

LE GUIDE PRATIQUE DE L'APPRENTISSAGE

Réponses brèves aux questions
les plus souvent posées sur l'apprentissage



CONTRAT D'APPRENTISSAGE

SOMMAIRE

1. L'apprentissage en bref.....	<u>3</u>
2. Âge.....	<u>5</u>
3. Durée du contrat.....	<u>6</u>
4. Statut de l'apprenti.....	<u>7</u>
5. Salaire.....	<u>9</u>
6. Avantages sociaux.....	<u>11</u>
7. Démarches administratives.....	<u>14</u>
8. Travail en entreprise.....	<u>17</u>
9. Rupture du contrat.....	<u>21</u>
10. Fin normal du contrat.....	<u>26</u>

1 L'APPRENTISSAGE, EN BREF

Qu'est-ce que c'est ?

C'est un **contrat de travail** conclu entre un employeur et un salarié (l'apprenti).

Quelles différences avec l'alternance ?

Aucune.

L'alternance regroupe deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Dans les deux cas le principe est le même, une alternance entre des périodes de travail en entreprise et des périodes d'enseignement.

Particularités de l'apprentissage ?

L'obtention d'un diplôme, qui valide la qualification professionnelle acquise en entreprise et en centre de formation.

Répartition du temps entre étude et entreprise ?

Tout dépend de la formation : 2 jours en formation et 3 en entreprise, une semaine sur trois en entreprise, 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise, etc...

Quels sont les diplômes accessibles ?

Des centaines de diplômes du **CAP au Bac +5** (Bac et Brevet Pro, BTS, DUT, licence, master, diplôme d'ingénieur, etc.).

Où réaliser son apprentissage ?

- Côté théorique : en CFA (Centre de Formation d'Apprentis), dans certaines écoles ou université.
- Côté pratique : entreprises publics ou privées, travail temporaire ou saisonnier, secteurs agricole, artisanal, commercial ou industriel, dans une association ou une profession libérale.

Entre 16 et 25 ans

Moins de 16 ans si...

J'ai au moins 15 ans, j'ai terminé le collège, et je suis inscrit dans un lycée professionnel ou un CFA.

Des cursus d'insertion personnalisés sont également accessibles, ou un dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima).

Jusqu'à 30 ans si...

- Je prépare un diplôme supérieur à celui déjà obtenu.
- Mon contrat a été rompu pour des causes indépendantes de ma volonté (faute de l'employeur, cessation d'activité, inaptitude physique temporaire, etc.).

Sans limite d'âge si...

- Je suis reconnu travailleur handicapé.
- J'ai un projet de création ou de reprise d'entreprise, qui ne peut être réalisé que grâce à un diplôme obtenu via la formation en apprentissage.

En dehors de l'âge, existe-t-il d'autres conditions ?

- Non, pour les ressortissants de l'Union Européenne.
- Oui, pour les étrangers : il faut être en possession d'un titre de séjour valide autorisant à travailler en France.

De 1 à 3 ans

De 6 mois à un an si...

La formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme :

- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a commencé sous un autre statut que l'apprentissage.
- dont le niveau est inférieur à un diplôme déjà obtenu ;
- dont le niveau est le même, et qui est en rapport avec un premier diplôme obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage.

Jusqu'à 4 ans si...

L'apprenti est reconnu comme travailleur handicapé.

Je vais passer combien de temps en formation ?

En moyenne 400 heures par an. Tout dépend du diplôme préparé.

Cette formation sera plutôt générale ou technique ?

Deux tiers des heures sont consacrées à l'enseignement général, et un tiers à l'enseignement technique.

Salarié...

L'apprenti est un salarié à part entière de l'entreprise où il travaille. Il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les autres salariés.

Cela concerne le code du travail, les règlements, la convention collective de l'entreprise ?

Oui, ils sont applicables sans distinction.

Je peux participer aux élections prud'homales et professionnelles ?

Oui, si j'ai plus de 16 ans et si je remplis les conditions d'électorat et d'éligibilité.

Mon ancienneté est-elle prise en compte si je suis embauché à l'issue de l'apprentissage ?

Oui, elle est prise en compte dans le calcul de ma rémunération, au même titre que n'importe quel salarié.

Est-ce que je bénéficie de la complémentaire santé obligatoire de mon entreprise ?

Oui, mais si je l'estime peu avantageuse je peux en être dispensé :

- Automatiquement si la durée de mon contrat est inférieure à un an,
- Sinon il me faut fournir la preuve d'une affiliation à une autre complémentaire à mon employeur.

... et étudiant

L'apprenti est un "étudiant des métiers". Il reçoit une carte d'étudiant qui lui donne accès à des avantages et des réductions tarifaires.

Et si je ne trouve pas d'employeur ?

Je perds le bénéfice de cette carte (mon statut est alors stagiaire de la formation professionnelle).

SALAIRE DE L'APPRENTI

En général le minimum légal :

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et +
1ère année	367 €	601 €	777 €
2ème année	543 €	719 €	895 €
3ème année	777 €	953 €	1144 €

Parfois plus que le minimum légal :

- Si c'est prévu par l'entreprise ou le secteur d'activité dans lequel je me trouve,
- Ou si une clause de mon contrat de travail signé le prévoit.

Si c'est mon anniversaire, quand prend effet le changement de salaire ?

Le premier jour du mois qui suit mon anniversaire.

Et si je redouble?

Ma rémunération reste la même que celle de l'année précédente.

Quels sont les cas de majoration du salaire ?

+15 % si :

- je suis déjà titulaire d'un diplôme (enseignement supérieur ou technologique).
- j'ai besoin d'une année en plus en raison de mon handicap.

+10 % si :

- je prépare un diplôme de niveau bac +2 dans un service public.

+20 % si :

- je prépare un diplôme de niveau bac dans un service public.

Que se passe-t-il en cas de succession de contrats ?

- Avec le même employeur : ma rémunération reste la même, sauf si elle doit augmenter avec mon âge.
- Avec un employeur différent : ma rémunération est au moins égale à celle touchée durant la dernière année de mon précédent contrat, sauf si le salaire en fonction de mon âge est plus avantageux.

Et les heures supplémentaires ?

Elles sont rémunérées selon les mêmes conditions que celles applicables aux autres salariés de l'entreprise.

Est-ce que je dois recevoir un bulletin de salaire ?

Un bulletin de paie doit m'être remis comme à tout salarié.

Et si je touche des avantages en nature (nourri, logé..) ?

L'entreprise peut déduire ses frais de mon salaire (dans la limite de 75%). Cette déduction doit être précisée dans mon contrat d'apprentissage.

Salaire brut = salaire net

Je suis intégralement exonéré des charges sociales patronales et salariales.

Exonération de l'impôt sur le revenu

Dans une limite égale au montant annuel du SMIC.

Allocations familiales

Elles continuent à être perçues par ma famille, tant que mon salaire ne dépasse pas 55% du SMIC (806 €).

Couverture sociale

Dès 16 ans elle est similaire à celle des autres salariés :

- Affiliation au régime général de la sécurité sociale,
- Congés payés, congés maternité/paternité,
- Droits ouverts à la retraite et aux allocations de chômage,
- Etc..

Est-ce que j'ai une démarche à accomplir ?

Non, si j'ai déjà travaillé.

Oui, si je n'ai jamais travaillé. Je dois informer la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) de mon département de mon statut d'apprenti.

— Comment faire ?

Déclarer mon changement de situation (télécharger le dossier, le compléter puis l'envoyer signé et accompagné de toutes les pièces justificatives).

Si je suis en arrêt de travail, je suis indemnisé intégralement ?

Non, à 50% de mon salaire (calculé sur la moyenne des trois derniers mois).

— Je suis indemnisé immédiatement ?

Non plus, il y a un délai de carence de trois pendant lesquels je ne suis pas indemnisé.

Est-ce que je cotise pour la retraite ?

Oui, tous les trimestres réalisés sont pris en compte pour ma retraite.

Après l'apprentissage, je peux toucher le chômage ?

Oui, comme tous les salariés, si :

- J'ai travaillé 4 mois au cours des 28 derniers mois (soit 122 jours).
- Je n'ai pas mis un terme volontairement à ma période d'essai ou mon contrat.
- Je suis à la recherche d'un emploi.

— ***Pendant combien de temps ?***

Tout dépend du temps travaillé durant les 28 derniers mois :

- Au moins pour une durée égale à celle de mon apprentissage,
- Au maximum pour une durée de deux ans.

— ***Pour quel montant ?***

Faites une [simulation en ligne](#) sur le site de Pôle emploi.

C'est quel type de contrat un contrat en apprentissage ?

Un contrat de travail écrit de type particulier : certaines règles viennent du droit commun des contrats, d'autres sont spécifiques.

C'est un CDD ou un CDI ?

Il peut être les deux :

- Un CDD, la durée du contrat est au moins égale à la durée de la formation.
- Un CDI, la durée du contrat dépasse celle de l'apprentissage. Le contrat est d'abord régi par les dispositions du code du travail relatives à l'apprentissage, puis ce sont l'ensemble des dispositions propres au CDI qui s'appliquent.

Quand le conclure ?

Le plus tôt possible. Il est indispensable pour finaliser son inscription dans un CFA.

Je peux entrer en formation dans les 3 mois qui précèdent ou suivent le début de mon contrat d'apprentissage.

Quels formulaires remplir ?

Le Formulaire CERFA FA13.

Comment ?

A l'aide du Formulaire CERFA FA14, qui contient des indications sur la procédure d'enregistrement.

Quels sont les éléments essentiels à vérifier ?

- Si l'employeur adhère à une convention collective,
- Date de début et de fin du contrat,
- Montant du salaire,
- Durée du contrat,
- Intitulé du diplôme préparé.

Est-il possible de le remplir en ligne ?

Oui, sur le Portail de l'alternance.

Comment se passe la signature ?

Qui sont les signataires ?

L'employeur et le futur apprenti.

Si je suis mineur mon représentant légal (parent ou tuteur) signe aussi.

Combien d'exemplaires préparer ?

3 exemplaires originaux.

Et une fois le contrat signé ?

Il faut remettre les exemplaires au Centre de formation pour qu'ils soient validés. Je conserve ensuite un exemplaire.

Comment se passe l'enregistrement ?

C'est l'employeur qui se charge de cette partie. Pour être valide le contrat doit être enregistré par la chambre consulaire compétente.

Que se passe-t-il si l'employeur ne respecte pas les délais pour l'enregistrement ?

Tant que l'employeur envoie le contrat, et qu'il est enregistré par la chambre consulaire, il est valide.

L'employeur a-t-il d'autres obligations ?

Oui :

- Déclarer l'embauche dans les 8 jours précédant mon embauche effective.
- M'inscrire à la visite médicale deux mois après l'embauche (ou avant l'embauche si je suis mineur).

La période d'essai

Elle correspond aux 45 premiers jours de formation pratique en entreprise.

Comment la calculer ?

- Ne sont pas prises en compte :
 - Les périodes passées au centre de formation.
 - Les journées où je n'ai à priori pas effectuée de formation pratique (vacance, arrêts de travail, journée d'appel à la défense, fermeture exceptionnelle de l'entreprise, etc...).
- Seules sont retenues :
 - les journées où je suis effectivement en formation pratique en entreprise.

Doit-elle être mentionnée sur le contrat ?

Non, c'est une disposition légale, elle n'a donc pas à être spécifiée dans le contrat pour exister.

Que se passe-t-il si je suis absent pour maladie ou accident ?

La période d'essai est suspendue.

Une période de travail réalisée dans une autre structure est-elle prise en compte ?

- Oui, si elle a lieu dans un établissement dépendant du même employeur (tant que le travail réalisé correspond à celui pour lequel j'ai été embauché).
- Probablement, si elle se déroule dans le cadre de la formation pratique.

Une période d'essai commencée dans une entreprise (qui a mit fin à mon contrat) peut-elle être imputée à la période d'essai de ma nouvelle entreprise ?

Non, la période d'essai est une composante de chaque contrat en apprentissage.

Toutefois, si le contrat conclu avec le nouvel employeur a pour but d'achever la formation, la période d'essai va varier selon la durée de ce nouveau contrat (dans la limite maximale d'un mois).

Dois-je effectuer une nouvelle période d'essai si je suis embauché à l'issu de mon apprentissage ?

Non. Sauf :

- dispositions conventionnelles contraires,
- si je suis embauché pour un poste différent de celui ayant fait l'objet de mon apprentissage.

Le Temps de travail

Pour les mineurs ?

- Au maximum 8h par jour et 35h par semaine.
- Heures supplémentaires interdites (sauf dérogation).
- Pause de 30 minutes après 4 heures et demie consécutives de travail.
- Deux jours de repos complets et consécutifs par semaine.
- 12h consécutives de repos par jour (16h si moins de 16 ans).
- Interdiction de travailler les jours fériés.

Pour les majeurs ?

- Au maximum 10 heures par jour et 35 heures par semaine.
- Heures supplémentaires autorisées : limitées à 48 heures par semaine, ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines.
- Pause de 20 minutes après 6 heures consécutives de travail.
- Un jour de repos complet et par semaine.
- 11h consécutives de repos par jour.

Le dimanche ?

Possible grâce à des dérogations. Cela ne doit pas m'empêcher de bénéficier des temps de repos journaliers et hebdomadaires.

La nuit ?

- Si je suis majeur, mêmes règles que pour les autres salariés de l'entreprise.

- Si je suis mineur :
 - Moins de 16 ans : interdiction de travailler entre 20h et 6h du matin.
 - Plus de 16 ans : interdiction de travailler entre 22h et 6h du matin.
 - Des dérogations sont possibles (secteurs de la boulangerie, pâtisserie, spectacles, courses hippiques).

Les conditions de travail

L'employeur ne doit pas affecter l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité.

Les congés

J'ai droit à :

- **2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé.**
- **Plus 5 jours ouvrables supplémentaires** (et payés), pour me préparer et me rendre à mes épreuves au centre de formation.

Est-ce que j'ai droit à des congés sans solde ?

Oui, si j'ai plus de 20 ans, dans la limite de 30 jours par an.

A un congé maternité/paternité ?

Oui, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Pendant la période d'essai

L'employeur et moi pouvons résilier le contrat :

- sans obtenir l'accord de l'autre,
- sans préavis,
- et sans avoir à ne fournir aucun motif.

Comment faire ?

Prévenir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Notifier par écrit la rupture au directeur du centre de formation ou responsable d'établissement.

Quelle est la date exacte retenue comme marquant la rupture ?

La date d'envoi de la lettre à l'employeur.

Est-ce que j'ai droit à une indemnité ?

Non, sauf :

- si le contrat prévoit la chose autrement.
- si la rupture est à l'origine de l'employeur et qu'elle est fautive ou abusive, (possible condamnation judiciaire).

Après la période d'essai

Accord des parties

Rupture rapide et sans préavis si je suis en accord avec l'employeur.

Comment faire ?

- Constater la rupture par écrit grâce à ce modèle officiel.
- Signature de l'employeur et ma signature (plus signature de mes représentants légaux si je suis mineur).
- Notifier par écrit la rupture au directeur du centre de formation ou responsable d'établissement.

Et si mon employeur ne veut pas ?

En pratique cette rupture est une formalité, l'employeur n'ayant aucun intérêt à retenir de force un apprenti désirant s'en aller.

A qui puis-je demander de l'aide si la situation est tendue ?

- **Au responsable pédagogique du u centre de formation.** En cas de difficulté il ne faut pas hésiter à demander son assistance, il est là pour m'aider.
- **Au médiateur de l'apprentissage**, si mon entreprise dépend d'une chambre consulaire (CCI, chambre des métiers ou de l'agriculture).

Je ne peux pas démissionner ?

Non, une démission ne peut pas mettre fin au contrat. Il faut obtenir l'accord de son employeur avant de partir, ou se tourner vers la justice pour l'obtenir en cas de blocage.

Que faire si mon employeur met fin au contrat sans mon accord ?

La rupture est abusive, je peux saisir le conseil des Prud'hommes pour demander la condamnation de mon employeur et une indemnisation.

Conseil des Prud'hommes

Je peux invoquer une faute grave ou des manquements répétés de mon employeur.

A quoi est-ce que ça correspond en pratique ?

- Mon employeur ne paie pas mon salaire,
- il est violent (injures, coups),
- il ne respecte pas la réglementation sur la durée du temps de travail,
- il ne me forme pas pour le métier prévu,
- Etc.

Que peux me reprocher l'employeur ?

- Des absences répétées et injustifiées,
- Des refus d'appliquer ses instructions,
- un abandon des cours au centre de formation.

Est-ce qu'on peut me reprocher de simples erreurs ?

Non, des consignes mal appliquées ou des erreurs ne constituent pas une faute grave.

Est-ce que je peux être mis à pied ?

Oui, en attendant le rendu d'une décision judiciaire. Je suis dispensé de travail et privé de salaire.

Si la faute grave n'est pas retenue, on doit me verser tous les salaires non perçus.

Rupture anticipée

Si j'obtiens mon diplôme, ou un titre professionnel équivalent, je peux mettre fin à mon contrat avant le terme prévu.

Comment faire ?

- Je préviens mon employeur par une lettre avec accusé de réception. Cette lettre doit :
 - Respecter un préavis d'au moins deux mois,
 - Préciser la date à laquelle la rupture prend effet,
 - Préciser le motif de la rupture.
- Je notifie cette rupture par écrit au directeur du centre de formation ou au responsable de mon établissement.

Décision administrative

Un inspecteur du travail peut demander la suspension de mon contrat en cas de mise en danger physique ou morale.

Quelles conséquences ?

- Je continue à être rémunéré pendant la suspension.
- Si mon contrat est finalement rompu, mon centre de formation prend en charge la recherche d'une nouvelle entreprise, et je continue ma formation.

Quand la durée pour laquelle le contrat avait été prévu est écoulée.

L'employeur a-t-il des obligations ?

Oui, il doit me remettre :

- Un certificat de travail,
- Une attestation Pôle-emploi,
- Et, facultativement, un reçu pour solde de tout compte.

Que se passe-t-il si je redouble ?

Rien n'oblige l'employeur à prolonger le contrat ou à en signer un nouveau. Il faut qu'il accepte de me reprendre.

Et si je poursuis mon contrat avec l'employeur ?

- Seules les dispositions du code du travail relatives au contrat (CDI/CDD) s'appliquent.
- Je n'ai pas à accomplir une nouvelle période d'essai.

Et si je signe un nouveau contrat avec l'employeur ?

- Seules les dispositions du code du travail spécifiques au CDI/CDD s'appliquent.
- Je n'ai pas à accomplir une nouvelle période d'essai, sauf si je suis embauché sur un poste différent.

Et si je continue à travailler dans l'entreprise après la fin de mon apprentissage, mais sans contrat ?

Selon la jurisprudence je suis réputé embauché en CDI.

BESOIN D'AIDE POUR TROUVER VOTRE CONTRAT?

Découvrez notre méthode pour trouver rapidement un contrat d'apprentissage. Elle comporte des outils, plusieurs guides, des modèles de CV, de lettres de motivations...

[EN APPRENDRE PLUS !](#)