



DROITS ET DEVOIRS DE L'APPRENTI



CAMPUS
D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

HESAM
UNIVERSITÉ



A NOTER : Les éléments d'information qui vous sont présentés ci-dessous portent sur les règles légales et réglementaires prévues par le code du travail. Certaines spécificités conventionnelles relevant de la branche professionnelle dont relève votre entreprise peuvent prévoir des modalités différentes.

Présentation

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant d'accomplir une formation en alternance : acquisition de savoirs généraux, techniques ou professionnels et d'un savoir-faire professionnel en entreprise.

Cette pédagogie s'appuie sur la présence d'un maître d'apprentissage en entreprise, ainsi que d'une formation théorique et pratique en CFA et en entreprise.

Il vise l'obtention d'un diplôme Education Nationale ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).





BÉNÉFICIAIRES

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de **16 à 29 ans** révolus.

- Il est ouvert également aux jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile et qui ont achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (collège)
- Certains publics peuvent entrer en apprentissage jusqu'à 30 ans révolus :
 - Jeune étant déjà en contrat d'apprentissage mais voulant en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu : l'âge limite est fixé à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
 - Jeune étant déjà en contrat d'apprentissage mais le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté : l'âge limite est fixée à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Personnes en situation de handicap sans limitation d'âge :
 - Jeune reconnu comme travailleur handicapé : pas de limite d'âge.
 - Jeune envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (par exemple, dispositif d'aide individualisée type Acre, Nacre ou Cape : pas de limite d'âge.).
- Cas particulier : jeunes de 16 à 29 ans révolus déjà en CDI dans l'entreprise : Le contrat de travail à durée indéterminée passé entre

un employeur et un salarié peut être suspendu par accord entre les parties pour conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur. La durée de suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

DURÉE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour :

- **Une durée indéterminée** (CDI) débutant par la période d'apprentissage égale au cycle de formation).
- **Une durée déterminée** (CDD) limitée de 6 mois à 3 ans (sauf dérogations) selon la qualification préparée.

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

DURÉE DE LA FORMATION

Principe : La durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. Elle varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée de formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

FORMALISATION DU CONTRAT

Le Cerfa FA13 est établi en trois exemplaires originaux :



un pour l'employeur



un pour le salarié



un pour le service de dépôt

Chacun des exemplaires originaux doit être signé par l'employeur et par l'apprenti (ainsi que par son représentant légal lorsque l'apprenti est mineur).

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée de formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

La désignation d'un maître d'apprentissage par l'employeur est obligatoire

En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

L'employeur permet 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.

RÉMUNÉRATION LÉGALE *

Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans révolus

| | |
|-----------------------|---------------------|
| 1ère année du contrat | 27% minimum du SMIC |
| 2nde année du contrat | 39% minimum du SMIC |
| 3ème année du contrat | 55% minimum du SMIC |

Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans révolus

| | |
|-----------------------|---------------------|
| 1ère année du contrat | 43% minimum du SMIC |
| 2nde année du contrat | 51% minimum du SMIC |
| 3ème année du contrat | 67% minimum du SMIC |

Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans révolus

| | |
|-----------------------|---------------------|
| 1ère année du contrat | 55% minimum du SMIC |
| 2nde année du contrat | 61% minimum du SMIC |
| 3ème année du contrat | 78% minimum du SMIC |

Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus

Sur l'ensemble de la durée du contrat 100% du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel de branche

**Sauf dispositions conventionnelles plus favorables prévues par accord de branche. Par ailleurs de nombreuses règles propres aux contrats d'apprentissage peuvent prévoir des dérogations aux minima légaux et/ou conventionnels.*

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Après un 1er contrat d'apprentissage, l'apprenti peut conclure :

- Un nouveau contrat d'apprentissage d'une durée d'un an pour préparer une option complémentaire ou un CAP connexe ;
- Un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer un titre ou un diplôme sanctionnant une qualification différente.

En effet, tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des titres ou diplômes sanctionnant des qualifications différentes. Aucune condition de délai entre deux contrats n'est exigée.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau.

RUPTURE DU CONTRAT

- 1er cas : Possibilité de résiliation unilatérale pendant la période de 45 jours dite « d'essai »
Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise.
- 2ème cas : Possibilité de rupture du contrat après la période de 45 jours
 - D'un commun accord : Passé la période d'essai, la résiliation du contrat peut intervenir sur accord exprès et bilatéral des deux parties au contrat d'apprentissage : employeur et apprenti.

- Pour force majeure : Le contrat d'apprentissage peut être rompu en cas de force majeure
- Pour faute grave : Le contrat peut être rompu en cas de faute grave de l'apprenti
- Pour inaptitude de l'apprenti : Le contrat peut être rompu en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.
- A l'initiative de l'apprenti : A l'échéance des 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise, la rupture du contrat peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis.

TEMPS DE TRAVAIL / CONGÉS / PROTECTION SOCIALE

- Les heures passées en cours sont considérées comme du temps de travail.
- L'apprenti, comme tous salariés, cumule 2.5 jours ouvrables de congés, minimum, entre le 1er juin et le 31 mai. Il est possible de demander 5 jours supplémentaires pour la préparation du diplôme. De plus, en cas d'évènements particuliers, la loi prévoit des congés exceptionnels.
- L'apprenti bénéficie d'une protection sociale. L'entreprise d'accueil doit proposer une mutuelle à l'apprenant.
- L'employeur doit prendre en charge 50% des déplacements professionnels en transport en commun.
- Si l'entreprise met des chèques-repas ou une cantine à la disposition des salariés, alors l'apprenti en bénéficie.

PARMI LES DEVOIRS DE L'APPRENTI

- Suivre les cours avec assiduité et se présenter aux examens
- Effectuer le travail qui lui est confié en vue de sa formation au sein de CESI et en entreprise
- Respecter une éventuelle clause de non-concurrence à la demande de son entreprise.
- Respecter le règlement intérieur de l'entreprise et de CESI.
- Transmettre, le cas échéant, les justificatifs d'absence tels qu'ils sont définis par le code du travail. Les autres absences sont définies comme injustifiée et peuvent entraîner une sanction.

