGES EN NATURE**

Il s'agit de la fourniture par l'employeur à ses salariés de prestations (nourriture, logement.. ). Elles doivent être prévues par le contrat d'apprentissage.

Elles ne peuvent représenter que :

- 75% de la déduction fixée par la sécurité sociale
- dans la limite des trois quarts du salaire
- 

**Certaines conventions collectives peuvent prévoir des taux inférieurs à ceux prévus par les dispositions légales.**

#### **PRINCIPE**

Les apprentis de moins de 18 ans ne doivent pas être exposés à des travaux dangereux.

Exemples de travaux dangereux : travail des cisailles, presses de toute nature, outils tranchants, autres que ceux mus par la force de l'opérateur lui-même.. conduite des tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection contre le renversement ainsi que des moissonneuses-batteuses...., sur les chantiers du bâtiment, les travaux en élévation de quelque nature que ce soit ..., de démolition...

Exemples de travaux sur des substances dangereuses : sur l'acide cyanhydrique (fabrication et emploi), le chlore (production et emploi), le mercure (travaux exposants aux vapeurs), les explosifs (fabrication et manipulation des engins, artifices ou objets en contenant) ...

**Cette liste de travaux réputés dangereux n'est pas exhaustive.**

**En cas de doute, l'employeur doit prendre contact avec la DIRECCTE, l'ITT, le SDITPSA ou le médecin du travail.**

#### **DEROGATION POSSIBLE A CES TRAVAUX DANGEREUX**

L'autorisation est accordée par l'Inspecteur du Travail, après avis favorable du médecin du travail. En outre, une autorisation du professeur ou moniteur d'atelier est requise pour chaque emploi.

*L'autorisation est réputée acquise si l'Inspecteur du Travail n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande complète, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et comportant l'avis favorable du médecin et du professeur ou du moniteur responsable.*

Les dérogations sont valables pour toute la durée du contrat en l'absence de modification des équipements de travail et sous réserve de l'envoi chaque année d'un nouvel avis favorable du médecin du Travail.

Des règlements d'administration publique précisent pour certaines formations les conditions dans lesquelles les apprentis pourront accomplir les travaux dangereux que nécessite leur formation.

Il n'y a aucune interdiction à ce qu'un apprenti conclue avec l'un de ses ascendants un contrat d'apprentissage.

Il existe une particularité lorsque l'apprenti est mineur.

### **APPRENTI MINEUR :**

Le contrat peut être remplacé par une déclaration souscrite par l'employeur qui précise :

- que l'employeur s'engage à satisfaire aux conditions de l'apprentissage
- les stipulations et indications obligatoires contenues dans le contrat d'apprentissage dont le nom du maître d'apprentissage... , le salaire versé à l'apprenti.
- le lien de parenté entre l'employeur et l'apprenti
- la caisse d'épargne, l'établissement bancaire, le centre de chèques postaux où un compte a été ouvert au nom de l'apprenti pour recevoir la partie de salaire que l'ascendant employeur est tenu de verser audit compte. Cette partie est au moins égale à 25% du salaire fixé au contrat

Modalités de signature de la déclaration

- Elle est signée par l'ascendant employeur et l'apprenti
- Elle est visée par le directeur du CFA
- Elle est soumise à enregistrement

***En pratique, c'est le cerfa du contrat d'apprentissage qui est rempli***

### ▪ **Travail de nuit**

Une dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis mineurs peut-être accordée aux secteurs suivants :

- la boulangerie
- la pâtisserie

Pour ces 2 secteurs, le travail de nuit peut-être autorisé avant 6 heures mais au plus tôt à partir de 4 heures pour permettre aux apprentis mineurs de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de pâtisserie. Seuls les établissements où toutes les phases de fabrication ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation.

- les courses hippiques (ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course)
- les spectacles

L'autorisation ne porte que de 22 heures à 24 heures.

Pour le secteur des courses hippiques, la dérogation ne peut être utilisée que 2 fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.

- la restauration
- l'hôtellerie

Dans ces deux secteurs l'autorisation ne vaut que de 22 heures à 23 heures 30.

### Procédure :

- le travail de nuit des apprentis de moins de 18 ans ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage
- a dérogation est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée d'un an renouvelable.
- certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions particulières

### ▪ **Travail les dimanches**

Une dérogation à l'interdiction du travail les dimanches des apprentis mineurs peut-être accordée aux secteurs suivants :

- l'hôtellerie
- la restauration
- les traiteurs et organisateurs de réception
- les cafés, tabacs et débits de boisson
- la boulangerie
- la pâtisserie
- la boucherie
- la charcuterie
- la fromagerie crèmerie
- la poissonnerie
- les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries
- les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente des denrées alimentaires au détail.

### ▪ **Travail des jours fériés**

Les apprentis mineurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi. Mais dans les secteurs listés précédemment (*CF travail les dimanches*), une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette interdiction, sous réserve du respect des dispositions relatives au repos hebdomadaire.

Les modes de rupture du contrat d'apprentissage sont limités :

### ▪ **PENDANT LES DEUX PREMIERS MOIS D'APPRENTISSAGE**

La résiliation unilatérale du contrat par l'une ou l'autre des parties est possible. Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA, à la chambre consulaire qui la transmet à la DIRECCTE.

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, cette résiliation ne peut donner lieu à indemnisation.

### ▪ **APRES LES DEUX PREMIERS MOIS D'APPRENTISSAGE**

- Rupture d'un commun accord

Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA, à la chambre consulaire qui la transmet à la DIRECCTE.

- Rupture anticipée du contrat d'apprentissage

En cas d'obtention du diplôme ou du titre, l'apprenti peut décider de mettre fin au contrat d'apprentissage avant le terme fixé initialement s'il a informé par écrit l'employeur au moins deux mois auparavant.

Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA, à la chambre consulaire qui la transmet à la DIRECCTE.

- Résiliation prononcée par le conseil de prud'hommes : 3 motifs peuvent être invoqués
  - Faute grave de l'une des parties
  - Manquements répétés de l'une des parties à ses obligations
  - Inaptitude physique ou professionnelle de l'apprenti à exercer son métier. Elle doit être constatée par un examen individuel fait par un organisme habilité (CIO, ou centre attaché aux chambres de métiers, médecin du travail, scolaire...) avec avis circonstancié du directeur du CFA. La conclusion de cet examen est transmise au juge le cas échéant, aux parties, au directeur du CFA, à la chambre consulaire qui la transmet à la DIRECCTE.

### ▪ **RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE PAR L'APPRENTI JUNIOR**

Le contrat peut être rompu à tout moment par le jeune jusqu'à 16 ans.

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, cette rupture n'ouvre droit à aucune indemnisation.

### EXONERATION DES COTISATIONS SOCIALES

Les exonérations de cotisations varient selon l'effectif de l'entreprise au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat (non compris les apprentis) et s'appliquent jusqu'à la fin du contrat d'apprentissage.

L'apprenti est exonéré de la CSG / CRDS.

- **Entreprises de moins de 11 salariés et employeurs inscrits au répertoire des métiers et au registre des entreprises (départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle):**

L'Etat prend en charge l'ensemble des cotisations sociales (patronales et salariales) quel que soit le montant du salaire versé à l'apprenti.

Les entreprises sont exonérées :

- - des cotisations de Sécurité Sociale : maladie, retraite, invalidité, décès, vieillesse, veuvage, allocations familiales,
- - des cotisations de retraite complémentaire, d'assurance chômage, fonds de garantie des salaires, aide au logement,
- 

- **Entreprises de 11 salariés et plus (non artisanales) :**

Exonérations :

- De la part patronale et salariale des cotisations de sécurité sociale
- De la part salariale des cotisations AGFF, des cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

- **Pour toutes les entreprises :** les employeurs sont soumis aux cotisations accident du travail, maladie professionnelle, pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007. Selon la DGEFP, cette disposition s'applique aux contrats dont l'exécution a débuté à compter du 1er janvier 2007

### INDEMNITES COMPENSATRICES FORFAITAIRES

L'embauche d'un apprenti ouvre droit pour l'employeur à une indemnité compensatrice forfaitaire versée par le Conseil Régional ou la collectivité territoriale de Corse.

Leur montant ainsi que les conditions d'attribution varient selon les régions sans pouvoir être inférieurs à 1 000 euros par année de cycle de formation et par apprenti.

Ce montant est proratisé en fonction de la durée effective du contrat.

### CREDIT D'IMPOT

Les entreprises bénéficient, sous certaines conditions, d'un crédit d'impôt de 1 600 € par an et par apprenti ; il est porté à 2 200 € par an notamment pour l'emploi d'un apprenti relevant de l'«accompagnement personnalisé» à l'intention des jeunes en difficulté, ou d'un apprenti reconnu travailleur handicapé, ou issu du dispositif « apprentissage junior », lorsque le contrat est issu d'un contrat de volontariat pour l'insertion et pour les entreprises portant le label « Entreprise du patrimoine vivant » .

Son montant est égal au produit du montant qu'ouvre droit l'apprenti (1600 ou 2200 €) par le nombre moyen annuel d'apprentis (dont le contrat a été conclu depuis au moins 1 mois) qui s'apprécie au 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle le crédit d'impôt est calculé.

### **NOUVEAU (MESURE PLAN URGENCE JEUNES 2009-2010)**

- Une aide exceptionnelle de 1800 € est accordée aux entreprises de moins de 50 salariés pour chaque embauche d'apprenti supplémentaire entre le 24 avril 2009 et 30 juin 2010 (y compris un premier apprenti).
- Pour les entreprises de 11 salariés et plus : une aide exceptionnelle sera accordée à ces entreprises pour compenser les cotisations sociales restant à leur charge, pour les embauches réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 (pour une période de douze mois).