



LE MEMENTO DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE



MFR – CFA de Chauvigny 47 Route de Montmorillon 86300 CHAUVIGNY

Tél : 05.49.56.07.04 @ : mfr.chauvigny@mfr.asso.fr

Version Janvier 2021- sous réserve de mise à jour

Le contrat d'apprentissage, c'est quoi ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée déterminée (CDD) 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 ?

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, et qu'il a terminé son année de 3^{ème}.

L'âge maximum est de **30 ans** (29 ans révolus). Il peut être porté à **35 ans** (34 ans révolus) dans les cas suivants :

- L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté,
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire
Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

Il n'y a **pas d'âge limite** dans les cas suivants :

- L'apprenti est reconnu travailleur handicapé
- L'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape)
- L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau
- L'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

La formation

Inscription dans un centre de formation d'apprentis (CFA)

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier chez l'employeur (de droit privé ou public) avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

Il peut entrer en formation dans les 3 mois (6 mois pour 2020-2021) qui précèdent ou suivent le début du contrat d'apprentissage.

Si ce n'est pas le cas, l'entrée en formation peut avoir lieu à tout moment, au regard du calendrier d'actions mis en place par le CFA.

Une carte nationale des métiers est délivrée à l'apprenti par le CFA. Elle lui permet de bénéficier de tarifs réduits.



MFR – CFA de Chauvigny 47 Route de Montmorillon 86300 CHAUVIGNY

Tél : 05.49.56.07.04 @ : mfr.chauvigny@mfr.asso.fr

Version Janvier 2021- sous réserve de mise à jour

Durée

La durée du contrat d'apprentissage peut être égale ou inférieure à celle du cycle de formation.

Elle peut être supérieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences ou de celles acquises par l'apprenti lors de certaines activités (service civique par exemple).

La durée de la formation est fixée par une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti. Ce temps est plus court que celui des formations des lycées professionnels ou technologiques, car le temps passé en entreprise est du temps de formation.

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

La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures en moyenne par an. Pour la préparation d'un brevet de technicien supérieur (BTS), la durée est au moins égale à 1 350 heures réparties sur 2 ans.

En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés d'1 an maximum.

Temps de travail

Apprenti majeur :

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. 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.

Apprenti mineur : 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 :

- Repos hebdomadaire : 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
- Durée hebdomadaire : 35 heures par semaine
- L'apprenti peut effectuer 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- Durée quotidienne : 8 heures par jour. L'apprenti peut effectuer 10 heures de travail par jour, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail.
- Pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour de fête légale

Rémunération minimum

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

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti au 1 ^{er} janvier 2021				
Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du Smic, soit 419.74 €	43% du Smic, soit 668.47 €	53% du Smic, soit 823.93 €	100% du Smic, soit 1 554.58 €
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 606.29 €	51% du Smic, soit 792.84€	61% du Smic, soit 948.30 €	100% du Smic
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 855.02 €	67% du Smic, soit 1 041.57 €	78% du Smic, soit 1 212.85 €	100% du Smic,

Cotisations salariales

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic (soit 1 217 €). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS.
- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Congés

Congés payés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux soit 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 congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Congés maternité et paternité

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

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 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.



Suivi médical

Au moment de l'embauche

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche.

Lorsque l'apprenti est mineur, ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite doit avoir lieu avant son embauche.

À savoir : pour les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, la visite peut être effectuée par un médecin de ville lorsque le médecin du travail n'est pas disponible dans un délai de 2 mois, sauf secteurs maritime et agricole.

Si l'apprenti est affecté à des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail. Cet examen doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche.

Droit sociaux

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise dès lors qu'il en respecte les conditions (versement d'une prime conventionnelle aux salariés sans condition d'ancienneté par exemple).

Il participe aux élections professionnelles de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

Fin anticipée du contrat

Dans les 45 premiers jours

Le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti. Cette rupture doit intervenir avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs.

Après 45 jours

Le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de *5 jours calendaires*. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de *7 jours calendaires* après information de l'employeur.
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, *force majeure* et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux et est rémunéré par la région ou l'État.



MFR – CFA de Chauvigny 47 Route de Montmorillon 86300 CHAUVIGNY

Tél : 05.49.56.07.04 @ : mfr.chauvigny@mfr.asso.fr

Version Janvier 2021- sous réserve de mise à jour