

PATRICIA ROSSIT : ☎ 04 90 13 86 39

Fax : 04 90 13 86 58

Courriel : [enregistrementcontrats@vaucluse.cci.fr](mailto:enregistrementcontrats@vaucluse.cci.fr)

## **QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?**

---

C'est acquérir un diplôme (du CAP au niveau Bac + 5) et une expérience professionnelle tout en étant rémunéré, ceci dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail dont le temps est partagé entre une entreprise et un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Il met en relation 3 acteurs : **un(e) apprenti(e)**, **une entreprise** (privée ou publique) et **un CFA**.

## **QUI PEUT RECRUTER UN(E) APPRENTI(E) ?**

---

Tous les employeurs sont concernés :

- Secteur Privé :  
Toute entreprise du secteur privé peut engager un(e) apprenti(e) : industriels, commerçants, artisans et agriculteurs, associations de toute nature, établissements publics à caractère industriel ou commercial dont le personnel relève du droit privé.
- Secteur Public :  
Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé.

## **A QUI S'ADRESSE L'APPRENTISSAGE ?**

---

- Aux jeunes de 16 ans au moins et de 25 ans au plus au début de l'apprentissage.
- Aux jeunes de moins de 16 ans s'ils remplissent les conditions suivantes :
  - ✓ avoir 15 ans révolus,
  - ✓ avoir effectué la scolarité jusqu'en classe de 3<sup>ème</sup>.

Il peut être dérogé à la limite d'âge supérieure sous certaines conditions (art L 6222-2) code du Travail).

### **CAS DES APPRENTI(E)S DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE HORS COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE (y compris les ressortissants de Croatie)**

**L'emploi d'un apprenti de nationalité étrangère sans autorisation est soumis à des pénalités.**

**Il est formellement interdit de faire travailler un apprenti sans une autorisation légale délivrée par la Préfecture (travail illégal) (art L8211-1 et 8251-1 code du Travail).**

Formalités à faire auprès de :

- La Préfecture
- Le Commissariat de police
- La Mairie.

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

---

### IL S'AGIT D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE.

Le contrat d'apprentissage est signé par l'apprenti(e) (et ses parents, s'il est mineur) et par l'employeur.

Sa durée est le plus souvent de deux cycles scolaires, mais peut être modulée de 1 à 3 cycles. Le contrat d'apprentissage fixe la date de début de l'apprentissage. Celle-ci s'articule autour du début du cycle de formation en CFA : elle ne peut lui être antérieure ni postérieure de plus de 3 mois ((art. L6222-12) Code du Travail).

La date de fin du contrat ne peut être antérieure à la fin du cycle de formation pour permettre au jeune de se présenter à l'examen.

## LES OBLIGATIONS DE L'APPRENTI(E)

---

- Effectuer le travail pour l'employeur
- Suivre avec assiduité la formation au CFA et en entreprise (ce temps est compris dans le temps de travail)
- Respecter le règlement du CFA et de l'entreprise
- Se présenter à l'examen prévu au contrat
- Avant l'embauche, l'apprenti(e) doit passer une visite médicale (médecin du travail). L'avis du médecin est joint au contrat d'apprentissage lors de son enregistrement à l'inspection du travail. Cet avis doit préciser les possibilités pour les mineurs d'effectuer des heures supplémentaires, d'utiliser des machines dangereuses et des produits nocifs.

## LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

---

- Établir un contrat d'apprentissage dûment signé
- Désigner un maître d'apprentissage : la fonction du maître d'apprentissage est assurée soit par l'employeur, soit par un salarié qualifié qui est directement responsable de la formation de l'apprenti(e)
- Fournir les justificatifs de diplômes et d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage
- Faire passer une visite médicale d'embauche auprès de la Médecine du travail, convocation à demander au groupement médical interprofessionnel
- Respecter la réglementation du travail relative au contrat d'apprentissage et au travail des mineurs
- Verser la rémunération minimale (art L6222-27 code du Travail)
- Inscrire l'apprenti(e) dans le CFA correspondant au métier préparé (art L6223-2 code du Travail)
- Lui permettre de suivre les enseignements dispensés par le CFA, vérifier son assiduité
- Prendre part aux actions de coordination avec le CFA
- Assurer à l'apprenti(e) une formation professionnelle
- L'inscrire à l'examen
- Informer obligatoirement le Service Apprentissage de tout changement intervenant pendant la durée du contrat
- Faire une déclaration d'embauche auprès des organismes URSSAF et SÉCURITÉ SOCIALE
- **Faire enregistrer le contrat d'apprentissage auprès de l'autorité compétente (art L 6224-1 et R6224-1)**

## LE CENTRE DE FORMATION D'APPRENTI(E)S

- Complète la formation reçue en entreprise et assure la coordination avec celle-ci
- Forme lui-même l'apprenti(e) ou confie cette formation à un lycée, IUT, Université ou Grandes Écoles... C'est lui qui définit les objectifs de la formation et organise les journées d'information pour les maîtres d'apprentissage
- Met à la disposition du Maître d'apprentissage les documents pédagogiques dont il peut avoir besoin
- Peut établir tout document pour assurer la coordination de formation et autres dépenses (hébergement, transport, repas avec l'entreprise)
- Organise l'entretien d'évaluation de l'apprenti(e) et en établit le compte rendu (art. R6233-58 code du Travail)
- Renseigne les formulaires relatifs au versement des aides à l'apprentissage par le Conseil Régional

## LA TAXE D'APPRENTISSAGE

- L'entreprise contribue au financement des formations par la Taxe d'Apprentissage,
- Exonération : les entreprises qui emploient au moins 1 apprenti dans l'année et dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le smic annuel.

## LA RÉMUNÉRATION

L'apprenti(e) perçoit une rémunération qui progresse en fonction de son âge et de son ancienneté dans l'apprentissage.

Elle est calculée en pourcentage du **SMIC** (TAUX DU SMIC AU 01/01/2015 : 9.61 €).

| RÉMUNÉRATION MENSUELLE |             |             |             |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| ANNÉE DE CONTRAT       | 16 A 17 ANS | 18 A 20 ANS | 21 ANS ET + |
| 1ère année             | 25 %        | 41 %        | 53 %        |
| 2ème année             | 37 %        | 49 %        | 61 %        |
| 3ème année             | 53 %        | 65 %        | 78 %        |

ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable

| RÈGLES PARTICULIÈRES DE RÉMUNÉRATION   |  |
|--|--|
| Le salaire versé à l'apprenti est déterminé en pourcentage du SMIC et varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat. |  |
| <b>En cas de succession de contrats</b> : la rémunération pour le nouveau contrat est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.   |  |
| CONTRAT SUITE ÉCHEC À L'EXAMEN   | Salaire de deuxième année (joindre la copie des notes) |
| FORMATION CONNEXE OU MENTION COMPLÉMENTAIRE  | Salaire de deuxième année + 15 points                  |
| L'AUGMENTATION INTERVIENT À PARTIR DU PREMIER DU MOIS QUI SUIT LES 18 ANS OU LES 21 ANS DE L'APPRENTI(E)   |  |

## **LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL**

---

Les durées maximales de travail pour les jeunes de moins de 18 ans sont fixées à :

- 8 heures par jour,
- et 35 heures par semaine.

La durée de travail pour des jeunes de 18 ans et plus est celle applicable aux salariés de l'entreprise. Le temps de formation passé au CFA est compris dans le temps de travail.

**Des dérogations peuvent être accordées par l'Inspecteur du Travail.**

## **LE TRAVAIL DE NUIT POUR LES APPRENTIS MINEURS**

---

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Est considéré comme travail de nuit :

- Tout travail entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes âgés de plus de 16 ans et de moins de 18 ans
- Tout travail entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes âgés de moins de 16 ans.

**Des dérogations peuvent être accordées par l'Inspecteur du Travail.**

## **LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI(E)**

---

L'apprenti(e) est un salarié à part entière. Les lois, règlements ou convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables au même titre qu'aux autres salariés.

## **LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES APPRENTI(E)S MINEURS**

---

Les apprenti(e)s peuvent à titre exceptionnel, accomplir des heures supplémentaires, mais seulement avec l'accord de l'inspecteur du travail et du médecin du travail, dans la limite de 5 heures par semaine.

## **REPOS HEBDOMADAIRE**

---

Les jeunes salariés de moins de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs incluant le dimanche sauf dérogation

## **LES CONGÉS ANNUELS**

---

L'apprenti(e) a droit aux congés payés légaux, soit deux jours et demi ouvrables de repos par mois de travail accompli du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

## **LES CONGÉS POUR EXAMEN (art L 6222-35 code du Travail.)**

---

L'apprenti(e) a droit pour la préparation de ses examens à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables au cours du mois qui précède les épreuves. Il bénéficie de ces jours soit la semaine où sont organisés les cours par le CFA soit à tout moment dans le mois qui précède l'examen. Le salaire est maintenu et ces jours se rajoutent aux congés payés ouvrables.

## **RÉSILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

---

Le contrat d'apprentissage peut être résilié unilatéralement par l'apprenti(e) ou l'employeur pendant les 2 premiers mois de l'apprentissage, correspondant à la période d'essai.

Après ce délai, il ne peut être résilié que par accord exprès (lettre recommandée + imprimé de rupture) des signataires du contrat ou par le conseil des prud'hommes.

En cas d'obtention du diplôme : le contrat peut être résilié avant le terme fixé initialement, à l'initiative de l'apprenti(e), à la condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au minimum 2 mois auparavant (art. L 6222-19 code du Travail).