LE CONTRAT D’APPRENTISSAGE

|  |  |
| --- | --- |
| * OBJECTIF | Le contrat d’apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié visant l’obtention d’une qualification.  Son objectif est de donner à des jeunes une formation générale, théorique et pratique, en vue d’obtenir un diplôme ou un titre professionnel inscrit au RNCP, dans le cadre d’un contrat associant l’exercice d’une activité professionnelle en entreprise (privée ou publique) et des enseignements dans un Centre de Formation d’Apprentis (CFA) ou dans une Section d’Apprentissage (SA) |
| * BENEFICIAIRES | * **Jeunes de 16 à 29 ans révolus**   Des dérogations sont possibles (article L6222-2 du code du travail) :   * Jeunes ayant au moins 15 ans, s’ils ont achevé leur premier cycle d'enseignement secondaire. * A noter que les jeunes de 14 ans, qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre, peuvent commencer leur apprentissage sous statut scolaire (avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage), s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire * Personnes en situation de handicap, sans condition d’âge. * Créateurs/repreneurs d’entreprise, dans le cadre d’un diplôme obligatoire, sans condition d’âge. * Sportifs de haut niveau, sans condition d'âge.   Un salarié peut suspendre son contrat en CDI s’il effectue un apprentissage au sein de son entreprise. |
| * EMPLOYEURS | Tous les établissements (publics ou privés) disposant d’un numéro de SIRET en France. (y compris les associations et les entreprises de travail temporaires) |
| * TYPE ET DUREE DU CONTRAT | Il s’agit d’un contrat dont la durée dépend du titre ou du diplôme visé.   * Sa durée est **comprise entre minimum 6 mois et 36 mois** (48 pour un apprenti en situation de handicap) selon la profession et le niveau de qualification préparé. Dans certains cas possibilité de prolongation ou réduction de la durée. La durée du contrat doit impérativement inclure les périodes d’examen. * Il peut être conclu pour **une durée indéterminée**. Il débute alors par une période d’apprentissage égale à la **durée du cycle de la formation préparée.** * **La date de début de formation pratique en entreprise ne pourra 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 pourra être **postérieure de plus de 3 mois au début d’exécution du contrat**. |
| * RUPTURE DU CONTRAT | **Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019** :   * Passé le 45 jours entreprise (consécutifs ou non) où il est possible de rompre le contrat, la rupture **peut désormais être actée par accord signé des deux parties.** Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l’employeur maître d’apprentissage dans une entreprise unipersonnelle) prennent la forme d’un licenciement **sans le besoin de recourir au conseil des prud’hommes** comme auparavant. * Passé le délai de 45 jours , l’apprenti peut prendre l’initiative de la rupture, **après le respect d’un préavis** dans des conditions déterminées par le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018 fixe les modalités suivantes : * **Un délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur** pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat, * **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. * Au préalable, l’apprenti doit avoir **sollicité le médiateur intervenant dans un délai maximum de quinze jours consécutifs à la demande de l’apprenti.** * En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l’activité ou lorsqu’il est mis fin au maintien de l’activité en application du dernier [alinéa de l’article L. 641-10 du code de commerce](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379&idArticle=LEGIARTI000006238612) et qu’il doit être mis fin au contrat d’apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l’apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l’apprenti à des dommages et intérêts d’un montant au moins égal aux rémunérations qu’il aurait perçues jusqu’au terme du contrat. * Dans les entreprises ressortissantes des chambres consulaires (chambre de commerce et d’industrie, chambre de métiers et de l’artisanat, chambre d’agriculture), **un médiateur désigné** à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l’exécution ou de la résiliation du contrat d’apprentissage. * **Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 6 mois**, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, **après que leur contrat d’apprentissage aura été rompu sans qu’ils ne soient à l’origine de cette rupture.** |
| * LA PERIODE D’ESSAI | **La période d’essai est de 45 jours** (consécutifs ou non) de formation pratique dans l’entreprise hors congés et maladie.  Les jours ne sont pas sécables, donc un ½ jour compte pour 1 jour entier. Pendant la période d’essai : le contrat peut être rompu par l’une ou l’autre des deux parties sans délai de prévenance, avec notification écrite obligatoire.  Dans le cas d’un nouveau contrat conclu suite à une rupture, et sauf disposition conventionnelle plus favorable :   * la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines calendaires lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois. * un mois (date à date) dans les autres cas |
|  | Le contrat se termine à la date de la fin de contrat pour un CDD.  Il peut être résilié : **Fin anticipée**  Le contrat peut être résilié :   * Unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise, * A l’initiative de l'apprenti, après saisi du [médiateur](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31633), dans un délai minimal de [7 jours calendaires](https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092) après information de l'employeur, * Par décision du [conseil des prud'hommes](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N470) pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude, * D’un commun accord entre l'employeur et l'apprenti, * Ou si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit l'employeur 2 mois à l'avance.   La durée du contrat est écourtée d'un an, si l'apprenti, engagé initialement dans un [bac professionnel](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984), décide de ne plus passer [qu'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP).](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10041)  **Suspension**  La Direccte peut, après enquête de [l'inspecteur du travail](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F107), prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, en cas de :   * Mise en danger de l'apprenti, * Non-conformité des installations, * [Discrimination](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448), * [harcèlement moral](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354), * [harcèlement sexuel,](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043) etc...   Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue. Il doit continuer à suivre la formation générale.  Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur. **Prolongation**  En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'un an au maximum pour permettre :   * Un doublement, * Une réorientation, * Ou une spécialisation complémentaire. |
| * DUREE DU TRAVAIL | Le temps de travail de l’apprenti est identique à celui des autres salariés. L’employeur doit permettre à l’apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.  À NOTER : La durée du travail de l’apprenti de moins de 18 ans est augmentée dans certains secteurs d’activité afin qu’ils puissent travailler jusqu’à 40 heures par semaine et dix heures par jour sous certaines conditions de compensation, contre 35 heures hebdomadaires et huit heures quotidiennes auparavant. Cette disposition s’applique au contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 dans les secteurs d’activité suivants :   * Les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ; * Les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics ; * Les activités de création, d’aménagement et d’entretien sur les chantiers d’espaces paysagers |
| * ORGANISATION DE L’ALTERNANCE | L’apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique en CFA ou SA - d’une durée variable mais qui doit être au minimum de 200 heures - et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.  Les périodes en alternance peuvent être organisées différemment selon la formation dispensée. L’apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d’apprentissage qui assure la fonction de tuteur et favorise l’intégration rapide et durable de l’apprenti dans l’entreprise.  Le maître d’apprentissage a pour mission de contribuer à l’acquisition, par l’apprenti et dans l’entreprise, des compétences correspondant à la qualification visée en lien avec le CFA ou la SA (cf. fiche « Maître d’apprentissage ») |
| LA REMUNERATION | La rémunération de l’apprenti est calculée en % du SMIC, sauf dispositions conventionnelles plus favorables (cf. fiche « Rémunération apprenti »).  Pour calculer le coût d’un apprenti pour l’employeur des simulateurs en ligne sont disponibles : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur> |