

LE GUIDE PRATIQUE DE L'APPRENTISSAGE

Réponses brèves aux questions les
plus souvent posées sur l'apprentissage

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

màJ 20/06/18

SOMMAIRE

1. L'apprentissage en bref	3
2. Âge	4
3. Durée du contrat	5
4. Statut de l'apprenti	6
5. Salaire	7
6. Avantages sociaux	8
7. Démarches administratives	9
8. Travail en entreprise	11
9. Les absences / Retards	13
10. Rupture du contrat	15
11. Fin normale du contrat	17

1. L'APPRENTISSAGE EN BREF

Qu'est-ce que c'est ?

C'est un contrat de travail conclu entre une entreprise et un salarié (l'apprenti).

Quelles différences avec l'alternance ?

L'alternance regroupe deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Dans les deux cas le principe est le même, une alternance entre des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation en Centre.

Particularités de l'apprentissage ?

L'obtention d'un diplôme, qui valide la qualification professionnelle acquise en entreprise et en centre de formation.

Répartition du temps entre étude et entreprise ?

Tout dépend de la formation : 2 semaines en formation et 2 en entreprise, une semaine / trois semaines, 1 mois / 1 mois...

Quels sont les diplômes accessibles ?

Des centaines de diplômes du CAP au Bac +5 (Bac et Brevet Pro, BTS, DUT, licence, master, diplôme d'ingénieur, etc.).

Où réaliser son apprentissage ?

- Côté théorique : en CFA (Centre de Formation d'Apprentis), dans certaines écoles ou universités.
- Côté pratique : entreprises publiques et privées, secteurs artisanal, commercial ou industriel...

2. AGE DE L'APPRENTI

Entre 16 et 25 ans

Moins de 16 ans si....

J'ai au moins 15 ans, j'ai terminé le collège et je suis inscrit dans un lycée professionnel ou un CFA.

Des cursus d'insertion personnalisés sont également accessibles ou un dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima)

Jusqu'à 30 ans si...

- ▶ Je prépare un diplôme supérieur à celui déjà obtenu.
- ▶ Mon contrat a été rompu pour des causes indépendantes de ma volonté (faute de l'employeur, cessation d'activité, inaptitude physique temporaire, etc...)

Sans limite d'âge si...

- ▶ Je suis reconnu travail handicapé
- ▶ J'ai un projet de création ou de reprise d'entreprise qui ne peut être réalisé que grâce à un diplôme obtenu via la formation en apprentissage.

En dehors de l'âge, existe-t-il d'autres conditions ?

- ▶ Non, pour les ressortissants de l'Union Européenne.
- ▶ Oui pour les étrangers : il faut être en possession d'un titre de séjour valide autorisant à travailler en France.

3. DUREE DE L'APPRENTISSAGE

De 1 à 3 ans

La formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme :

- dont une partie peut avoir été obtenue par la validation des acquis de l'expérience.
- dont la préparation peut avoir commencé sous un autre statut que l'apprentissage.
- dont le niveau est supérieur à un diplôme déjà obtenu.
- dont le niveau est le même, et qui est en rapport avec un premier diplôme obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage.

Jusqu'à 4 ans si...

L'apprenti est reconnu comme travailleur handicapé.

Je vais passer combien de temps en formation ?

En moyenne de 490 à 700 heures par an. Tout dépend du diplôme préparé.

Cette formation sera plutôt générale ou technique ?

Deux tiers à la moitié des heures sont consacrées à l'enseignement général, et le reste à l'enseignement technique.

4. STATUT DE L'APPRENTI

100% Salarié

L'apprenti est un salarié à part entière de l'entreprise où il travaille. Il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les autres salariés majeurs. L'apprenti mineur est soumis à une protection supplémentaire.

Cela concerne le code du travail, les règlements, la convention collective de l'entreprise ?

Oui, ils sont applicables sans distinction.

Le temps consacré aux enseignements au CFA est compris dans les horaires de travail.

Je peux participer aux élections prud'homales et professionnelles ?

Oui, si j'ai plus de 16 ans et si je remplis les conditions d'électorat et d'éligibilité.

Mon ancienneté est-elle prise en compte si je suis embauché à l'issue de l'apprentissage ?

Oui, elle est prise en compte dans le calcul de ma rémunération, au même titre que n'importe quel salarié.

Est-ce que je bénéficie de la complémentaire santé obligatoire de mon entreprise ?

Il faut consulter l'entreprise et les conditions d'accord sur la mutuelle.

En cas d'absence ?

Je dois prévenir et la justifier légalement en fournissant un document prévu par le code du travail (arrêt de travail, accident de travail, convocation, acte de naissance, mariage, décès...)

... et étudiant ?

Non. Mais l'apprenti est un "étudiant des métiers". Il reçoit une carte d'étudiant qui lui donne accès à des avantages et des réductions tarifaires (restaurant universitaire, cinéma, transports, musées...)

5. SALAIRE DE L'APPRENTI

En général le minimum légal :

	15 à 18 ans	18 à 21 ans	21 ans et +
1ère année	25% SMIC	41% SMIC	53% SMIC
2ème année	37% SMIC	49% SMIC	61% SMIC
3ème année	53% SMIC	65% SMIC	78% SMIC

Parfois plus que le minimum légal :

- Si c'est prévu par l'entreprise ou le secteur d'activité dans lequel je me trouve, comme dans l'Industrie par exemple (minimum conventionnel).
- Ou si une clause de mon contrat de travail signé le prévoit.

Si c'est mon anniversaire, quand prend effet le changement de salaire ?

Le premier jour du mois qui suit mon anniversaire.

Et si je redouble suite à un échec à l'examen ?

Ma rémunération reste la même que celle de l'année précédente.

Que se passe-t-il en cas de succession de contrats ?

- Avec le même employeur : ma rémunération reste la même, sauf si elle doit augmenter avec mon âge.
- Avec un employeur différent : ma rémunération est au moins égale à celle touchée durant la dernière année de mon précédent contrat, sauf si le salaire en fonction de mon âge est plus avantageux.

Et les heures supplémentaires ?

Elles sont rémunérées selon les mêmes conditions que celles applicables aux autres salariés de l'entreprise et ne sont pas autorisées pour les mineurs.

Est-ce que je dois recevoir un bulletin de salaire ?

Un bulletin de paie doit m'être remis comme à tout salarié.

Et si je touche des avantages en nature (nourri, logé..) ? L'entreprise peut déduire ses frais de mon salaire (dans la limite de 75%). Cette déduction doit être précisée dans mon contrat d'apprentissage.

6. AVANTAGES SOCIAUX ET FISCAUX

Salaire brut = salaire net

Je suis intégralement exonéré des charges sociales patronales et salariales.

Exonération de l'impôt sur le revenu

Dans une limite égale au montant annuel du SMIC.

Allocations familiales

Elles continuent à être perçues par ma famille, tant que mon salaire ne dépasse pas 55% du SMIC.

Couverture sociale

Dès 16 ans elle est similaire à celle des autres salariés :

- Affiliation au régime général de la sécurité sociale,
- Congés payés, congés maternité/paternité,
- Droits ouverts à la retraite et aux allocations de chômage, etc...

Est-ce que j'ai une démarche à accomplir ?

Non, si j'ai déjà travaillé.

Oui, si je n'ai jamais travaillé. Je dois informer la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) de mon département de mon statut d'apprenti.

— Comment faire ?

Déclarer mon changement de situation (télécharger le dossier, le compléter puis l'envoyer signé et accompagné de toutes les pièces justificatives sur ameli.fr

Si je suis en arrêt de travail, je suis indemnisé intégralement ?

Non, à 50% de mon salaire (calculé sur la moyenne des trois derniers mois).

— Je suis indemnisé immédiatement ?

Non plus, il y a un délai de carence de trois jours pendant lesquels je ne suis pas indemnisé.

Est-ce que je cotise pour la retraite ?

Oui, tous les trimestres réalisés sont pris en compte pour ma retraite, au prorata du temps de présence effective..

Après l'apprentissage, je peux toucher le chômage ?

Oui, comme tous les salariés, si :

- J'ai travaillé 4 mois au cours des 28 derniers mois (soit 122 jours).
- Je n'ai pas mis un terme volontairement à ma période d'essai ou mon contrat.
- Je suis à la recherche d'un emploi.

7. DEMARCHES ADMINISTRATIVES

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

C'est un contrat de travail écrit de type particulier : certaines règles viennent du droit commun des contrats, d'autres sont spécifiques.

C'est un CDD ou un CDI ?

Il peut être les deux :

- Un CDD, la durée du contrat est au moins égale à la durée de la formation.
- Un CDI, la durée du contrat dépasse celle de l'apprentissage. Le contrat est d'abord régi par les dispositions du code du travail relatives à l'apprentissage, puis ce sont l'ensemble des dispositions propres au CDI qui s'appliquent.

Quand le conclure ?

Le plus tôt possible. Il est indispensable pour finaliser son inscription dans un CFA, sachant que je peux entrer en formation dans les 3 mois qui précèdent ou suivent le début de mon contrat d'apprentissage.

Quels formulaires remplir ?

Le Formulaire CERFA FA13 (www.formulaires.modernisation.gouv.fr)

Comment ?

A l'aide du Formulaire CERFA FA14, qui contient des indications sur la procédure d'enregistrement, l'entreprise se charge de remplir le contrat et le faire enregistrer par la chambre consulaire concernée.

Quels sont les éléments essentiels à vérifier ?

- Si l'employeur adhère à une convention collective,
- Date de début et de fin du contrat,
- Montant du salaire,
- Durée du contrat,
- Intitulé du diplôme préparé.

Comment se passe la signature ?

Qui sont les signataires ?

L'employeur et le futur apprenti.

Si je suis mineur mon représentant légal (parent ou tuteur) signe aussi.

Combien d'exemplaires préparer ?

3 exemplaires originaux.

Et une fois le contrat signé ?

Il faut remettre les 3 exemplaires au Centre de formation pour qu'ils soient validés.

Comment se passe l'enregistrement ?

C'est l'employeur qui se charge de cette partie. Pour être valide le contrat doit être enregistré par la chambre consulaire compétente. Un exemplaire revient au jeune ensuite.

L'employeur devra :

- Déclarer l'embauche dans les 8 jours précédant mon embauche effective.
- M'inscrire à la visite médicale pendant la période d'essai (ou avant l'embauche si je suis mineur).

8. TRAVAIL EN ENTREPRISE

La période d'essai

Elle correspond aux 45 premiers jours de formation pratique en entreprise ;

- Comment la calculer ? Ne sont pas prises en compte :
 - Les journées passées au centre de formation.
 - Les journées où je n'ai pas effectué de formation pratique (vacances, arrêts de travail, journée d'appel à la défense, fermeture exceptionnelle de l'entreprise, etc...).
- Seules sont retenues les journées où je suis effectivement en entreprise.

Doit-elle être mentionnée sur le contrat ?

Non, c'est une disposition légale, elle n'a donc pas à être spécifiée dans le contrat pour exister.

Une période d'essai commencée dans une entreprise (qui a mis fin à mon contrat) peut-elle être imputée à la période d'essai de ma nouvelle entreprise ?

Non, la période d'essai est une composante de chaque contrat en apprentissage.

Dois-je effectuer une nouvelle période d'essai si je suis embauché à l'issu de mon apprentissage ?

Non. Sauf :

- dispositions conventionnelles contraires,
- si je suis embauché pour un poste différent de celui ayant fait l'objet de mon apprentissage.

Le Temps de travail

Je suis payé pendant mon temps de formation au CFA. Les heures d'absence injustifiées sont décomptées de mon salaire.

Pour les mineurs ?

- Au maximum 8h par jour et 35h par semaine.
- Heures supplémentaires interdites (sauf dérogation).
- Pause de 30 minutes après 4 heures et demie consécutives de travail.
- Deux jours de repos complets et consécutifs par semaine.
- 12h consécutives de repos par jour (16h si moins de 16 ans).
- Interdiction de travailler les jours fériés.

Pour les majeurs ?

- Au maximum 10 heures par jour et 35 heures par semaine.
- Heures supplémentaires autorisées : limitées à 48 heures par semaine, ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines.
- Pause de 20 minutes après 6 heures consécutives de travail.
- Un jour de repos complet et par semaine.
- 11h consécutives de repos par jour.

Le dimanche ?

Possible grâce à des dérogations. Cela ne doit pas m'empêcher de bénéficier des temps de repos journaliers et hebdomadaires.

La nuit ?

- Si je suis majeur, mêmes règles que pour les autres salariés de l'entreprise.
- Si je suis mineur :
 - Moins de 16 ans : interdiction de travailler entre 20h et 6h du matin.
 - Plus de 16 ans : interdiction de travailler entre 22h et 6h du matin.

Les conditions de travail

L'employeur ne doit pas affecter l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité. L'apprenti doit respecter les consignes, équipements et tenues de sécurité.

Les congés

J'ai droit à :

- 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé.
- Plus 5 jours ouvrables supplémentaires (et payés), pour me préparer aux examens
- Pour me rendre à mes épreuves, je dois fournir à mon employeur la copie de ma convocation afin de justifier ce droit.

Est-ce que j'ai droit à des congés sans solde ?

Oui, si j'ai plus de 20 ans, dans la limite de 30 jours par an.

A un congé maternité/paternité ?

Oui, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

9. LES ABSENCES / RETARDS

Une obligation d'assiduité en formation est à justifier au regard du code du travail et des services académiques.

Sans justificatif officiel, les absences sont considérées comme injustifiées et ne doivent pas dépasser 10% de la formation théorique prévue en CFA.

Absences et retards justifiés

Type d'absence ou de retard	Justificatif à fournir	Précisions complémentaires
Jours fériés (L3133-1)		Salarié remis à la disposition de l'entreprise
Evènements familiaux (L3142-1)	Acte d'état civil	
Congé maternité (L1225-16)	Certificat Médical	
Congé Paternité (L122535)	Copie du courrier adressé à l'employeur	
Congé pour enfant malade (L1225-61)	Certificat médical	Droit relatif à la convention collective de l'entreprise
Congé pour acquisition de la nationalité française (3142-116)	Attestation ou certificat de nationalité française	
Congé adoption (L1225-37)	Décision officielle confiant l'enfant	
Congé pour aider les victimes de catastrophes naturelles (L3142-41)	Arrêté de catastrophes naturelles	
Dispense de cours (atelier / EPS)	Certificat médical	
Formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse (L3141-43)	Attestation de l'organisme de formation	
Témoins ou jurés d'assises	Convocation du tribunal	
Arrêt maladie ou accident du travail/trajet	Avis d'arrêt de travail obligatoire	
Grève des transports publics / aucun ramassage scolaire ou de ligne régulière de transport	Justificatif du transporteur ou article de presse	
Convocations officielles (ex : épreuves d'examens, permis de conduire/code, convocations judiciaires, Journée défense et citoyenneté, médecine du travail, administration fiscale...)	Convocations	
Heures accordées pour assurer un mandat syndical	Attestation du syndicat	
Urgences médicales	Bulletin d'hospitalisation	Un certificat médical des urgences peut être accepté
Cas de force majeure (événements extérieurs exceptionnels, imprévisibles et irrésistibles) vol de véhicule, sinistre	Tout document aidant à justifier	
Incarcération de l'apprenti	Décision de justice	
Missions sapeur-pompier volontaire	Attestation de l'organisme	
Intempéries		L'apprenti peut être mis à la disposition de l'entreprise si le lieu de résidence est plus proche de l'entreprise que du CFA
RDV chez un spécialiste	Certificat médical	Le rdv doit être prévenu suffisamment à l'avance (1mois env.)
Accident de transport avec véhicule personnel	Constat / certificat médical	

Absences ou retards injustifiés

(Liste non exhaustive)

Travail en entreprise pendant les cours au CFA
Congés payés pendant les cours au CFA
Panne de réveil / véhicule
Démarches administratives
Mot d'excuse des parents
Absences avant une rupture de contrat
Leçons de conduite
Refus de se rendre en cours
Exclusion de cours par le formateur
Retards journaliers
Passage de fournisseurs d'électricité, gaz, téléphonie, internet
Stage de récupération de points
Convocation à un entraînement sportif
Dispense de cours des parents (sans dispense médicale)
Problèmes de circulation ou co-voiturage
Pas d'affaires de cours permettant de travailler (EPI, matériel de travail, livres ou calculatrice)

10. RUPTURE DU CONTRAT

Pendant la période d'essai

L'employeur et moi pouvons résilier le contrat :

- sans obtenir l'accord de l'autre,
- sans préavis,
- et sans avoir à ne fournir aucun motif.

Comment faire ?

Prévenir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Notifier par écrit la rupture au directeur du centre de formation.

Quelle est la date exacte retenue comme marquant la rupture ?

La date d'envoi de la lettre à l'employeur.

Est-ce que j'ai droit à une indemnité ? Non.

Après la période d'essai

Accord des parties

Rupture rapide et sans préavis si je suis en accord avec l'employeur.

Comment faire ?

- Constater la rupture par écrit grâce au modèle officiel fourni par les chambres consulaires.
- Signature de l'employeur et ma signature (plus signature de mes représentants légaux si je suis mineur).
- Notifier par écrit la rupture au directeur du centre de formation ou responsable d'établissement (ou copie du document de rupture).

A qui puis-je demander de l'aide si la situation est tendue ?

- Au responsable pédagogique du centre de formation, ou au coordinateur pédagogique, ou aux formateurs. En cas de difficulté il ne faut pas hésiter à demander leur assistance, ils sont là pour m'aider.

Je ne peux pas démissionner ?

Non, une démission ne peut pas mettre fin au contrat. Il faut obtenir l'accord de son employeur avant de quitter l'entreprise, en cas de litige, s'adresser aux autorités juridiques compétentes.

Que peux me reprocher l'employeur ?

- Des absences et retards répétés et injustifiés,
- Des refus d'appliquer ses instructions, ou les consignes de sécurité, en entreprise comme en centre de formation,
- Un abandon des cours au centre de formation.

Est-ce qu'on peut me reprocher de simples erreurs ?

Non, des consignes mal appliquées ou des erreurs ne constituent pas une faute grave.

Est-ce que je peux être sanctionné ou mis à pied ?

Oui, par des avertissements ou des mises à pieds où je peux être dispensé de travail et privé de salaire.

Que puis-je reprocher à mon employeur ?

- Il ne paie pas mon salaire,
- Il est violent (injures, coups),
- Il ne respecte pas la réglementation sur la durée du temps de travail,
- Il ne me forme pas pour le métier prévu ...

Rupture anticipée

Si j'obtiens mon diplôme, ou un titre professionnel équivalent, je peux demander à rompre mon contrat avant le terme prévu.

Comment faire ?

- Je préviens mon employeur par une lettre avec accusé de réception. Cette lettre doit :
 - Respecter un préavis d'au moins deux mois,
 - Préciser la date à laquelle la rupture prend effet,
 - Préciser le motif de la rupture.
- Je notifie cette rupture par écrit au directeur du centre de formation ou au responsable de mon établissement.

Décision administrative

Un inspecteur du travail peut demander la suspension de mon contrat en cas de mise en danger physique ou morale.

Quelles conséquences ?

- Je continue à être rémunéré pendant la suspension.
- Si mon contrat est finalement rompu, mon centre de formation prend en charge la recherche d'une nouvelle entreprise et je continue ma formation.

11. FIN NORMALE DU CONTRAT

► Quand la durée pour laquelle le contrat avait été prévu est écoulée.

L'employeur a-t-il des obligations ?

Oui, il doit me remettre :

- Un certificat de travail,
- Une attestation Pôle-emploi,
- Et, facultativement, un reçu pour solde de tout compte.

Que se passe-t-il si j'échoue à mon examen et redouble ?

Rien n'oblige l'employeur à prolonger le contrat ou à en signer un nouveau. Il faut qu'il accepte de me reprendre, ou trouver un autre employeur.

Et si je poursuis mon contrat avec l'employeur ?

- Seules les dispositions du code du travail relatives au contrat (CDI/CDD) s'appliquent.
- Je n'ai pas à accomplir une nouvelle période d'essai.

Et si je signe un nouveau contrat avec l'employeur ?

- Seules les dispositions du code du travail spécifiques au CDI/ CDD s'appliquent.
- Je n'ai pas à accomplir une nouvelle période d'essai, sauf si je suis embauché sur un poste différent.

Et si je continue à travailler dans l'entreprise après la fin de mon apprentissage, mais sans contrat ?

Si l'employeur souhaite me conserver au sein de l'entreprise à l'issue du contrat, un nouveau contrat de travail doit être établi.

