

Le contrat d'apprentissage est régi par les lois, règlements et conventions ou accords collectifs de travail applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés dans la branche ou l'entreprise considérée, dans la mesure où ces textes et ces conventions ou accords collectifs de travail ne sont pas contraires aux dispositions du code du travail et des textes pris pour son application (*C.trav.Art.L.117-2*)

### Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat par lequel l'employeur s'engage à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

- L'article L. 117-3 du Code du travail fixe une condition d'âge minimum de 16 ans et une condition d'âge maximum de 25 ans à l'admission en apprentissage. Toutefois les jeunes gens âgés d'au moins 15 ans peuvent bénéficier d'une dérogation s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (15 ans pour les jeunes sortant de 3ème ou ayant effectué 2 ans en centre d'enseignement professionnel ou en classe préparatoire à l'apprentissage, à condition d'avoir 16 ans avant la fin de l'année civile). Le non-respect de cette limite d'âge est pénalement sanctionné sous la forme de l'amende prévue pour les contraventions de 4e classe (*C. trav., art. R. 151-2*).

- **Plus d'apprentis dès 2007**

Le gouvernement incite au développement de l'apprentissage dans les entreprises de plus de 250 salariés.

À compter du 1er janvier 2007, les apprentis devront y représenter 1 % des effectifs, 2 % au 1er janvier 2008 et 3 % au 1er janvier 2009.

En cas de non-respect de ces objectifs, les entreprises verront leur taxe d'apprentissage majorée de 10%.

Source : Site [trav.gouv.fr](http://trav.gouv.fr)

L'apprenti peut ainsi préparer :

- un diplôme d'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur délivré par l'éducation nationale (certificat d'aptitude professionnelle, brevet d'études professionnelles, baccalauréat, brevet professionnels, brevet de maîtrise, brevet de technicien supérieur, diplôme universitaire de technologie, diplôme d'études supérieures..).
- un titre d'ingénieur
- un titre homologué.

### Le contrat

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit. Sa signature par les deux parties contractantes est un préalable à l'emploi de l'apprenti.

Il est exempté de tous droits de timbre et d'enregistrement. (*C.trav.Art.L117-12*)

Il est établi en 3 exemplaires : 1 pour l'employeur, 1 pour l'apprenti, 1 pour CFA.

Les formulaires sont disponibles dans les directions départementales du travail, les chambres de métiers, de commerce et d'industrie ou d'agriculture.

Dans le cadre précis d'un contrat établi par le Centre de Formation d'Apprentis de l'Université de La Réunion (CFA-UR), ce contrat sera pré rempli par nos services et vous serez ensuite portés à signature.

Le contrat d'apprentissage contient :

1. Les noms, prénoms, âge, profession, domicile du maître ;
2. Les noms, prénoms, âge, domicile de l'apprenti ;
3. Les noms, prénoms, profession et domicile de ses père et mère, de son tuteur ou de la personne autorisée par les parents ou à défaut, par le tribunal d'instance ;
4. La date et la durée du contrat ;
5. Les conditions de prix, de rémunération de l'apprenti, de nourriture, de logement et toute autre condition arrêtée entre les parties ;
6. L'indication des cours professionnels que le maître s'engage à faire suivre à l'apprenti, soit dans l'établissement, soit au dehors, conformément à la loi sur l'enseignement technique et sous les sanctions que cette loi comporte ;
7. L'indemnité à payer en cas de rupture du contrat ou l'indication que cette indemnité sera fixée par le conseil de prud'hommes, à défaut par le tribunal d'instance.

Il doit être signé par le maître et par l'apprenti ou, s'il est mineur non émancipé, par son représentant légal.

1. **Durée** : Les contrats d'apprentissage peuvent être conclus pour une durée qui varie entre un et trois ans en fonction :
  - de la durée du cycle de formation
  - de la profession et du niveau de qualification préparés.

## 2. Succession de contrats :

Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes. Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau. Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats (*C.trav.L.115-2*).

3. **Début du contrat** : Le contrat fixe la date du début de l'apprentissage. Sauf dérogation accordée dans des conditions fixées par décret, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de deux mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que doit suivre l'apprenti. En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration de ce cycle (*C.trav.L.117-13*).

## Statut de l'apprenti

L'ensemble de la législation du travail est applicable aux apprentis, dans la mesure où elle n'est pas contraire aux dispositions de la loi elle-même, et des textes réglementaires pris pour son application. De même leur est applicable le statut collectif du personnel de l'entreprise tel qu'il est fixé par les accords collectifs, étant entendu que ces accords collectifs peuvent comporter des dispositions particulières aux apprentis (*C. trav., art. L. 117-2*). Le temps d'apprentissage est considéré comme un temps d'appartenance à l'entreprise.

## Rémunération

*Salaire des apprenti(e)s 2010 / 2011 à titre indicatif sous réserve de modification ou d'accord d'entreprise et de convention collective*

Le montant minimum du salaire d'un apprenti est calculé en pourcentage du SMIC, ou en fonction du Salaire Minimum Conventionnel pour les apprentis de 21 ans et plus, s'il est plus favorable que le SMIC (C. trav., art. L. 117-10).

Au 1er janvier 2011, le salaire minimum est passé de 8,86 euros à 9 euros, soit 1.365 euros brut par mois pour un emploi à temps plein.

La rémunération varie selon l'âge du jeune. Des grilles de salaires sont fixées en fonction de l'âge et du secteur privé ou public. (C.trav., art. L.117-10).

<b>Rémunération (décret 1992)</b>			
<b>Age</b>	<b>Année d'exécution</b>	<b>% du SMIC en secteur privé</b>	<b>% du SMIC en secteur public</b> (majorations stipulées dans le décret du 02/02/93 n°93-162)
<b>Pour 35 heures : 1365 €</b>			
<b>18-20 ans</b>	1ère année	41 %	61 %
	<b>2ème année</b>	<b>49 % → 668,85 €</b>	<b>69 % → 941,85 €</b>
	3ème année	65 %	85 %
<b>21-25 ans</b>	1ère année	53 %	73 %
	<b>2ème année</b>	<b>61 % → 832,65 €</b>	<b>81 % → 1105,65 €</b>
	3ème année	78 %	98 %
<b>Pour 39 heures : 1521 €</b>			
<b>18-20 ans</b>	1ère année	41 %	61 %
	<b>2ème année</b>	<b>49 % → 745,29 €</b>	<b>69 % → 1 049,49 €</b>
	3ème année	65 %	85 %
<b>21-25 ans</b>	1ère année	53 %	73 %
	<b>2ème année</b>	<b>61 % → 927,81 €</b>	<b>81 % → 1232,01 €</b>
	3ème année	78 %	98 %

**La Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007** précise la rémunération des apprentis du supérieur concernant la licence professionnelle et le master 2 dans le cadre de la réforme LMD :

**Tout apprenti de licence professionnelle** ayant ou non effectué antérieurement une année d'apprentissage dans le cadre de sa deuxième année de cycle 1 sera rémunéré en tant que deuxième année d'apprentissage : 49 % pour les moins de 21 ans, et 61 % pour les plus de 21 ans en secteur privé ; et 69% (-21 ans) ou 81% (+21ans) en secteur public.

L'apprenti a droit à la retraite, aux ASSEDIC et à l'Allocation Logement. La rémunération est nette, c'est à dire que l'ensemble des cotisations sociales salariales (Sécurité sociale, retraite, etc...) sont prises en charge par l'Etat.

Pour les apprentis de plus de 21 ans, Il est fixé en pourcentage du Salaire Minimum Conventionnel correspondant à l'emploi occupé, si celui-ci est plus favorable. Incidence des 35 Heures : L'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 instaure pour les salariés payés au SMIC (ou en % du SMIC) dont la durée de travail est réduite, une garantie de rémunération sous la forme d'un complément différentiel de salaire.

## Les cas particuliers :

Lorsque l'apprentissage est prolongé suite à un échec à l'examen ou à une suspension du contrat, pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui de la dernière année.

Lorsqu'un apprenti, souscrit à un 2ème contrat qui fait suite à un précédent avec le même employeur ou un différent, la rémunération minimale doit être au moins égale à celle qu'il percevait à l'issue de son 1er contrat.

L'application des rémunérations prévue en fonction de l'âge et de l'année de formation s'applique si elle est plus favorable.

Si au terme du contrat, l'apprenti signe un contrat à durée indéterminée avec la même entreprise :

- Aucune période d'essai ne peut-être imposée, sauf disposition conventionnelle,
- La durée du contrat d'apprentissage doit être prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté du salarié.

## Durée du travail

- Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques mentionnés à l'article L. 116-3 est compris dans l'horaire de travail.  
Pour le reste du temps, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat (*C.trav.Art.L.117 bis-2*).

Les apprentis de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant sept heures par jour non plus que la durée fixée, pour une semaine, par l'article L. 212-1 et par l'article 992 du Code rural.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement (*C.trav.Art.L117 bis-3*).

## Repos hebdomadaire et jours fériés

Les apprentis ne peuvent être tenus de travailler le dimanche et les jours fériés légaux (*C.trav.Art.L222-4*). Ils ont droit, comme les autres salariés, à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives ou de deux jours s'ils ont moins de 18 ans.

## Congés

Les apprentis ont droit aux congés payés comme l'ensemble des jeunes travailleurs.

En outre, pour la préparation directe des épreuves, en suivant les enseignements spécialisés dispensés par le CFA, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves. Ce congé donne droit au maintien du salaire. Il s'ajoute au congé annuel payé et ne peut être imputé sur la durée normale de formation en centre de formation d'apprentissage prévue par le contrat (*C. trav., art. L. 117 bis-5*).

## **Service national**

Autorisation d'absence exceptionnelle rémunérée d'un apprenti appelé au service national .

Tout apprenti de 16 à 25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense.

Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel (L. no 97-1019, 28 oct. 1997, JO 8 nov. ; C. trav., art. L. 122-20-1).

## **Prise en compte dans l'effectif de l'entreprise**

Les apprentis ne sont pas pris en compte pour la détermination des effectifs, lorsqu'il s'agit d'apprécier les seuils, notamment en matière de représentation salariale. Toutefois, ils sont pris en compte en matière de tarification accidents du travail (C. trav., art. L. 117-11-1).

## **Avantages pour l'employeur**

### ***exonération des charges sociales et fiscales :***

une partie du salaire versé aux apprentis, égale à 11 p. 100 du salaire minimum de croissance, ne donne lieu à aucune charge sociale d'origine légale et conventionnelle ni à aucune charge fiscale ou parafiscale .

Pour la partie restante du salaire, les cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi sont calculées de façon forfaitaire, sur la base du salaire légal de base des apprentis, et sont révisées annuellement (C.trav.Art.L.118-5).

La CSG et la CRDS ne sont pas décomptées sur le salaire des apprentis.

### ***Pour les entreprises de 10 salariés au plus,***

les salaires des apprentis sont totalement exonérés des charges patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle ainsi que des taxes et participations assises sur les salaires (taxe d'apprentissage, taxe sur les salaires, participation à la formation professionnelle et à la construction (C.trav.Art.L118-6,al.1 et 5).

### ***Pour les entreprises de 10 salariés,***

les salaires des apprentis sont exonérés des cotisations patronales de sécurité sociale et des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle.

### **Indemnité compensatrice forfaitaire :**

Les contrats d'apprentissage, dont la durée est supérieure à un an, ayant fait l'objet d'un enregistrement ouvrent droit au versement de :

- une aide à l'embauche d'apprentis d'un niveau inférieur ou égal au BEP ou CAP fixée à 915€ par apprenti recruté (uniquement aux entreprises du secteur privé, employant au plus 20 salariés).
- une indemnité de soutien à l'effort de formation réalisé par l'employeur fixée à 1.535 € si le jeune à moins de 18 ans et à 1.830 € si le jeune est âgé de 18 ans et plus + une majoration de l'indemnité de 7,62 € / H de formation au delà de 600 heures dans la limite de 200 heures.

## **Fin du contrat d'apprentissage**

### ***Pendant les deux premiers mois :***

le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties, sans indemnité, sauf dispositions contractuelles contraire ; la résiliation doit être notifiée par écrit et adressée au directeur du CFA ou à la Chambre des métiers, ainsi qu'au service ayant enregistré le contrat.

Contrat conclu avec un nouvel employeur Il est désormais possible de prévoir une période d'essai, dans les conditions de droit commun des CDD, pour les contrats d'apprentissage conclus avec un nouvel employeur pour achever la formation après la rupture d'un premier contrat.

### ***Après les deux premiers mois :***

la rupture du contrat d'apprentissage n'est possible que:

- par accord exprès bilatéral des parties
- par décision du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties ou si l'apprenti est inapte à exercer le métier qu'il a choisi.

L'employeur qui en méconnaissance de ces dispositions procéderait au licenciement d'un apprenti commettrait non seulement une faute de procédure mais le licenciement sera considéré comme abusif ouvrant droit à dommages et intérêts.