

L'Apprentissage, « Mode d'emploi »

Les atouts de l'Apprentissage

Les conditions d'âge

Entrer en Apprentissage

La vie apprentie

Le contrat d'Apprentissage

Le statut de l'apprenti : salarié

www.apprentissage-aquitaine.fr



Les atouts de l'Apprentissage

Suivre des études pour obtenir un diplôme, acquérir une expérience professionnelle, gagner un salaire, progresser dans un métier ...

◆ EN APPRENTISSAGE :

- je prépare **un diplôme**, et j'apprends **un métier** en même temps ;
- j'entre dans **la vie active** tout en continuant **mes études** ;
- je gagne **un salaire** et je cotise pour ma retraite ;
- j'acquiers **une expérience professionnelle** que je peux valoriser à l'issue de ma formation. Cela est très apprécié des employeurs qui recherchent des salariés rapidement opérationnels. C'est **un atout pour l'emploi** ;
- je me forme à la fois en **Entreprise** et en **Centre de formation**. Je reçois **une formation concrète** dans les domaines professionnels et technologique, complétée par des enseignements généraux.



Attention, l'Apprentissage est aussi un dispositif exigeant du fait de l'alternance entre l'entreprise et le CFA.

Les conditions d'âge

⚡ Avoir au moins 16 ans mais pas plus de 26 ans ... sauf cas particuliers

Si vous avez **de 16 à 25 ans** révolus, vous pouvez commencer une formation en apprentissage.

C'est également le cas :

- pour les **jeunes d'au moins 15 ans** ayant effectué le premier cycle de l'enseignement scolaire **-fin de 3^{ème}-**, ou issus d'une classes de **préapprentissage** ou Classe Préparatoire à l'Apprentissage;
- lorsque l'apprenti(e) a **16 ans** dans le courant de l'année civile de signature de son contrat, ou dans les premiers jours du mois de janvier de l'année suivante (dans ce dernier cas, il faut obtenir une dérogation auprès de l'Inspecteur d'Académie) ;
- pour les jeunes **d'au moins 14 ans à titre exceptionnel** et sur autorisation spéciale de l'inspecteur d'académie ;
- pour les jeunes de plus de 25 ans lorsque le contrat fait suite à un précédent contrat d'apprentissage et qu'il permet de préparer un diplôme de niveau supérieur au diplôme précédemment obtenu ;
- pour les jeunes de plus de 25 ans dont le contrat d'apprentissage a été rompu pour un motif indépendant de leur volonté ou à la suite d'une incapacité physique temporaire de l'apprenti(e) ;
- pour les **travailleurs handicapés** reconnus par la COTOREP dont l'âge maximal ne peut dépasser 30 ans.
- Pour les personnes ayant un **projet de création ou de reprise d'entreprise**, si la réalisation du projet est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre sanctionnant la formation poursuivie.

Par ailleurs, il existe des classes préparatoires à l'Apprentissage qui accueillent des jeunes se destinant à l'Apprentissage, et qui ne remplissent pas encore les conditions pour signer un contrat d'apprentissage.

Entrer en apprentissage

⚡ Pour entrer en Apprentissage, vous devez trouver un employeur avec qui vous signerez un contrat d'Apprentissage. En parallèle, vous devez vous rapprocher du CFA qui vous conseillera.

◆ RECHERCHE D'UN EMPLOYEUR

⚡ Pour trouver un employeur, vous pouvez :

- utiliser vos **relations personnelles**, celles de vos amis et de vos parents ;
- aller à l'**ANPE ou à la Mission Locale** de votre ville ou de votre quartier; vous y trouverez des offres d'emplois dont certaines pour des contrats d'apprentissage ;

- répondre aux **petites annonces** des journaux et éventuellement à celles de certains services Internet ; ne négligez pas la presse professionnelle ;
- envoyer des **candidatures spontanées** à des entreprises qui vous paraissent intéressantes. Pour les trouver, utilisez l'annuaire des pages jaunes, d'annuaires professionnels que vous pourrez en général consulter à l'ANPE (Annuaire par professions ou annuaires interprofessionnels par régions, le Kompass par exemple).
Vous aurez en effet davantage d'informations sur l'entreprise et notamment le nom de la personne qui doit être contactée ;
- vous pouvez aussi vous adresser aux **Chambres consulaires** (Chambres de Commerce et d'Industrie, de Métiers, d'Agriculture) ou aux Syndicats patronaux de votre région ;
- vous avez intérêt à préparer votre recherche **dès le mois de mars**.

Certains CFA apportent une aide très active dans cette démarche en rapprochant jeunes et employeurs. Voir le pôle recrutement du CFA.

➕ Pour des conseils utiles voir sur www.apprentissage-aquitaine.fr la rubrique « **Trouver un contrat** ».

◆ L'INSCRIPTION AU CFA

Le CFA peut vous demander de remplir un dossier de pré-inscription. L'inscription est définitive lorsque le CFA reçoit le contrat signé. Cependant, il est important de vous rapprocher du CFA susceptible de vous accueillir, avant de signer un contrat avec une entreprise. Le CFA peut vous donner des **informations sur les métiers**, des **informations pratiques**, confirmer que vous remplissez **les conditions d'admission**, vous aider à trouver une entreprise d'accueil ...

➕ Pour trouver un CFA, consulter les rubriques « **Annuaire des CFA** » et « **Diplômes et Formations** » sur www.apprentissage-aquitaine.fr

La vie apprenti(e)

📌 La vie apprentie, c'est l'alternance CFA-entreprise

◆ LA VIE AU CFA

- **Le temps de formation au CFA**
Ce temps est du temps de travail.

La formation au CFA est consacrée :

- à **l'enseignement général** (français, mathématique, langue vivante, sciences, législation ; EPS...) ;
- à **l'enseignement professionnel** (dessin, technologie, pratique en atelier) ;

En parallèle du travail en entreprise, l'apprenti(e) doit s'organiser pour réviser ses cours et réaliser les devoirs donnés par les formateurs. Selon le profil de l'apprenti(e), un parcours personnalisé peut lui être proposé afin de l'aider plus efficacement à atteindre ses objectifs de formation. Chaque apprenti(e) est suivi en entreprise, par un formateur.

Si l'apprenti(e) bénéficie **d'un contrat aménagé en raison d'un handicap** et qu'il rencontre **des difficultés**, l'une des solutions suivantes peut être mise en œuvre :

- **aménagements pédagogiques**, sur autorisation du recteur d'Académie ou du DRAF (directeur régional de l'agriculture et de la forêt pour l'Agriculture) et après avis de la CDAPH (anciennement Cotorep),
- **organisation de la formation** dans un CFA ou section d'apprentissage) **adapté aux personnes handicapées**, conventionné à cet effet par l'Etat ou la région,
- **mise en place de cours par correspondance** sur autorisation du recteur ou du DRAF.

Pour ces questions, consultez le site du SRFPH : <http://www.srfph-aquitaine.fr>

- **Frais de Formation**

Les études en Apprentissage sont gratuites (sauf fournitures spécifiques aux métiers). Les frais d'hébergement, de restauration et de transport sont à la charge de l'apprenti(e). Toutefois, le Conseil Régional et/ou la Branche participe à ces frais. Renseignez vous aussi auprès de la Mission Locale.

◆ LA VIE EN ENTREPRISE

Selon le CFA et le diplôme préparé, l'apprenti(e) passe 2 ou 3 semaines sur 4 en entreprise. C'est l'alternance. Dans l'entreprise l'apprenti(e) reçoit une formation pratique, travaille et perçoit un salaire ; c'est aussi la découverte du monde de l'entreprise et la possibilité de valoriser une expérience professionnelle.

En entreprise, l'employeur ou un employé qualifié est le Maître d'Apprentissage qui accompagne l'apprenti(e). Pour être Maître d'Apprentissage, il faut présenter des garanties de moralité et de compétences professionnelles.

Ainsi, le Maître d'Apprentissage qui forme l'apprenti(e) devra :

- être majeur ;
- avoir un diplôme au moins de même niveau que celui préparé par l'apprenti(e) et trois ans d'expérience.

- avoir au moins cinq ans d'expérience professionnelle dans le métier enseigné.

Avec lui, l'apprenti(e) se forme progressivement au métier. Le Maître d'Apprentissage transmet son savoir-faire. Afin d'harmoniser la formation reçue sur le terrain et au Centre de Formation, le Maître d'Apprentissage participe à des actions de coordination organisées avec le CFA.

◆ **L'EXAMEN**

Les apprenti(e)s passent les mêmes examens que les élèves des établissements offrant un enseignement traditionnel (lycées professionnels ou technologiques, IUT...)

P. 5

Le contrat d'apprentissage

↳ **Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit, à durée déterminée (CDD). Il est soumis au Code du travail et aux conventions collectives.**

◆ LA SIGNATURE DU CONTRAT

↳ Le début de l'Apprentissage

- Le contrat d'apprentissage est signé **entre un jeune** (ses parents ou son représentant légal s'il est mineur) **et une entreprise**. Il débute par une **période d'essai de 2 mois**.
- Dès que la déclaration Unique d'Embauche est réalisée par l'employeur le contrat peut démarrer. Attention, le contrat d'Apprentissage doit être enregistré par la Chambre Consulaire (ou l'ITEPSA pour les contrats du secteur agricole) dans un délai maximum de 30 jours.
- L'apprenti(e) doit passer une **visite médicale** auprès de la médecine du travail. L'entreprise prendra rendez-vous auprès de son organisme de médecine du travail. Lors de l'enregistrement du contrat, le certificat d'aptitude médicale doit être fourni.
- Le contrat fixe le **début de l'Apprentissage** ; la date de début du contrat ne peut être antérieure de plus de 3 mois ni postérieure de plus de 2 mois au début du cycle de formation au CFA. Des dérogations peuvent être accordées par le recteur de l'académie ou le Directeur régional de l'agriculture ou de la forêt.

◆ LE CONTENU DU CONTRAT

↳ Des mentions obligatoires et les engagements des 3 partenaires.

- Le contrat d'Apprentissage comporte **plusieurs mentions obligatoires** :
 - la date du début et de fin de contrat ;
 - la durée ;
 - le diplôme préparé ;
 - le salaire ;
 - l'adresse de l'établissement de formation.

- Le contrat d'apprentissage fixe **les engagements respectifs des trois partenaires** :

L'employeur s'engage à :

- assurer à l'apprenti(e) une formation professionnelle complète correspondant au métier choisi ;
- lui désigner un Maître d'Apprentissage responsable de sa formation dans son entreprise ;
- lui permettre de suivre la formation théorique en CFA ;
- l'inscrire à l'examen ;
- lui verser un salaire correspondant aux minima légaux.

L'apprenti(e) s'engage à :

- respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise ;
- travailler pour l'employeur et effectuer les travaux liés au métier préparé ;
- suivre régulièrement la formation en CFA et respecter le règlement intérieur ;
- se présenter à l'examen prévu au contrat.

Le CFA assure :

- le suivi du jeune dans le cadre de la formation ;
- la coordination avec l'entreprise et l'information pédagogique de l'entreprise ;
- assure la formation générale et professionnelle.

◆ LA DUREE DU CONTRAT

La durée du contrat est généralement de **2 ans**. Elle est d'un an ou de 3 ans pour certains diplômes, et **peut aussi varier** pour tenir compte du passé scolaire et professionnel du jeune.

📌 La durée du contrat peut être réduite d'un an

La durée du contrat peut être réduite si l'apprenti(e) a déjà une qualification (un diplôme, un titre, une formation qualifiante) ou si son niveau de compétence le permet.

- **Sans dérogation :**

- si **le jeune a déjà suivi une formation** dans un établissement d'enseignement technologique ;
- pour **le jeune en contrat de professionnalisation** depuis au moins un an et qui souhaite achever sa formation dans le cadre de l'apprentissage.

- **Avec dérogation :**

- si le jeune est titulaire d'un diplôme de niveau supérieur à celui préparé ;
- si le jeune a effectué un stage de formation qualifiante "agrée" par l'État ou la Région ;
- si le jeune est titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou d'un titre homologué et souhaite préparer un autre diplôme ou titre de même niveau (Mention Complémentaire, ou deuxième option d'un même diplôme) ;
- en fonction du niveau initial de compétence de l'apprenti(e) (positionnement).

La demande de dérogation, accompagnée selon les cas d'un positionnement, doit être adressée au chef du Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA) ou au Directeur régional de l'Agriculture et de la Forêt (pour le secteur agricole). La décision est prise après avis du directeur du CFA. A défaut de réponse, dans un délai de 1 mois après le dépôt des demandes, l'autorisation est accordée.

📌 La durée du contrat peut être prorogée d'un an

- **Dans les cas suivants :**

- **Echec à l'examen** : le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'un an, ou un nouveau contrat peut être conclu. Attention, cela n'est possible qu'une seule fois pour le même diplôme.
- **Absence de l'apprenti(e) pour raison de santé** : le contrat peut être prolongé si le Directeur du CFA estime que la préparation de l'apprenti(e) a été insuffisante pour lui permettre de se présenter à l'examen. La prolongation du contrat va jusqu'à la session suivante.
- L'employeur, le jeune ou le CFA estiment **que le niveau de formation et les aptitudes du futur apprenti(e) sont insuffisants** pour qu'il passe son diplôme au bout de 2 ans, et qu'une année de formation supplémentaire est nécessaire. Dans ce cas, un test d'évaluation sera transmis en même temps qu'une demande de dérogation au Recteur d'académie (ou au DRAF pour le secteur agricole).
- **La qualité de travailleur handicapé** est reconnue à l'apprenti(e); dans ce cas, la durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans.

◆ LA FIN DU CONTRAT

Le contrat se termine normalement **2 mois maximum après l'achèvement de la formation** ou la date de l'examen, sauf exceptions ...

📄 Cas de rupture du contrat

• En cours de période d'essai

Les deux premiers mois suivant la signature du contrat constituent la période d'essai pendant laquelle le contrat peut-être rompu, unilatéralement par l'apprenti(e) ou par l'employeur, sans qu'il soit nécessaire d'invoquer un motif.

La résiliation du contrat pendant la période d'essai ne peut donner lieu à indemnité, à moins d'une stipulation contraire dans le contrat.

• Rupture du contrat après la période d'essai

Le contrat d'apprentissage peut être résilié :

- à l'initiative de l'apprenti(e) s'il a obtenu le diplôme ou titre préparé (dans ce cas, il doit avoir indiqué à l'employeur par lettre recommandée, 2 mois avant les résultats officiels, son souhait de rompre le contrat en cas d'obtention du diplôme);
- par accord écrit entre l'employeur et l'apprenti(e) (formulaire de rupture à retirer auprès du service interface*);
- par jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'employeur ou de l'apprenti(e) à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti(e) à exercer le métier choisi ;

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, il faut adresser au service interface* copie du ou des documents attestant de la résiliation du contrat.

*Chambre de Commerce, Chambre de Métiers ou CFA pour l'agriculture.

◆ CONTRATS SUCCESSIFS

📄 Poursuivre ses études et sa professionnalisation en Apprentissage

A la fin du contrat d'apprentissage, vous pouvez **signer un nouveau contrat d'apprentissage** avec le même employeur ou un autre employeur, pour préparer une mention complémentaire, ou une qualification différente. Vous pouvez signer des **contrats d'apprentissage successifs** pour préparer des diplômes ou certifications sanctionnant des formations de même niveau ou de niveau plus élevé.

Le statut de l'apprenti : salarié

↳ L'apprenti(e) est un(e) jeune salarié(e) ... en formation, il a le même statut que les autres salariés de l'entreprise, sauf quelques spécificités.

◆ LE SALAIRE DE L'APPRENTI(E)

↳ Le montant du salaire

L'apprenti(e) perçoit une rémunération déterminée en **pourcentage** du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Le salaire n'étant pas soumis aux cotisations sociales salariales, les montants indiqués sont ceux perçus par l'apprenti(e).

Ancienneté/Âge	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et plus
1 ^e année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
2 ^e année	37 % du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC
3 ^e année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC

Montant du SMIC au 01 juillet 2006

Il est de 8,63 euros de l'heure.

Le montant mensuel brut du SMIC sur la base légale de 35 heures hebdomadaires est de 1308.91 euros.

La rémunération peut être supérieure à ces montants si l'entreprise applique des accords particuliers (convention collective ou accords de branches professionnelles, d'entreprises...).

↳ L'évolution du salaire

- **Si le SMIC augmente** le salaire de l'apprenti(e) doit être augmenté à compter de la date d'application fixée par le décret de relèvement du SMIC.
- **Si l'apprenti(e) passe d'une tranche d'âge à une autre**, son salaire doit être augmenté à compter du premier jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti
- Lorsque l'apprenti(e) passe **d'une année d'apprentissage à une autre**, son salaire augmente à la date anniversaire du contrat

↳ Cas particuliers

- **Apprentissage dans le secteur public**

La rémunération versée à l'apprenti(e) est majorée :

- de 10% s'il prépare un titre ou un diplôme de niveau IV ;
- de 20% s'il prépare un titre ou un diplôme de niveau III.

Ex : Niveau IV - 19 ans - 2e année : 49% + 10% = 59% du SMIC.

- **Année de Préparation d'un diplôme connexe et Année de Préparation d'une mention complémentaire.**

Majoration de 15% par rapport à l'année précédente.

- **Apprenti(e) mineur employé chez un de ses parents.**

Le parent employeur doit verser au minimum, un quart du salaire de l'apprenti(e), sur un compte bancaire ou postal désigné dans la déclaration d'apprentissage.

- **Avantages en nature**

Lorsque l'apprenti(e) est logé(e) et nourri(e), l'entreprise peut soustraire une partie de ces frais du salaire. Cette déduction pour avantages en nature doit être indiquée dans le contrat d'apprentissage. Elle ne peut dépasser 75% du salaire.

↳ Protection sociale

L'apprenti(e) est assuré social. Il bénéficie de la même protection sociale que les autres salariés de l'entreprise.

◆ LA DUREE DU TRAVAIL

Le même temps que les autres salariés de l'entreprise sauf pour les moins de 18 ans

↳ Durée maximale du travail

La durée du travail des jeunes âgés de 18 ans et plus est celle applicable aux salariés de l'entreprise. Cette durée comprend le temps passé en entreprise et les heures de formation en centre de formation. En revanche, **pour les jeunes de moins de 18 ans, des règles particulières** doivent être appliquées.

Les durées maximales de travail pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, dont les jeunes apprenti(e)s sont fixées à :

- 8 heures par jour ;
- et 35 heures par semaine (sauf accord spécifique).

Ils peuvent, **à titre exceptionnel**, accomplir des **heures supplémentaires**, mais seulement avec l'accord de l'inspecteur du travail et l'avis conforme du médecin du travail, dans la limite de 5 heures par semaine.

↳ Temps de pause journalier

Les jeunes salariés de moins de 18 ans doivent bénéficier d'un temps de pause de trente minutes consécutives au delà de toute période de travail de quatre heures et demie.

↳ Repos quotidien

Ils bénéficient d'un repos quotidien qui ne peut être inférieur à :

- 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans ;
- 12 heures consécutives s'ils ont moins de 18 ans.

↳ Repos hebdomadaire

Les apprenti(e)s de moins de dix-huit ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de **deux jours consécutifs**.

Des **dérogations** au repos hebdomadaire peuvent être fixées :

- si les **caractéristiques particulières de l'activité** le justifient (une convention ou accord collectif doit le prévoir) ;
- par décret en Conseil d'Etat précisant les conditions de **dérogations accordées par l'inspecteur du travail**. La DDTEFP et l'ITEPSA de votre département informe sur ce point.

N.B. : La dérogation en cas de travaux urgents (prévention d'accidents, dépannage, mesures de sauvetage) n'est pas applicable aux apprenti(e)s de moins de 18 ans. Par ailleurs, les apprenti(e)s de moins de 18 ans ne peuvent pas être employés les jours chômés légaux.

↘ Travail de nuit des moins de 18 ans

• Interdiction du travail de nuit pour les jeunes

Le travail de nuit vous est **interdit si l'apprenti(e) est âgé(e) de moins de 18 ans.**

Est considéré comme du travail de nuit :

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

• Dérogations

Des **dérogations** peuvent être accordées par l'inspecteur du travail **pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle.**

Six secteurs professionnels sont concernés par le travail de nuit des apprentis de moins de 18 ans: la boulangerie, la pâtisserie, la restauration, l'hôtellerie, les spectacles, et les courses hippiques pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course.

Dans le **secteur de la boulangerie ou de la pâtisserie**, le travail de nuit peut être autorisé avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures pour permettre aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de 18 ans de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie. Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation.

Dans les **secteurs des courses hippiques et du spectacle**, le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 24 heures. Dans le secteur des courses hippiques, cette dérogation ne peut être utilisée que deux fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.

Dans les **secteurs de l'hôtellerie et de la restauration**, le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 heures 30.

La **dérogation** est accordée par l'inspecteur du travail **pour une durée maximale d'une année, renouvelable.** À défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée. **Le travail de nuit** des apprentis de moins de 18 ans ne peut être effectué que **sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage.**

↘ Travail le dimanche des moins de 18 ans

Les secteurs dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient **l'emploi des apprentis de moins de 18 ans, le dimanche et les jours de fêtes** -reconnus par la loi- sont : l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boisson, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, la fromagerie-crèmerie, la poissonnerie, les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries, et les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.

◆ CONGES

↳ Les mêmes congés que les autres salariés de l'entreprise

- L'apprenti(e) bénéficie des **mêmes droits à congés payés** que le personnel de l'entreprise.
- L'apprenti(e) bénéficie d'un congé de **5 jours ouvrables pour préparation d'examen**. Ce congé en général intégré dans le calendrier de formation du centre.