



« 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><b>OBJECTIF</b> 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><b>BENEFICIAIRES</b></p>	<p><b>Jeunes de 16 à 25 ans révolus</b> (condit° dérogatoires pour les + 26 ans + expérimentation dans certaines Régions, cf page 3)</p>
<p><b>ENTREPRISES</b></p>	<p><b>Tous les employeurs</b> (privé ou public) L'entreprise doit relever du droit du travail français.</p>
<p><b>NATURE DU CONTRAT</b> Code Trav. Art L6221-1</p>	<p><b>CDD de type particulier</b>, le contrat d'apprentissage comporte obligatoirement un temps en entreprise et un temps en centre de formation. Depuis 2014, il peut également être conclu à durée indéterminée : « <b>CDI apprentissage</b> ».</p>
<p><b>FORMATION</b> Code Trav. Art L6233-8, R. 6233-52</p>	<p>Formation technologique et pratique en CFA : 400 heures par an, durée ramenée au prorata de la durée du contrat + Formation pratique en entreprise. <b>L'alternance varie en fonction de la formation.</b></p>
<p><b>LIVRET D'APPRENTISSAGE</b> Circulaire n°80-406 du 29 septembre 1980</p>	<p>Ce document de liaison entre l'entreprise et l'établissement de formation <b>est une obligation</b> de nature pédagogique dans toute formation en alternance.</p>
<p><b>STATUT DE L'APPRENTI</b> 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. <b>Il bénéficie des règles applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise</b> dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liés 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, l'employeur bénéficie d'une exonération totale ou partielle des charges sociales (cf. Fiche Pratique N°2)</p>
<p><b>MAITRE D'APPRENTISSAGE</b> Art R6223-6</p>	<p>L'employeur choisit parmi ses salariés 1 « maître d'apprentissage » qui sera directement responsable de la formation de l'apprenti. <b>Chaque maître d'apprentissage, salarié ou employeur, peut former 2 apprentis au maximum</b> (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.</p>

# LES PARTICULARITES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

<p><b>DEBUT DU CONTRAT</b> Code Trav. Art L6222-12</p>	<p><b>La date de début du contrat ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation.</b></p>
<p><b>PERIODE D'ESSAI</b> <b>45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti</b></p>	<p>Pendant la durée de la période d'essai : <b>première évaluation du déroulement de la formation</b> lors d'un entretien entre le maître d'apprentissage, l'apprenti et le responsable pédagogique</p>
<p><b>DUREE DU CONTRAT</b> Code Trav. Art L. 6222-7, R. 6222-47  <i>Voir les possibilités d'adaptation de la durée du contrat - page 3</i></p>	<p>Elle est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat et varie en principe de 1 à 3 ans en fonction du diplôme préparé.  La durée du contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé.</p>
<p><b>PROGRAMME</b>  L'employeur est tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.</p>	<p> L'employeur confie à l'apprenti, notamment, des missions ou des postes permettant d'exécuter des opérations conformes à une <b>progression annuelle définie entre le responsable pédagogique et le maître d'apprentissage.</b></p> <p>L'employeur s'engage à prendre part aux activités destinées à coordonner la formation dispensée par l'établissement et celle en entreprise.</p>
<p><b>DIPLOME OU TITRE</b> Code du Trav. Art. L6222-34</p>	<p>L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage</p>
<p><b>CONGES</b> Code du Trav. Art L3141-3  Les congés ne peuvent pas être pris sur le temps de formation  <i>La notion de congés scolaires n'existe pas</i></p>	<p><b>Les congés payés</b> 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.</p> <p>L'apprenti a donc droit aux congés payés légaux soit 2 jours ½ ouvrables de repos par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).</p>
<p><b>ABSENCES</b>  Des absences répétées et non justifiées en centre de formation peuvent suspendre le versement des aides auxquelles l'entreprise peut prétendre</p>	<p><b>L'apprenti doit justifier de ses absences en centre de formation comme en entreprise.</b></p> <p>En cas d'absence injustifiée en centre de formation, l'entreprise est en droit d'effectuer des retenues de salaire proportionnelles et/ou d'utiliser toute sanction appropriée.</p>
<p><b>RUPTURE</b> Code du Trav. Art L6222-18  <i>Voir cas particulier de rupture suite à l'obtention du diplôme - page 3</i></p>	<p><b>Pendant la période d'essai</b> : l'apprenti et l'entreprise peuvent rompre le contrat (unilatéralement et par écrit) sans préavis ni indemnité.</p> <p><b>Au-delà de la période d'essai</b> : la rupture devra se faire d'un <u>commun accord</u> par écrit signé des parties ou être prononcée par le Conseil des Prud'hommes en cas de litige.</p>

# QUELQUES PRECISIONS SUPPLEMENTAIRES...

## Conditions dérogatoires à la limite d'âge

**Il est désormais possible de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de 25 ans dans les situations suivantes :** L. 6222-2, D. 6222-1 CT

1. Si l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est de 30 ans au plus :
  - 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 premier contrat d'apprentissage (dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat) ;
  - Le contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci (dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat).
2. Si contrat d'apprentissage est souscrit par un travailleur handicapé (pas de limite d'âge – Loi de finances n°2008-1425 pour 2009)
3. Le jeune a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme

## Limite d'âge portée à 30 ans dans certaines régions

La loi Travail du 8/08/2016 (article 77) donne le contour d'une expérimentation sur l'âge d'entrée en apprentissage. Elle permet ainsi de repousser la limite de l'âge d'entrée à 30 ans, sans condition.

L'expérimentation est menée dans les régions : Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val-de-Loire, Grand Est, Hauts de France, Nouvelle Aquitaine, Pays-de-la-Loire (décret du 30 décembre 2016). Les régions Ile-de-France et Occitanie pourront rejoindre l'expérimentation dès lors qu'une délibération du conseil régional sera produite.

Condition : le CFA de l'apprenti doit se trouver dans une des régions cités ci-dessus.

## 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**. Art L. 6222-19

## Nationalité de l'apprenti

Une personne de nationalité étrangère (hors Union Européenne ou de nationalité croate) ne peut conclure un contrat d'apprentissage sans avoir obtenu, au préalable, l'autorisation d'exercer une activité salariée. Art L5221-5

## Durée du contrat

**Prise en compte du niveau initial de compétences :**

La durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences du jeune, en fonction de l'évaluation des compétences, par accord entre le jeune et l'employeur, et après autorisation de l'Inspection de l'Apprentissage. L. 6222-8 CT

2 changements :

- dans le cas de l'enseignement supérieur, l'autorisation de l'Inspection d'Apprentissage pour

adapter la durée du contrat d'apprentissage est facultative, dès lors qu'un avis favorable a été émis par le Président de l'Université ou par le chef d'établissement. R. 6222-10 CT

- l'évaluation des compétences est obligatoire et préalable à la signature du contrat lorsque le début de l'apprentissage se situe plus de 3 mois avant ou après le début du cycle de formation.

### **Signature d'un contrat pour une durée de 6 mois à 1 an :**

Un contrat d'apprentissage peut être conclu, par dérogation, pour une durée de 6 mois à 1 an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- 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 la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans les cas visés ci-dessus, le nombre d'heures de formation en CFA ne peut être inférieur à 400 heures par an en moyenne et calculée au prorata de la durée du contrat d'apprentissage. L. 6222-9 CT

## **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**

Avant 2014, les contrats d'apprentissage avaient nécessairement une durée déterminée.

Il est désormais 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. Art L6222-13

## **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

**En cas de modification du contrat, l'entreprise doit prendre contact avec le service d'enregistrement des contrats (CCI, Chambre de Métiers, Chambre d'Agriculture...) et en informer le Centre de Formation d'Apprentis.**