



Le contrat d'apprentissage

LE CONTRAT DE TRAVAIL

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)

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée (CDD) ou une durée indéterminée (CDI).

1 Les conditions d'entrée en apprentissage

(articles L 6222-1 et L 6222-2)

Règle générale : avoir entre 16 et 30 ans.

Exception :

- les jeunes âgés d'au moins 15 ans, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- La limite d'âge de 30 ans est applicable uniquement dans certains cas.

Sans limite d'âge :

- les personnes reconnues travailler 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.

1 La durée du contrat d'apprentissage

(article L 6222-7-1)

La durée du contrat 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.

1 Les modalités d'enregistrement du contrat

(articles L 6222-4 et R 6224-1)

Le 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 soit à :

- la chambre de commerce et d'industrie territoriale,
- la chambre des métiers *(si l'employeur est inscrit au Répertoire des métiers),*
- la chambre d'agriculture *(pour un employeur du secteur agricole).*

Le contrat est enregistré dans un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet. Le silence gardé dans ce délai vaut acceptation d'enregistrement. Le refus d'enregistrement est notifié aux parties.



1 La durée de la période d'essai

(article 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).

7 Le suivi médical de l'apprenti

(article R 6222-40-1)

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention prévue au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

7 Les conditions d'hébergement

Apprenti ou non, la règle relative à l'hébergement des salariés est prévue et détaillée par le code du travail. Il convient de se référer aux articles R4228- 26 à R 4228-37.

7 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.

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

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% *

Attention : (article L 6222-27) sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance.

7 Les droits à congés des

apprentis

(articles L 3141-3, L 3164-9 et L 3141-9)

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

de 30 jours ouvrables de congés (soit 5 semaines).

Les apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, quelle que soit leur ancienneté, à 30 jours de congés.

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*).

A noter également l'existence de dispositions particulières en matière de congés pour les jeunes mères de famille.

1 Les droits à congés pour préparer et passer les examens (*article L 6222-35*)

L'apprenti a droit à un congé de 5 jours ouvrables rémunérés pour préparer ses examens, à prendre 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.

1 Les conditions de travail à respecter (*articles L 4153-8 et suivants*)

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance ; la réglementation qui se rapporte au contrat d'apprentissage est spécifique et protectrice.

L'entreprise ne peut confier à un apprenti que des tâches ou des travaux

conformes à la progression annuelle définie par le CFA.

Certains travaux sont strictement interdits aux apprentis mineurs (*le montage/démontage d'échafaudages*).

D'autres travaux interdits sont susceptibles de dérogation pour les besoins de la formation professionnelle de l'apprenti mineur (*travaux sur machines dangereuses en boulangerie, menuiserie, métallurgie par exemple*). Cette procédure entraîne l'application d'une réglementation particulière.

Pour connaître la procédure de dérogation, veuillez prendre contact avec les services de l'Inspection du Travail.



LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

1 Le rôle du maître

d'apprentissage

(articles L 6223-5 et L 6223-7)

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage » (ou « tuteur »).

Il doit aider à acquérir les compétences du métier préparé. Il est le garant de la formation pratique.

Cette personne peut être le chef d'entreprise lui-même ou un de ses salariés.

Le maître d'apprentissage 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.

1 Les conditions pour être maître

d'apprentissage

(articles L 6223-6, R 6223-6, R 6223-22, D 6325-9)

Le maître d'apprentissage doit être salarié ou employeur, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Il doit ainsi, à défaut de convention ou accord collectif de branche fixant les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage, celui-ci doit :

- soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre dans le même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'une année d'expérience professionnelle

dans le métier préparé par l'apprenti ;

- soit justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

Nombre maximum d'apprentis :

- 2 par maître d'apprentissage (possibilité d'accueil en plus d'un apprenti redoublant dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen).

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale.

Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent est désigné et assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Le tuteur, lorsqu'il est salarié peut suivre au maximum 3 salariés sous contrat en alternance, dont 2 apprentis (ex : 1 contrat de professionnalisation et 2 apprentis).

Le tuteur, lorsqu'il est employeur peut suivre au maximum 2 salariés.

1 Elections des institutions

représentatives du personnel

(articles 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.

conventionnelles contrares, l'ancienneté acquise au titre du contrat d'apprentissage, est à prendre en compte.

1 Rupture du contrat

d'apprentissage avant son terme

(articles L 6222-18 et L 6222-19)

Le contrat peut être rompu par les 2 parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise. Passé ce délai, la rupture avant son terme du contrat d'apprentissage est possible dans les cas de figure suivants :

- par accord écrit des deux parties (*la résiliation du contrat doit se faire par écrit et doit être notifiée aux CFA et à la chambre consulaire qui a procédé à l'enregistrement du contrat*)
- à défaut d'accord, la rupture du contrat prend la forme d'un licenciement en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude, de décès de l'employeur maître d'apprentissage
- dans le cadre d'une liquidation judiciaire de l'entreprise (*dans les 15 jours suivants le jugement de liquidation judiciaire*) ;
- à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre préparé, en informant l'employeur.

1 La poursuite de la relation de travail à l'issue du contrat d'apprentissage

(article L 1243-11)

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Dans ce cas, sauf dispositions

LA DUREE DU TRAVAIL

(articles L3161-1 et suivants)

les règles de durée du travail des apprentis de plus de 18 ans sont les mêmes que pour les autres salariés adultes de l'entreprise.

Apprentis

	Moins de 16 ans 1	de 16 à 18 ans
Durée maximale quotidienne de travail	8 h /dérogação de droit jusqu'à 10h pour certaines activités listées par décret lorsque l'organisation collective du travail le justifie. Pour les autres activités et à titre exceptionnel dérogação sur autorisation de l'inspecteur du travail dans la limite de cinq heures par semaine	
Durée maximale hebdomadaire de travail	35 h /dérogação de droit jusqu'à 40h pour certaines activités listées par décret lorsque l'organisation collective du travail le justifie. Pour les autres activités et à titre exceptionnel dérogação sur autorisation de l'inspecteur du travail dans la limite de cinq heures par semaine	
Temps de pause	30 min après 4 h30 de travail	30 min après 4 h30 de travail
Repos minimal quotidien	14 heures	12 heures
Repos hebdomadaire	2 jours calendaires consécutifs	2 jours calendaires consécutifs
Travail du dimanche	NON sauf si secteur d'activité listé	NON sauf si secteur d'activité listé
Jours fériés	NON sauf :	NON sauf :
Dérogação Jours fériés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Secteurs listés par décret (article L 3164-8) et si une convention ou un accord collectif prévoit des dispositions particulières (Ex : Boulangerie et HCR) ■ Etablissements industriels fonctionnant en continu 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Secteurs listés par décret (article L 3164-8) et si une convention ou un accord collectif prévoit des dispositions particulières (Ex : Boulangerie et HCR) ■ Etablissements industriels fonctionnant en continu
Travail de nuit	Interdit entre 20 h et 6 h	Interdit entre 22 h et 6 h
Dérogação Travail de nuit	Dérogação IT pour entreprises de spectacle, cinéma (...) visés à l'article L 7124-1	Dérogação IT commerces & spectacle - Secteurs listés à R 3163-1 : -HCR : jusqu'à 23 h30 -Boulangerie/Pâtisserie : à partir de 4 h00

Qu'est-ce que le temps de travail effectif?

(article L 3121-1)

Le Code du Travail stipule :

«La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »

Comment doit être contrôlée

la durée du travail ?

(articles D 3171-1 à 10)

Si l'horaire est collectif, il doit être affiché dans les lieux de travail.

Si l'horaire n'est pas collectif, l'employeur doit mettre en œuvre un enregistrement individuel du temps de travail.

Comment considérer le temps passé en CFA ?

(article L 6222-24)

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail.

De fait, y compris dans les secteurs pouvant légalement employer des apprentis le dimanche, un apprenti de moins de 18 ans ne peut travailler le samedi et/ou le dimanche qui précèdent ou suivent une semaine au CFA afin que soit garanti le respect de la règle des 2 jours calendaires consécutifs de repos hebdomadaire. L'apprenti majeur peut travailler le samedi ou le dimanche à la condition de respecter la règle des 6 jours maximum de travail par semaine et des 35 heures consécutives de repos hebdomadaire.

Avertissement :

Les informations figurant dans ce document ont un caractère synthétique et n'ont pas prétention à couvrir l'ensemble de la réglementation applicable.

Pour de plus amples renseignements, vous pouvez joindre les services de la Direccte.

Inspection du travail

L'Inspection du travail veille au respect du droit et à son application et concourt à l'amélioration des conditions de travail et des relations professionnelles.

Pour en savoir plus : www.bretagne.directe.gouv.fr/l-Inspection-du-travail

Unité départementale du Finistère de la DIRECCTE Bretagne :

18 rue Anatole Le Braz
CS 41021 - 29196 **QUIMPER** Cedex
Tél: 02 98 55 63 02

1 rue des Néréides
CS 32922
29229 **BREST** Cedex 2
Tél : 02 98 41 82 55

Unité départementale des Côtes d'Armor de la DIRECCTE Bretagne :

place Salvador Allende
BP 2248 22022 Saint-Brieuc
Tél. : 02 96 62 65 65

Unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE Bretagne :

Immeuble le Newton - 3 bis, avenue de Belle Fontaine
TSA 71723 35517 Cesson Sévigné Cedex
Tél : 02 99 12 22 22

Unité départementale du Morbihan de la DIRECCTE Bretagne :

Bât 7- Parc Pompidou - rue de Rohan
CS 13457 56034 **VANNES** CEDEX
Tél : 02 97 26 26 26

3 rue Jean Le Coutaller
56100 **LORIENT**

Conseil des Prud'hommes

Le Conseil de prud'hommes est chargé de trancher les litiges rencontrés entre salariés et employeurs dans le cadre d'un contrat de travail (*salaire, durée du travail, harcèlement, sanctions...*). Il s'agit d'une juridiction paritaire composée de juges non professionnels représentants des employeurs et des salariés élus pour exercer leurs fonctions.

Consultez le Conseil des Prud'hommes de votre département.