

Le contrat d'apprentissage :

Le code du travail prévoit des dispositions spécifiques en matière d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. *(article L 6221-1 du Code du travail)*

Ce dépliant a pour but de vous présenter ces dispositions en matière de réglementation du travail.

Pour aller plus loin :

<https://code.travail.gouv.fr/themes/contrat-dapprentissage>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

Editeur : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

Responsable de la publication : Agnès MOTTET, directrice départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

Date de publication : mai 2023



Le contrat d'apprentissage : en quoi ça consiste ?



**Direction Départementale de l'Emploi, du
Travail et des Solidarités (DDETS) de la
Vienne
Pôle travail et relations à l'entreprise**

Les conditions d'entrée en apprentissage (art. L 6222-1 et 2) :

Il faut avoir entre 16 et 30 ans. Les jeunes de moins de 15 ans peuvent entrer en apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité au collège.

Pas de limite d'âge pour les personnes reconnues travailleur handicapé, les créateurs et repreneurs d'entreprise dont la réalisation du projet est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation suivie.

La durée du contrat d'apprentissage (art. L 6222-7-1) :

Elle varie entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme préparé ou le public concerné. Cette durée peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé.



Les modalités d'enregistrement du contrat (art. L 6224-1 et D 6224-1 et s.) :

Le contrat - accompagné de la convention de formation et, le cas échéant, de la convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat - est adressé par l'employeur pour enregistrement avant le début de l'exécution de celui-ci, ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables à l'opérateur de compétences (Opc) dont dépend l'entreprise.

L'ensemble de ces transmissions à l'Opc peuvent se faire par voie dématérialisée.

Comme pour l'enregistrement, le dépôt du contrat d'apprentissage n'engendre aucun frais.

L'opérateur de compétences se prononce sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours. Au terme de ce délai, si l'Opc ne s'est pas prononcé, son silence correspond à un refus de la prise en charge.

La durée de la période d'essai (art. L 6222-18) :

La durée de la période d'essai est de 45 jours consécutifs ou non de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Attention : les périodes d'absence pour maladie et accident de travail suspendent la durée de la période d'essai (Cass soc du 16/3/2004 et 31/5/2006).

Le suivi médical de l'apprenti (art. R 6222-40-1) :



L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention auprès de la médecine du travail au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

Le montant du salaire d'un apprenti :

Le salaire de l'apprenti est déterminé en pourcentage du SMIC et son montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.



Année d'exécution du contrat	Salaire minimum en % du SMIC		
	avant 18 ans	de 18 à 21 ans	21 ans * et plus
1ère année	27%	39%	55% *
2è année	43%	51%	67% *
3è année	53%	61%	78% *

* Pour l'apprenti de 21 ans et plus, le % s'applique, sur le salaire minimum conventionnel (SMC) s'il est supérieur au SMIC.

Les droits à congés payés des apprentis (art. L 3141-3, L 3164-9 et L 3141-9) :



Comme tout salarié, l'apprenti a droit à 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail. Pour une année de travail complète (du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année en cours), il bénéficiera de 30 jours ouvrables de congés payés (soit 5 semaines).

Les apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année N-1 ont droit, quelle que soit leur ancienneté, à 30 jours de congé. Dans ce cas, ils ne seront indemnisés que sur la base des congés payés réellement acquis (exemple : un apprenti ayant acquis 10 jours de congés payés, peut être en congés 30 jours mais seuls 10 jours seront indemnisés).

Les droits à congé pour préparer et passer les examens (art. L 6222-35) :

L'apprenti bénéficie de 5 jours rémunérés pour préparer ses examens, le mois précédent les épreuves. L'apprenti doit disposer du temps nécessaire pour se rendre aux examens sans que soit opérée une retenue sur salaire.

Les conditions de travail à respecter (art. L 4153-8 et suivants) :



L'apprenti est en formation, la réglementation qui se rapporte au contrat d'apprentissage est spécifique et protectrice.

L'entreprise ne peut lui confier que des tâches ou des travaux conformes à la progression définie par le CFA. Certains travaux sont strictement interdits aux apprentis mineurs. Pour connaître la procédure de dérogation, veuillez prendre contact avec les services de l'Inspection du Travail.

Le rôle du maître d'apprentissage (art. L 6223-5 et L 6223-7) :



Le maître d'apprentissage aide à acquérir les compétences au métier préparé. Garant de la formation pratique, ce peut être le chef d'entreprise lui-même ou un de ses salariés.

Il doit être présent dans l'entreprise et doit veiller à ce que les tâches confiées correspondent bien à la qualification professionnelle et au diplôme préparé.

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Élections des institutions représentatives du personnel (art. L 2314-18 et 19)

Les apprentis sont électeurs aux élections du comité social économique sous les conditions cumulatives suivantes :

- avoir plus de 16 ans ;
- trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- de faire l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques.

Les apprentis sont éligibles aux élections du comité social économique à condition d'être âgé de 18 ans et de travailler dans l'entreprise depuis au moins un an.

Comme tout salarié, l'apprenti peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix.

Rupture du contrat d'apprentissage avant son terme (art. L 6222-18 et 19)

Passé la période d'essai, la rupture du contrat d'apprentissage est possible :

- par accord écrit des deux parties (doit être notifiée aux CFA et à la chambre consulaire qui a procédé à l'enregistrement du contrat)
- par licenciement en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude, de décès de l'employeur maître d'apprentissage
- à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre préparé, en informant l'employeur.