

Le contrat d'apprentissage

Extrait de la fiche technique réalisée par le pôle social du SYNERPA

- Cette fiche a été réalisée à partir des textes de références suivants :
- accord de Branche du 23 décembre 2004 sur la formation professionnelle,
 - avenant sur l'apprentissage du 25 janvier 2007 (cf annexe à la fin de la fiche).
 - article L 115-1 et suivants du Code du Travail

A – CARACTERISTIQUES DU CONTRAT

1) Contrat de travail particulier

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** présentant certaines particularités tenant à son objet, à sa forme et à la procédure d'enregistrement à laquelle il est soumis.

2) Objet

L'objet du contrat d'apprentissage est de **former un salarié** en vue de l'**acquisition d'un titre professionnel ou d'un diplôme inscrit au RNCP**.

Les obligations des parties sont les suivantes :

=> **L'employeur s'engage :**

- à **inscrire** l'apprenti dans un CFA et à lui **faire suivre** la formation dispensée dans le CFA
- à inscrire et à **faire participer** l'apprenti aux **épreuves** du diplôme ou titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue au contrat
- à **donner** au jeune, une **formation professionnelle méthodique et pratique** en lui confiant des tâches ou des postes correspondant à la mise en œuvre de la formation dispensée dans le CFA.
- à verser une **rémunération** au salarié.

=> **L'apprenti s'oblige** en retour, en vue de sa formation, à **travailler pour cet employeur** pendant la durée du contrat et à **suivre la formation** dispensée en CFA et en Entreprise.

Remarque :

- Pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, l'**apprenti est encadré par un maître d'apprentissage** chargé de contribuer à l'acquisition dans l'entreprise par l'apprenti des compétences correspondantes au diplôme préparé.
- le maître d'apprentissage doit avoir la **compétence professionnelle** pour exercer cette fonction c'est-à-dire :
 - => être titulaire d'un diplôme ou titre dans le domaine professionnel du titre ou diplôme préparé par l'apprenti et justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans
 - => ou avoir une expérience de 5 ans dans une activité professionnelle en relation avec le diplôme visé par l'apprenti et avoir un niveau minimal de qualification
- la **formation pédagogique** du maître d'apprentissage est prise en charge par l'OPCA FORMAHP.

3) Forme

Le contrat d'apprentissage est **obligatoirement un CDD**.

La durée du contrat est au moins égale à la durée du cycle de formation faisant l'objet du contrat. Variant entre 1 an et 3ans, la durée du contrat est fixée en fonction de la profession et de la qualification préparée.

- **Période d'essai**

Les **2 premiers mois** du contrat constituent une période d'essai.

- **Prolongement**

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être **prolongé pour une durée d'un an** par prorogation (allongement) du 1^{er} contrat, ou par conclusion d'un nouveau contrat.

4) Enregistrement du contrat

Rédigé en 3 exemplaires, le contrat d'apprentissage est remis à l'employeur, à l'apprenti, et à un service d'enregistrement (DDTEFP).

Le dossier d'apprentissage est transmis au service d'enregistrement (et aux autres institutions), non par l'employeur directement mais par un organisme interface qui est :

- soit la chambre des métiers (entreprises inscrites au répertoire des métiers)
- soit la chambre de commerce et d'industrie (entreprise immatriculée au registre du commerce et des sociétés).

B – STATUT DE L'APPRENTI

1) Egalité de statut entre l'apprenti et les autres salariés

L'apprenti a les **mêmes droits et devoirs** que les autres salariés de l'entreprise.

L'apprenti est donc soumis à l'ensemble des dispositions du **droit légal et conventionnel du travail** :

- soumission au règlement intérieur et **pouvoir disciplinaire**
- respect des horaires et **règles d'hygiène** et de sécurité
- **droits** liés l'**ancienneté**, droit en cas d'arrêt **maladie**, droit aux **congés, protection sociale**

2) Particularités relatives a la durée et aux horaires de travail

L'apprenti est également soumis aux règles relatives à la **durée du travail et aux horaires de travail**.

application des dispositions de **l'accord de branche RTT du 27 janvier 2000** sur les durées maximales de travail, le repos quotidien, des règles relatives au repos hebdomadaire, travail de nuit

toutefois, **des aménagements** aux règles relatives à la durée et aux horaires de travail ont été instaurés par la loi et l'avenant, qui concernent pour certains, tout apprenti et, dans leur majorité, les moins de 18 ans

✓ Aménagements pour tout apprenti

Il s'agit des aménagements applicables à l'apprenti quel que soit son âge.

- **Amplitude de la journée de travail**

12 h maximum (contre 13 h pour les autres salariés)

- **Travail de nuit**

Les apprentis ne peuvent effectuer des horaires de nuit, sauf dans le cadre de l'application des référentiels de formation des professionnels de santé.

- **Astreinte**

L'avenant pose l'**interdiction** pour tout apprenti de faire des **astreintes**

- **Dimanche et jours fériés**

L'avenant instaure une simple **limitation** du travail les **dimanche et jours fériés**, sauf dans le cadre de l'application des référentiels de formation des professionnels de santé.

Dans le cas où l'apprenti interviendrait un dimanche ou jour férié, il bénéficierait des dispositions de la CCU et l'Annexe.

- **Heures supplémentaires**

L'avenant pose une **interdiction** pour tout apprenti de faire des **heures supplémentaires**.

- ✓ **Aménagements pour l'apprenti de moins de 18 ans**

Outre les aménagements précédemment évoqués, l'apprenti âgé de moins de 18 ans bénéficie d'un certain nombre **d'aménagements supplémentaires** des règles relatives à la durée du travail.

- **Durées de travail**

durée quotidienne maximale : 8 h
durée hebdomadaire maximale : 35 h

- **Repos hebdomadaire et journalier**

- Le repos journalier (entre 2 jours de travail) est de **12 h minimum** (contre 11 h pour les autres salariés)
- Le repos hebdomadaire est **de 2 jours consécutifs par semaine**

- **Travail de nuit**

L'avenant pose une **interdiction absolue** de travailler la nuit pour l'apprenti de moins de 18 ans.

C – REMUNERATION

La rémunération de l'apprenti est un **pourcentage du SMCB** de l'emploi occupé / ou du **SMIC** (le plus favorable) **et variant** selon :

l'**âge** de l'apprenti (16/18/21 ans)

l'**année** du contrat d'apprentissage (1^{ère}/ 2^{ème} / 3^{ème} année du contrat)

Cycle de formation	Age de l'apprenti		
	16/17 ans	18/20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	25 %	42 %	53 %
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %

D– AVANTAGES LIES À LA CONCLUSION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1) Exonérations de charges sociales

Remarque : le temps passé par l'apprenti en formation (en CFA notamment) est du temps de travail et rémunéré comme tel.

• Exonération totale de charges salariales

Le salaire de l'apprenti est totalement exonéré de charges salariales (qui sont intégralement financées par l'Etat).

L'apprenti est également exonéré du paiement de la CSG et CRDS.

• Exonération variable des charges patronales selon l'importance de l'entreprise

➤ Entreprises de plus de 10 salariés

Dans ces entreprises, l'employeur est partiellement exonéré de charges patronales, selon les principes suivants :

exonération totale des cotisations patronales **d'assurances sociales** (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), **accident du travail, allocations familiales.**

exonération partielle des charges patronales d'origine **légal et conventionnelle et des charges fiscales et para fiscales** : exonération pour la partie du salaire ne dépassant pas **11 % du SMIC.**

➤ Entreprises de moins de 11 salariés

Ces entreprises bénéficient d'une **exonération totale des cotisations** patronales **légal et conventionnelles imposées par la loi.**

Restent donc à **la charge de l'employeur** les cotisations **conventionnelles non imposées par la loi** (ex cotisations à un système de prévoyance).

2) Crédit d'impôt

Les entreprises peuvent bénéficier d'un **crédit d'impôt sous certaines conditions** (emploi d'un apprenti depuis au moins un mois dans l'année de référence) et dès lors qu'elles relèvent d'un des régimes fiscaux suivants :

- impôt au réel (impôt sur les sociétés/ou impôt sur le revenu)
- exonération d'impôt sur les bénéfices

3) Exclusion du décompte des effectifs

Les apprentis ne sont **pas pris en compte dans le calcul des effectifs** pour l'application des dispositions soumises à une condition d'effectif (sauf pour la tarification des accidents du travail).