

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet de suivre par alternance des périodes de formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis. Comment se déroule ce contrat ? Nous vous présentons les informations à retenir.

À noter

L'apprentissage transfrontalier n'est pas traité dans cette fiche.

À quel âge peut-on être apprenti ?

Age minimum

L'apprenti doit être âgé au **minimum de 16 ans**.

Mais il existe **2 dérogations** à cet âge minimum :

Jeune **d'au moins 15 ans** justifiant avoir effectué la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (3^e)

Jeune atteignant l'âge de 15 ans **entre la rentrée scolaire et la fin de l'année civile** s'il remplit **l'ensemble** des conditions suivantes :

Avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (3^e)

Etre inscrit dans un lycée professionnel ou dans un CFA, en ayant un statut scolaire, afin de débuter une formation qui aboutit à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré au RNCP.

Âge maximum

L'apprenti doit être âgé au **maximum de 29 ans révolus** (30 ans moins 1 jour).

L'apprenti peut être âgé au maximum de **35 ans révolus** (36 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

Apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu

Précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté

Précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces cas, **il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.**

Dérogations à l'âge maximum

Il n'y a **pas d'âge maximum** dans les cas suivants :

Apprenti reconnu travailleur handicapé

Apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme

Apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau

Apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen.

Comment conclure le contrat d'apprentissage ?

Etablissement du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat **écrit**.

Il comporte des mentions **obligatoires**, notamment :

Nom et prénom de l'employeur (ou dénomination de l'entreprise)

Effectif de l'entreprise

Diplôme ou titre préparé par l'apprenti

Salaire dû pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage

Nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage

Attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle

Conditions de déduction des avantages en nature.

Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103.

- Établir un contrat d'apprentissage

Le contrat est signé par **l'employeur** et **l'apprenti** (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur).

Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Si l'employeur est un ascendant de l'apprenti mineur, une déclaration peut remplacer le contrat. Cette déclaration est un simple document établi par l'employeur. Elle précise les engagements des parties (durée du contrat, salaire...). Elle est l'équivalent du contrat d'apprentissage. Elle devra être signée par l'apprenti et le directeur du CFA .

Dépôt du contrat

L'employeur transmet à l'opérateur de compétences (OPCO), au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat, les documents suivants :

Contrat d'apprentissage (ou la déclaration)

Convention de formation (intitulé, objectifs, durée, lieu et coût de la formation, moyens et modalités de suivi et d'obtention du diplôme)

Convention tripartite lorsque la durée de la formation est réduite ou prolongée.

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

L'opérateur de compétence a 20 jours pour statuer sur la prise en charge financière du contrat. Sans réponse de l'OPCO dans ce délai, la demande est refusée.

Si le contrat n'est pas conforme (âge de l'apprenti, rémunération, âge et compétence du maître d'apprentissage, certification Qualiopi de l'organisme de formation par exemple), l'OPCO refuse la prise en charge financière du contrat. Il explique les motifs de son refus dans une décision qu'il transmet à l'employeur, à l'apprenti (son représentant légal, si l'apprenti est mineur) et au CFA .

L'OPCO dépose le contrat par voie dématérialisée auprès du ministère en charge de la formation professionnelle. En cas de refus de prise en charge financière, l'OPCO l'informe également. Il explique les raisons de ce refus.

La transmission du contrat d'apprentissage est gratuite.

La transmission par voie dématérialisée à l'opérateur de compétences peut se faire par document numérisé (scan par exemple).

À savoir

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.

Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage peut être à durée **limitée** (CDL) d'une durée de **6 mois** au minimum à **3 ans** au maximum. Il peut également être à durée **indéterminée** (CDI).

Lorsqu'il s'agit d'un CDI, il débute par une **période d'apprentissage**. Cette période de formation est celle que l'apprenti effectue pour obtenir la qualification prévue à son contrat (en principe, alternance entre formation pratique en entreprise et formation théorique en CFA).

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est égale à la durée du **cycle de formation** que l'apprenti prépare pour obtenir sa qualification. Cette durée est fixée en fonction du type de profession et peut varier.

Elle peut être adaptée pour tenir compte du niveau de l'apprenti, des compétences déjà acquises (prolongée ou raccourcie, par exemple). Dans ce cas, une convention tripartite entre le CFA, l'employeur et l'apprenti est conclue.

La date de début du contrat est celle de la formation théorique en CFA ou celle de la formation pratique chez l'employeur.

À savoir

La durée maximale du contrat peut être portée à **4 ans** lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé ou un sportif de haut niveau.

Quel est le salaire de l'apprenti ?

Rémunération minimum

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1^{re} année	27% du Smic, soit 486,49 €	43% du Smic, soit 774,77 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 954,95 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage. Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 099,10 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 801,80 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2^e année	39% du Smic, soit 702,70 €	51% du Smic, soit 918,92 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 405,40 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 801,80 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3^e année	55% du Smic, soit 990,99 €	67% du Smic, soit 1 207,21 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 405,40 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (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^e 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.

Un simulateur permet d'estimer le montant de rémunération de l'apprenti :

- Simulateur du salaire d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération prévue par le code du travail est majoré 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.

Cette majoration **ne s'applique pas** au salaire minimum prévu par une convention collective.

Exemple

Un apprenti de 19 ans effectue un nouveau CAP en 1 an directement lié au CAP précédent qui a duré 2 ans. Sa rémunération était de 51 % du SMIC à la fin de son dernier contrat. Il percevra donc une rémunération de 51 % + 15 points, soit du SMIC.

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.

Exemple

Un apprenti en 1^{re} année d'apprentissage atteint l'âge de 21 ans courant mars. Sa rémunération passera de 43 % à 53 % du SMIC le **1^{er} avril**.

Rémunération en cas de réduction ou d'augmentation du cycle de formation

Le cycle de formation peut être réduit ou augmenté pour tenir compte des compétences déjà acquises par l'apprenti. L'apprenti peut avoir précédemment validé des compétences de la certification qu'il prépare. Son cycle de formation peut alors être réduit pour tenir compte des compétences déjà acquises. Sa rémunération est celle qu'il serait en droit d'obtenir si son contrat n'avait pas été réduit.

Exemple

Un apprenti a un niveau de compétences et de formation suffisants pour que son employeur et le CFA estiment qu'il lui faut 1 an au lieu de 2 pour obtenir son diplôme. Son apprentissage sera de 1 an et sa rémunération celle d'une 2^e année d'apprentissage.

L'apprenti peut devoir acquérir un niveau de compétences et de formation qui nécessitent une augmentation de son cycle de formation pour obtenir la certification qu'il prépare. Sa rémunération pendant la prolongation de son contrat est celle correspondant à la dernière année de son contrat.

Exemple

Un apprenti a un niveau de compétences et de formation tels que son employeur et le CFA estiment qu'il lui faut 1 an et 6 mois au lieu de 1 an pour obtenir son diplôme. Son apprentissage sera de 1 an et 6 mois. Les 6 derniers mois de contrat, sa rémunération sera celle de la 1^{re} année du contrat.

Rémunération en cas de 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**.

La situation varie selon que le contrat est signé avec le même employeur ou un employeur différent :

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière année du précédent contrat.

Le maintien s'applique à la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire, en fonction de ce qui était appliqué.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Exemple

Un apprenti a effectué un d'apprentissage en 2 ans chez un employeur appliquant une convention collective plus favorable que le minimum légal.

Cet apprenti signe un nouveau contrat auprès de cet employeur.

L'employeur sera tenu de verser au minimum la rémunération conventionnelle précédente.

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 du précédent contrat.

Le maintien concerne la rémunération conventionnelle, si l'employeur applique la même convention collective que l'employeur précédent, ou sinon, la rémunération réglementaire.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Exemple

Un apprenti a effectué un contrat d'apprentissage en 2 ans chez un employeur appliquant une convention collective plus favorable que le minimum légal.

Cet apprenti signe un nouveau contrat auprès d'un employeur n'appliquant pas de convention collective.

L'employeur ne sera pas tenu de verser la totalité de la rémunération précédente mais uniquement la part réglementaire de celle-ci, déterminée selon l'année contractuelle et selon la tranche d'âge.

Cotisations

Les montants des exonérations diffèrent selon la date de conclusion du contrat d'apprentissage :

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

Salaire de l'apprenti exonéré de cotisations salariales dans la limite de 50 % du Smic soit (900,90 €). La part du salaire mensuel brut de l'apprenti qui dépasse ce montant reste soumise à cotisations.

Salaire exonéré de CSG et de CRDS dans la limite de 50 % du Smic soit (900,90 €). La part du salaire mensuel brut de l'apprenti qui dépasse ce montant est soumise à la CSG et à la CRDS.

Salaire exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

Salaire de l'apprenti exonéré de cotisations salariales dans la limite de 79 % du Smic (soit 1 424 €). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.

Salaire exonéré de CSG et de CRDS

Salaire exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.

Comment se déroule la formation de l'apprenti ?

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

Inscription en centre de formation d'apprentis (CFA)

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

La formation de l'apprenti en CFA doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat.

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.

Une carte nationale des métiers est délivrée à l'apprenti par le CFA.

Cette carte peut donner les avantages suivants :

Accès aux restaurants et hébergements universitaires

Bénéfice de réductions pour des activités de loisirs et sportives (sport, cinéma, théâtre, etc.)

Bénéfice de tarifs réduits et préférentiels accordés aux étudiants dans les transports.

À savoir

La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA. La convention de formation entre l'apprenti et le CFA doit en préciser les modalités pratiques.

Formation dans l'entreprise

L'employeur doit assurer la formation pratique de l'apprenti.

Il confie à l'apprenti des tâches ou des postes qui permettent d'accomplir des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle.

Cette progression est définie entre les employeurs et les CFA dans lesquels les apprentis sont inscrits.

Attention

En principe, l'employeur ne peut pas confier à un apprenti des travaux dangereux pour sa santé et sa sécurité.

Répartition des heures de formation

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation effectuée. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Réorientation de l'apprenti au cours de la formation

Un apprenti engagé dans la préparation d'un bac professionnel peut, à la fin de sa 1^{re} année, écourter sa formation. Il peut se réorienter vers la préparation d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), un certificat d'aptitude professionnelle agricole (Capa) ou brevet professionnel agricole (BPA).

Lorsque le nouveau diplôme préparé est du même domaine professionnel que le bac professionnel, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'1 an.

Fin de la formation

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

En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés **d1 an maximum**.

Quel est le rôle du maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction détuteur. Il accompagne l'apprenti dans son travail en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA. L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer sa mission.

Le maître d'apprentissage doit s'assurer que les formations dispensées à l'apprenti n'ont pas évolué. Il doit également veiller au respect de l'acquisition de la formation pour obtenir le diplôme.

Qui peut être maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage 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.

L'employeur ou son conjoint collaborateur peuvent assurer la fonction de maître d'apprentissage.

Compétence professionnelle du maître d'apprentissage

Les conditions de compétence professionnelle exigée pour être maître d'apprentissage diffèrent en fonction du titre ou du diplôme détenu :

Le maître d'apprentissage doit avoir un diplôme ou un titre professionnel du même domaine que celui préparé par l'apprenti. Il doit justifier **d1 an de pratique professionnelle** en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de professionnalisation ou d'apprentissage ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Une convention collective ou un accord de branche peut prévoir des dispositions différentes.

Le maître d'apprentissage doit justifier de **2 années de pratique professionnelle** en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de professionnalisation ou d'apprentissage ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Une convention collective ou un accord de branche peut prévoir des dispositions différentes.

Nombre d'apprentis par maître d'apprentissage

Une entreprise ou un établissement peut accueillir maximum **2** apprentis et **1** redoublant par maître d'apprentissage. La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut accorder des dérogations à ce plafond.

À savoir

Plusieurs maîtres d'apprentissage peuvent exercer leurs fonctions au sein de l'entreprise. Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent est désigné parmi l'équipe tutorale. Il assure la coordination et la liaison avec le CFA.

Comment s'organise le temps de travail de l'apprenti ?

Les règles diffèrent selon que l'apprenti est majeur ou mineur.

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

Le temps de formation en CFA **est du temps de travail effectif et compte** dans l'horaire de travail.

Il peut effectuer des heures supplémentaires.

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA **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

Interdiction de travailler le dimanche, sauf dans certains secteurs d'activité

Travail de nuit 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, sauf dérogations

35 heures de travail par semaine

Exceptionnellement l'apprenti peut effectuer 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur 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.

À savoir

Des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantier du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

Quels sont les congés de l'apprenti ?

Calcul des congés payés de l'apprenti

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 est examinée au 30 avril de l'année précédant la demande.

Congé pour 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**.

Autres congés de l'apprenti

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre salarié :

Mariage ou Pacs

Décès d'un membre de la famille

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée défense et citoyenneté. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Le contrat de l'apprenti peut-il être réalisé à l'étranger ?

Oui, le contrat d'apprentissage peut être réalisé en partie à l'étranger. C'est ce que l'on appelle la mobilité à l'étranger de l'apprenti. Cette mobilité à l'étranger ne peut pas dépasser 1 an. Elle ne doit pas être, non plus, supérieure à la moitié de la durée totale du contrat.

Une convention est conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le CFA en France et la structure ou les structures d'accueil à l'étranger.

Cette mobilité peut être réalisée soit dans le cadre d'une mise en veille du contrat, soit dans le cadre d'une mise à disposition de l'apprenti auprès de la structure d'accueil à l'étranger.

Mise en veille du contrat

Pendant cette période, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions de travail du salarié.

Celles-ci sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil (santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail...).

La convention précise les informations suivantes :

Date de début et de fin de la période de mobilité

Objet de la formation et nature des tâches confiées à l'apprenti en lien avec la certification visée

Lieux de travail et éventuellement de formation

Coordonnées et qualité des personnes chargées de suivre le déroulement en France, au sein du CFA et dans le pays d'accueil ainsi que les conditions du suivi

Equipements et produits utilisés, ainsi que les engagements en matière de prévention des risques professionnels des entreprises d'accueil situées en dehors de l'Union européenne et des organismes de formation

Rythme de travail et congés

Eventuellement, les conditions de prise en charge financière des frais

Eventuellement, les conditions d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger

Règles applicables dans la ou les structures d'accueil à l'étranger, en matière de santé et sécurité au travail

Information sur les garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays d'accueil.

À noter

La convention peut être conclue sans l'employeur du pays d'accueil. Dans ce cas, il faut que les engagements pris par ce dernier permettent à l'apprenti de bénéficier de certaines garanties équivalentes à celles prévues par la convention de mise en veille. Ces garanties doivent figurer sur un ou plusieurs documents signés par l'employeur du pays d'accueil, l'apprenti et si nécessaire par le CFA en France. Les documents sont annexés à la convention de mise en veille.

Mise à disposition de l'apprenti

L'apprenti est mis à disposition de façon temporaire par l'entreprise établie en France auprès d'une entreprise ou d'un organisme de formation situé à l'étranger.

Le contrat de travail n'est pas rompu ou suspendu. L'employeur conserve sa responsabilité vis-à-vis de l'apprenti (rémunération, protection sociale salariée...).

La convention précise les informations suivantes :

Date de début et de fin et la durée de la période de mobilité

Objet de la formation et nature des tâches confiées à l'apprenti en lien avec la certification visée

Lieux de travail et éventuellement de formation

Coordonnées et qualité des personnes chargées de suivre le déroulement en France et dans le pays d'accueil ainsi que les conditions du suivi

Equipements utilisés et produits

Rythme de travail et congés

Eventuellement, les conditions de prise en charge des frais

Eventuellement, les conditions d'évaluation et de validation des compétences acquises à l'étranger

Règles applicables dans le pays d'accueil en matière de santé et sécurité au travail

Information sur les garanties prises en matière de responsabilité civile ou de couverture de risques équivalents dans le pays d'accueil.

À noter

La convention peut être conclue sans l'organisme de formation d'accueil. Dans ce cas, il faut que la mobilité se déroule au sein de ce dernier et qu'il ait conclu une convention de partenariat avec l'organisme ou le centre de formation français. Elle doit mentionner certaines informations (identité de l'organisme d'accueil, domaines de formation...) et doit être tenue à disposition de l'OPCO.

L'apprenti bénéficia-t-il de visites médicales ?

Au moment de l'embauche

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les **2 mois** qui suivent l'embauche.

Lorsque l'apprenti est mineur ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite d'information et de prévention doit avoir lieu **avant son embauche**.

Si l'apprenti est affecté à des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude à l'embauche doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail **avant** l'affectation sur le poste.

Autres examens médicaux

L'apprenti bénéficie également des visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail.

L'apprenti est-il un salarié comme les autres ?

L'apprenti bénéficie des **mêmes droits que les autres salariés** de l'entreprise. Il ne peut pas être exclu des dispositions générales d'une convention collective, d'un accord d'entreprise, d'un usage ou d'un engagement de l'employeur, s'il en remplit les conditions d'octroi.

Exemple

L'apprenti doit bénéficier d'une prime de vacances prévue par la convention collective qui concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise.

L'apprenti est électeur et éligible aux instances représentatives du personnel, s'il en remplit les conditions.

Comment rompre le contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage peut être rompu. Les conditions varient selon la **durée déjà passée** en entreprise.



Travail

Comment rompre votre contrat d'apprentissage?

Vous avez le droit de rompre votre contrat d'apprentissage **en cours de formation**. Les conditions varient selon la **durée déjà passée en entreprise**.



Début de la formation pratique en entreprise

Avant
les 45 premiers jours
de formation pratique



Rupture possible
à votre initiative
par écrit

Après
les 45 premiers jours
de formation pratique

OU

Rupture possible
en accord avec
votre employeur



Rupture possible
après avoir :
• saisi le médiateur
de l'apprentissage
• informé
votre employeur



Rupture possible
si vous obtenez
votre diplôme et à
condition d'informer
l'employeur par écrit,
au moins 1 mois
avant la date de fin
de contrat envisagée

À savoir

Votre employeur peut rompre le contrat
pour **faute grave, inaptitude, force majeure**
ou exclusion définitive du CFA.

Service-Public.fr

Vous avez le droit de rompre votre contrat d'apprentissage en cours de formation. Les conditions varient selon la durée déjà passée en entreprise.

Début de la formation pratique en entreprise

Cas 1

Pendant les 45 premiers jours de formation pratique

Rupture possible à votre initiative – par écrit

Cas 2

Après les 45 premiers jours de formation pratique

Rupture possible en accord avec votre employeur

Ou

Rupture possible après avoir saisi le médiateur (de l'apprentissage) et informé votre employeur

Ou

Rupture possible si vous obtenez votre diplôme et a condition d'informer votre employeur par écrit au moins 1 mois avant la fin du contrat envisagée

La procédure varie selon que le contrat est rompu avant ou après les 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise :

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.

Le contrat peut être rompu après 45 jours et par écrit dans l'un des cas suivants :

Accord commun entre l'employeur et l'apprenti

Par l'apprenti qui doit d'abord 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. La rupture ne peut pas intervenir avant le lendemain de la date de publication des résultats.

Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel

En cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage d'une entreprise unipersonnelle en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel.

À la suite de la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux.

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle. La notification peut être faite par voie dématérialisée.

À savoir

En cas de liquidation judiciaire d'une entreprise sans poursuite d'activité, le contrat d'apprentissage peut être rompu par le liquidateur. L'apprenti a droit à une indemnisation au moins égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

Le contrat d'apprentissage peut-il être suspendu ?

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, le contrat d'apprentissage peut être suspendu.

Il peut s'agir des situations suivantes, par exemple :

Brutalité

Violences physique ou morale

Insultes, humiliations

Non conformité des installations de l'entreprise

Harcèlement moral

Harcèlement sexuel.

Lorsque l'inspecteur du travail a connaissance d'une situation dangereuse, il procède à une enquête.

Il peut proposer une suspension du contrat de travail au directeur départemental en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP). L'employeur est informé de la suspension du contrat.

Au cours de cette suspension, **la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur**. L'apprenti continue de suivre la formation générale en CFA.

Le directeur départemental doit statuer sur la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Cette décision doit être rendue dans les 15 jours suivant le constat de l'inspecteur du travail.

Lorsque la DDETS ou DDETSPP refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat d'apprentissage est rompu automatiquement. Le CFA peut l'aider à trouver un nouvel employeur.

Que se passe-t-il à la fin du contrat d'apprentissage ?

Il y a 3 situations possibles :

L'employeur doit remettre à l'apprenti les documents suivants :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Solde de tout compte

Eventuellement, un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées dans le cadre de dispositifs de participation, d'intéressement ou de plans d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Lorsque l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI , CDD ou contrat de travail temporaire) les dispositions suivantes s'appliquent :

Aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire)

Durée de l'apprentissage prise en compte pour le calcul de la rémunération

Durée de l'apprentissage prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié.

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre un redoublement en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou une réorientation. Dans ce cas, le salaire minimum applicable est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation.

Alternance

Questions – Réponses

- Un mineur étranger peut-il travailler en France ?
- Comment saisir le médiateur de l'apprentissage ?
- Apprentissage dans la fonction publique : quelles sont les règles ?
- Quel financement pour le permis de conduire d'un apprenti ?
- Aide au logement : qu'est-ce que l'aide MOBILI-JEUNE ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Aides à l'embauche pour un contrat d'apprentissage
- Avance Loca-Pass : aide au locataire pour le dépôt de garantie
- Autorisation de travail d'un étranger salarié en France

Pour en savoir plus

- Rechercher une formation en alternance
Source : Ministère chargé du travail
- Apprentissage
Source : Ministère chargé du travail
- Apprentissage et formation en alternance
Source : Ministère chargé du travail
- CFA : ce qu'il faut savoir
Source : Ministère chargé de l'éducation
- Carte d'étudiant des métiers
Source : Ministère chargé de la formation professionnelle
- Liste des opérateurs de compétences (OPCO)
Source : Ministère chargé du travail
- Modèle de convention de réduction ou d'allongement du contrat d'apprentissage
Source : Ministère chargé du travail
- Apprentissage et validation des trimestres
Source : Caisse nationale d'assurance vieillesse
- Précis de l'apprentissage
Source : Ministère chargé du travail

Où s'informer ?

- Pour obtenir une aide lors de la recherche d'un contrat d'apprentissage :
Information jeunesse
- Pour obtenir une aide lors de la recherche d'un contrat d'apprentissage :
Mission locale
- Pour être accompagné dans la recherche d'une formation ou d'un employeur :
Cellules régionales interministérielles d'accompagnement vers l'apprentissage

Services en ligne

- Etablir un contrat d'apprentissage
Formulaire
- Trouver une entreprise qui recrute en alternance
Téléservice
- Connaître les aides d'Action logement à l'alternant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)
Téléservice
- Simulateur du coût d'embauche d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
Simulateur
- Simulateur du salaire d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
Simulateur
- Rupture d'un commun accord d'un contrat d'apprentissage
Modèle de document

Textes de référence

- Code du travail : article L3164-9
Congés annuels salarié âgé de moins de 21 ans
- Code du travail : article L6211-2
Formation à distance
- Code du travail : articles L6221-1 à L6221-2
Définition et régime du contrat d'apprentissage
- Code du travail : articles L6222-1 à L6222-3
Conditions d'âge de l'apprenti
- Code du travail : articles L6222-4 à L6222-6
Conclusion du contrat d'apprentissage
- Code du travail : articles L6222-7 à L6222-14
Durée du contrat (L6222-7)
- Code du travail : articles L6222-15 à L6222-17
Succession de contrats d'apprentissage
- Code du travail : articles L6222-18 à L6222-22
Rupture du contrat d'apprentissage
- Code du travail : article L6222-22-1
Contrat d'apprentissage préparant au bac professionnel
- Code du travail : articles L6222-24 à L6222-26
Durée de travail en apprentissage (conditions, exceptions)
- Code du travail : articles L6222-27 à L6222-29
Salaire minimum
- Code du travail : articles L6222-34 à L6222-36
Présentation et préparation aux examens
- Code du travail : articles L6222-42 à L6222-44
Mobilité internationale et européenne des apprentis
- Code du travail : articles L6223-5 à L6223-8-1
Maître d'apprentissage
- Code du travail : articles L6225-4 à L6225-7
Suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage et interdiction de recrutement
- Code du travail : article L6226-1
Entreprises de travail temporaire

- Code du travail : articles L6231-1 à L6231-7
Suivi de la formation à distance
- Code du travail : articles L6243-1 à L6243-1-2
Prime à l'apprentissage
- Code du travail : articles L6243-2 à L6243-3
Cotisations et exonérations
- Code du travail : articles D4153-15 à D4153-37
Travaux interdits et réglementés pour les jeunes de 15 ans au moins et de moins de 18 ans
- Code du travail : article D6222-1
Dérogações à la limite d'âge de l'apprenti
- Code du travail : articles D6222-26 à D6222-33
Salaire minimum : taux de référence par rapport au Smic
- Code du travail : articles D6224-1 à D6224-8
Dépôt du contrat dans le secteur privé
- Code du travail : articles D6243-1 à D6243-4
Indemnité compensatrice forfaitaire
- Code du travail : article D6243-5
Exonération de charges sociales
- Code du travail : articles D6275-1 à D6275-5
Dépôt du contrat dans le secteur public non industriel et commercial
- Code du travail : article R3162-1
Secteurs dérogatoires à la durée du travail des jeunes travailleurs
- Code du travail : articles R4624-10 à R4624-15
Examen d'embauche par la médecine du travail
- Code du travail : articles R4624-17 à R4624-21
Surveillance médicale renforcée pour les mineurs
- Code du travail : articles R6222-2 à R6222-5
Conclusion du contrat d'apprentissage (nombre d'exemplaires, fixation du salaire, etc.)
- Code du travail : articles R6222-6 à R6222-10
Convention relative à la durée du contrat
- Code du travail : articles R6222-21 à R6222-23
Rupture du contrat d'apprentissage
- Code du travail : article R6222-36
Surveillance médicale renforcée
- Code du travail : articles R6222-66 à R6222-68
Mobilité dans ou hors de l'Union européenne
- Code du travail : articles R6223-22 à R6223-24
Maître d'apprentissage
- Code du travail : article R6225-9
Suspension sur proposition de l'inspecteur du travail
- Code du travail : article R6226-5 à R6226-6
Maître d'apprentissage dans les entreprises de travail temporaire
- Code du travail : articles R6232-1 à R6232-3
Organisation de l'apprentissage
- Arrêté du 30 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers
- Arrêté du 14 septembre 2020 portant modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage



AGGLOMÉRATION



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : *Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00*

Adresse : *315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon*

Tél. : *04 90 78 82 30*



URL de la page : <https://www.luberonmontsdevaucluse.fr/service-public/particuliers/?xml=F2918>