



Cadre réglementaire de l'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 organisme de formation des apprentis (OF) 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 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour).

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) dans certains cas (nous contacter)

Formation

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en OF et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti ou à son représentant légal lors de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

L'apprenti doit entrer en formation dans les 3 mois qui suivent le début du contrat d'apprentissage.

Une carte étudiant des métiers est délivrée à l'apprenti par l'OF. Elle lui permet de bénéficier de tarifs réduits.

Durée

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est égale au cycle de formation préparant à la qualification prévue au contrat. Deux ans pour le CAPA, le BAC Pro et le BTS).

Cette durée est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés et peut varier entre 6 mois au minimum et 3 ans au maximum.

La durée du contrat d'apprentissage peut tenir compte du niveau initial de l'apprenti ou des compétences déjà acquises. Dans ce cas, la durée peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation.

La durée de la formation est fixée par une convention entre l'OF, 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 formation de l'apprenti en OF doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat.

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 l'OF.

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

Une aide de 6000 euros est accordée pour l'apprentissage. Elle est versée au maître d'apprentissage durant la première année.

Fin de formation

En cas de succès, la formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu comme étant à finalité professionnelle

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

Temps de travail

1) Apprenti majeur

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en OF 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 OF 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
- L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspection du travail et avis du médecin du travail
- 8 heures de travail par jour
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour de fête légale

Rémunération

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

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti (MAJ Janvier 2025)

SITUATION	16 À 17 ANS	18 - 20 ANS	21 - 25 ANS	26 ANS ET PLUS
1^{ère} année	27% du Smic, soit 486€	43% du Smic, soit 775 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 955 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 801,80 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2^{ème} année	39% du Smic, soit 703 €	51% du Smic, soit 919 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 099 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 801,80 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3^{ème} année	55% du Smic, soit 991 €	67% du Smic, soit 1 207 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 405 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 801,80 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^{ème} année de contrat.

Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

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.

Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majorée de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Succession de contrats

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat.

Avec le même employeur

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat. Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Avec un employeur différent

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat. Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Cotisations

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 1 267 €). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire est exonéré de Csg et 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, 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 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 spécifiques

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre salarié : mariage, PACS, décès familiaux

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 dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche.

Droits sociaux

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

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

Fin, suspension ou prolongation du contrat

Fin anticipée 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 de l'OF, 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 OF. 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.

