

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans.

Qui peut être apprenti ?

Âge

L'âge minimum est de **16 ans**.

Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile: Du 1er janvier au 31 décembre, et qu'il a terminé son année de 3^e.

L'âge maximum est de **29 ans révolus** (30 ans moins 1 jour).

Établissement du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé.

Le contrat est conclu au moyen du formulaire cerfa FA13 / n°Cerfan° 10103*09

Il doit être signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal: *Personne désignée par la loi pour représenter et défendre les intérêts d'une autre personne, qu'elle soit physique (par exemple, un enfant mineur représenté par son père ou par sa mère) ou morale (par exemple, une société représentée par son dirigeant)*, si l'apprenti est mineur).

1 exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur

Le contrat peut être signé dans les 3 mois qui précèdent ou qui suivent la rentrée scolaire.

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

La date de début d'exécution du contrat fixe le point de départ de celui-ci.

La date de fin de contrat ne peut être supérieure au 31 août de la dernière année de formation.

La durée de la période d'essai est de 45 jours effectifs en entreprise à partir de la date d'embauche. Cela signifie que :

- **On ne tient pas compte des périodes pendant lesquelles l'apprenti est en formation théorique au sein de son CFA.**
- **Seules sont retenues les périodes où l'apprenti est en formation pratique en entreprise.**

Maître d'apprentissage

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

Il accompagne l'apprenti dans son travail en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Il doit être salarié de l'entreprise, volontaire et majeur. Il doit également offrir toutes les garanties de moralité et détenir des compétences pédagogiques et professionnelles.

Le maître d'apprentissage doit avoir un diplôme ou un titre professionnel du même domaine que celui préparé par l'apprenti. Il doit justifier d'1 an de pratique professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer normalement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Une entreprise ou un établissement peut accueillir maximum 2 apprentis et 1 redoublant par maître d'apprentissage.

TEMPS DE TRAVAIL

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- 35 heures de travail par semaine

Rémunération minimum

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic.

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du Smic, soit 453€	43% du Smic, soit 722€	53% du Smic, soit 890€	100% du Smic, soit (1 678,95€)
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 655€	51% du Smic, soit 856€	61% du Smic, soit 1024€	100% du Smic, soit (1 678,95€)
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 923€	67% du Smic, soit 1 125€	78% du Smic, soit 1 310€	100% du Smic, soit 1 678,95€)

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Congés payés

L'apprenti a droit aux congé payés légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congé supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables: Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Congés pour la préparation à l'examen

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables: Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

Journée d'appel de préparation à la défense

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense.

Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.