

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

1. Généralités

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?	<p>Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier écrit, régi par le livre I du Code du travail. Il doit être enregistré conformément aux articles L.117-12 et L.117-14 du code du travail.</p> <p>L'employeur s'engage outre le versement d'un salaire à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation (CFA). L'apprenti s'engage pour sa part à travailler pour l'employeur et à suivre la formation en CFA et en entreprise.</p> <p>Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 ans (éventuellement 15 ans s'ils ont effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire) à 25 ans (dérogations possibles, par exemple pour les travailleurs handicapés). Il leur permet d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre répertorié.</p> <p>L'apprenti a le statut de salarié et non d'étudiant.</p>
Quelle est la finalité d'un contrat d'apprentissage ?	<p>Le contrat d'apprentissage a pour objet l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle allant du CAP au diplôme d'ingénieur.</p>
Qui finance l'apprentissage ?	<p>Le contrat d'apprentissage est financé par les entreprises (taxe d'apprentissage), les régions et l'Etat (exonération de cotisations sociales et crédit d'impôt).</p> <p>Il s'agit d'un contrat aidé ouvrant droit pour l'entreprise à une exonération de cotisations sociales, à un crédit d'impôt et éventuellement à une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la Région.</p>

2. Durée du contrat

<p>Quelle est la durée du contrat ?</p>	<p>La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation suivi. Elle est en général fixée à deux ans ; elle peut varier, sous conditions, entre un an et trois ans.</p>
<p>Dans quelles conditions un contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?</p>	<p>Le contrat d'apprentissage peut être rompu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans les deux premiers mois du contrat ; • par accord exprès entre l'employeur et l'apprenti ; • par décision du conseil des prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'employeur ou de l'apprenti à leurs obligations ; • inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi ; • à l'initiative de l'apprenti lorsqu'il a obtenu le titre ou diplôme préparé. <p>La rupture doit être notifiée à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et au CFA.</p>
<p>Un contrat d'apprentissage peut-il être renouvelé ?</p>	<p>Non. Toutefois, le jeune peut souscrire un autre contrat en vue de l'obtention d'une qualification différente.</p>
<p>La durée du contrat d'apprentissage peut-elle être prolongée ?</p>	<p>Oui.</p> <p>Sa durée peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> • portée jusqu'à 4 ans si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ; • adaptée en fonction du diplôme ou du titre préparé ; • prolongée en cas d'échec à l'examen jusqu'à l'expiration du cycle ; • prolongée dans certains cas de suspension du contrat de travail pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti.
<p>La durée du contrat d'apprentissage peut-elle être réduite ?</p>	<p>Oui.</p> <p>Par exception à la règle générale, sa durée peut être comprise entre 6 mois et 1 an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de même niveau et en rapport avec un premier 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 validation des acquis de l'expérience (VAE) ; • dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

3. Formation de l'apprenti

<p>Quelle est la durée minimale de formation d'un salarié en contrat d'apprentissage ?</p>	<p>La formation dispensée doit correspondre au minimum à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat. Cette durée est proratisée si le contrat est conclu pour une durée réduite comprise entre 6 mois et 1 an.</p> <p>La formation dispensée en CFA est prise sur le temps de travail, sauf s'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA.</p>
<p>Quelles sont les obligations de l'employeur ?</p>	<p>L'employeur doit assurer la formation pratique de l'apprenti qui se voit confier des tâches ou un poste en relation directe avec la qualification préparée lui permettant de progresser sur la base d'éléments fixés par le CFA en concertation avec l'employeur.</p>
<p>Qui est responsable de la formation de l'apprenti ?</p>	<p>La formation générale se déroule sous la responsabilité du Centre de Formation d'Apprentis (CFA).</p> <p>La formation pratique en entreprise est réalisée sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage (tuteur). La « fonction tutorale » peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle est désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.</p> <p>FORMAPAP propose le dispositif CAP Tutorat pour accompagner les entreprises et les maîtres d'apprentissage dans la définition, l'organisation et la mise en œuvre du tutorat en entreprise.</p>
<p>Qui évalue les acquis de formation ?</p>	<p>Les évaluations sont assurées pour partie par le CFA et pour partie par le maître d'apprentissage.</p>

L'APPRENTI EN TANT QUE SALARIE

<p>Quelle est la durée de travail d'un salarié en contrat d'apprentissage ?</p>	<p>L'apprenti est soumis aux mêmes règles que les autres salariés de l'entreprise, sauf s'il est âgé de moins de 18 ans (durée du travail, heures supplémentaires, travail de nuit).</p> <p>Les heures passées en CFA (sauf s'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA) sont comptabilisées comme du temps de travail.</p>
<p>L'apprenti bénéficie-t-il d'une protection sociale ?</p>	<p>L'apprenti bénéficie de la même couverture sociale que les autres salariés de l'entreprise.</p>
<p>L'apprenti bénéficie-t-il de congés payés ?</p>	<p>L'apprenti bénéficie des mêmes droits aux congés légaux et conventionnels que les autres salariés sous réserve de ne pas les prendre pendant les périodes de formation.</p> <p>L'apprenti âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente à droit à 30 jours de congés supplémentaires non rémunérés, s'il en fait la demande.</p>
<p>Quel est le montant de la rémunération d'un apprenti ?</p>	<p>Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC dont le montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.</p> <p>L'apprenti âgé de plus de 21 ans perçoit une rémunération fonction du minimum conventionnel s'il est plus favorable.</p>
<p>Le salarié en contrat d'apprentissage a-t-il le droit de vote aux différentes élections ?</p>	<p>L'apprenti participe aux élections professionnelles dès lors qu'il justifie de trois mois d'ancienneté.</p>
<p>Un salarié en contrat d'apprentissage est-il pris en compte dans l'effectif de l'entreprise ?</p>	<p>L'apprenti n'est pas pris en compte dans l'effectif, exception faite pour le calcul de la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.</p>

Principaux textes récents de référence

- Article L.115-1 à L.119-5 du code du travail ;
- Décret n°2004-551 du 15 juin 2004 fixant les conditions de versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire ;
- Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ;
- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
- Décret n° 2005-129 du 15 février 2005 (dérogations à la limite d'âge supérieure pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage, montant de la rémunération versée aux apprentis).