



Salariées et salariés Mayennais

Vous travaillez dans une T.P.E

- De l'artisanat,
- De l'industrie,
- Du commerce,
- De l'agriculture,
- Des services,

**Force Ouvrière vous informe de vos droits
Avec Les carnets de l'UDFO 53.**

Aout 2015 : Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage.

1. Qui peut embaucher un apprenti :

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.

À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'employeur et l'apprenti ou, s'il est incapable, son représentant légal, conformément à un contrat-type. Ce contrat-type vaut également déclaration de l'employeur en vue de la formation d'apprentis.

Les entreprises du secteur public non-industriel et non-commercial peuvent également embaucher des apprentis. Des dispositions spécifiques s'appliquent pour ces entreprises (absence d'indemnité compensatrice forfaitaire...).

Le jeune apprenti doit avoir 16 ans au moins (ou 15 ans au moins s'il a effectué la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ou s'il conclut un contrat d'apprentissage après avoir suivi un parcours d'initiation aux métiers dans le cadre de l'apprentissage « junior ») et 25 ans au plus.

Toutefois, des dérogations à cette limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage sont possibles dans les cas suivants :

- ▶ Lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit, et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent. Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;
- ▶ Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure prévue à l'article L. 6225-4 du Code du travail en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci constatée dans les conditions prévues à l'article R. 6222-38 du Code du travail. Là encore, le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

Dans les deux situations visées ci-dessus, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

Deux dernières dérogations sont prévues, sans limite d'âge supérieure :

- ▶ Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé (la limite d'âge pour conclure un contrat, auparavant fixée à 30 ans, a été supprimée par la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 citée en référence) ;
- ▶ Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

Un contrat à durée indéterminée peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. Dans ce cas, la durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

2. Caractéristiques du contrat et de la formation :

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

Pour les besoins de sa formation, un apprenti peut être accueilli, temporairement, dans une autre entreprise. Une convention doit alors être conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti (et son représentant légal le cas échéant).

La durée du contrat peut également varier entre six mois et un an, lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- ▶ De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ▶ de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ▶ dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ▶ dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à celui prévu à l'article L. 6233-8 (soit 400 heures par an en moyenne) calculé au prorata de la durée du contrat.

La décision est prise, après avis du directeur du centre de formation d'apprentis, ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement, par le recteur ou le directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs. Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur, la décision est réputée positive.

3. Qui peut être maître d'apprentissage ?

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage (ou par une équipe tutorale). Celui-ci est soit le chef de l'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Peut remplir les fonctions de maître d'apprentissage celui qui possède :

- ▶ soit un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé, ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre ;
- ▶ soit une expérience professionnelle de 5 ans en relation avec la qualification préparée par le jeune et un niveau minimal de qualification déterminé par le comité départemental de l'emploi ;
- ▶ soit une expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs.

Faute de réponse dans un délai d'un mois suivant la saisine de l'autorité compétente, l'avis est réputé favorable.

Le contrat d'apprentissage doit être accompagné des documents suivants, justifiant de la compétence du maître d'apprentissage, sauf s'ils ont déjà été transmis antérieurement au titre d'un contrat conclu avec un apprenti préparant le même diplôme ou titre et suivi par le même maître d'apprentissage :

- ▶ titres ou diplômes du maître d'apprentissage et justificatifs de son expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
- ▶ avis du recteur d'académie, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou les diplômes requis.

L'employeur doit permettre 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 ; il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

4. Le contrat :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de type particulier. Il est établi sur un formulaire type signé CERFA FA13a signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti, soit à :

- ▶ la Chambre de métiers et de l'artisanat, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers
- ▶ ou la Chambre d'agriculture, lorsqu'il emploie
- ▶ ou la Chambre de commerce et d'industrie

L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat. Cet enregistrement est refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation.

- ▶ Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud'hommes.

5. conditions de travail de l'apprenti :

L'apprenti est un salarié à part entière.

À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail.

Tous les apprentis reçoivent de leur établissement de formation une carte nationale d'apprenti conforme aux spécifications fixées par l'arrêté du 12 septembre 2005 (JO du 5 octobre). Cette carte, valable sur l'ensemble du territoire, est annuelle et doit être renouvelée chaque année. Elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue de bénéficier, le cas échéant, de tarifs réduits

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise. S'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler :

- ▶ plus de 8 heures par jour (à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail) ;
 - ▶ plus de 4 h 30 consécutives (au terme desquelles l'apprenti doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives) ;
 - ▶ plus que la durée légale du travail (sauf dérogation de l'inspecteur du travail dans les conditions précisées ci-dessus) .
- En outre, 2 jours de repos consécutifs doivent lui être accordés.

Enfin, l'apprenti de moins de 18 ans ne doit pas être exposé aux travaux dangereux énumérés dans le Code du travail, sauf ceux pour lesquels l'inspecteur du travail a accordé une autorisation, après avis favorable du médecin du travail. Cette autorisation est valable pour toute la durée du contrat d'apprentissage, en l'absence de modification des équipements de travail, des conditions de sécurité et de l'environnement de travail et sous réserve de l'envoi, chaque année, à l'inspecteur du travail d'un nouvel avis favorable du médecin du travail.

Si au terme de son contrat, l'apprenti signe un contrat à durée indéterminée avec la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires. En outre, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

6. rémunération de l'apprenti :

4

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Ainsi, le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC (ou, dans certains cas, du salaire minimum conventionnel), allant de 25 % à 78 % déterminée en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Les conventions ou accords collectifs de branches ou d'entreprises peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées. L'employeur peut fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Ainsi, par exemple, si un jeune apprenti, en première année d'apprentissage, atteint l'âge de 18 ans le 18 mai, sa rémunération passera de 25 % à 41 % du SMIC à compter du 1er juin.

Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis. Toutefois, les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires que sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail.

Au titre de sa progression dans les cycles de formation le jeune qui conclue successivement plusieurs contrats d'apprentissage, bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre dans le cadre de son précédent contrat.

Ainsi, lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, les règles suivantes sont applicables :

- lorsque ce nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge (voir tableau ci-dessus) est plus favorable ;

- lorsque ce nouveau contrat est conclu avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf, là encore, lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.

✓ Le salaire des apprentis est-il soumis à l'impôt sur le revenu ?

En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC.

Le montant annuel du SMIC de référence pour cette exonération est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1er juillet de l'année d'imposition par 1 820 heures (35 heures x 52), soit 15 852 € pour l'imposition des revenus de 2008.

7. Peut-on rompre le contrat d'apprentissage ?

"Période d'essai"

Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant).

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la DDTEFP ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

« Rupture du contrat »

Au-delà de la période d'essai, le contrat se poursuit jusqu'à son terme sauf dans les cas suivants :

- ▶ résiliation possible du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant ;
- ▶ résiliation expresse des deux cosignataires ;
- ▶ jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- ▶ inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

En outre, lorsque le contrat d'apprentissage aura été conclu dans le cadre de la formation d'apprenti « junior », il est prévu que le jeune apprenti puisse le rompre jusqu'à 16 ans s'il décide de reprendre sa scolarité dans un collège (y compris son collège d'origine) ou un établissement d'enseignement agricole ou maritime. Cette résiliation, de même que celle prévue pendant les deux premiers mois d'apprentissage, ne peut donner lieu à indemnité, à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

« Mise en danger de l'apprenti »

En cas de danger (atteinte à la santé ou à l'intégrité morale et physique de l'apprenti) le contrat peut être suspendu avec maintien de la rémunération puis, dans un délai de 15 jours, être rompu si le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) refuse d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat. La rupture dans ces conditions contraint l'employeur à verser à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Le CFA prend alors les dispositions nécessaires pour que l'apprenti poursuive la formation et trouve un nouvel employeur.

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le directeur départemental du travail peut interdire à l'employeur de recruter des apprentis ou des jeunes en contrats en alternance pour une certaine durée.

Cette interdiction peut être levée si l'employeur prend les mesures propres à supprimer tout risque d'atteinte à la santé et à l'intégrité morale et physique du jeune.

8. Qui contrôle l'apprentissage ?

L'apprentissage est soumis à un double contrôle de la part de :

- ▶ L'inspection de l'apprentissage, chargée de suivre le bon déroulement de la formation et ses aspects pédagogiques. Pour le secteur de la jeunesse et des sports, l'inspection de l'apprentissage est assurée par des inspecteurs de la jeunesse et des sports, commissionnés à cet effet par leur ministre ;
- ▶ l'inspection du travail, qui veille à l'application de la réglementation.

Si l'employeur méconnaît ses obligations, la poursuite des contrats en cours et la possibilité de continuer à engager des apprentis peuvent être remises en cause par le préfet ou le chef du service chargé du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche dont relève l'entreprise.



Où se renseigner - ou adhérer à FORCE OUVRIERE

Auprès de l'Union Départementale de la Mayenne
10, rue du Docteur Ferron à LAVAL
Téléphone 02 43 53 42 26 –
Courriel : udfo53@force-ouvriere.fr
Site internet <http://53.force-ouvriere.org>

7

Bulletin d'adhésion

A retourner : UD FO 10, rue du Docteur Ferron
BP 1037 – 53010 LAVAL CEDEX

Je déclare adhérer au syndicat FORCE OUVRIERE



NOM : Prénom :
Adresse :
..... Téléphone :

Nom et adresse de l'entreprise :
.....

Date et signature