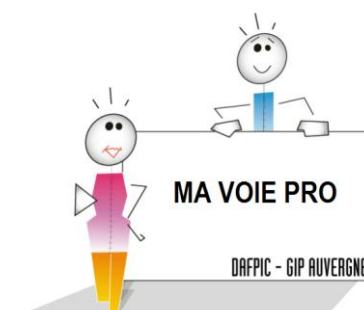




# Tout savoir sur l'apprentissage

## Sommaire

1. Vue du côté des jeunes et de leurs familles.....	3
2. Vue du côté de l'employeur et du maître d'apprentissage.....	4
3. Vue du côté du déroulement du contrat d'apprentissage.....	5
4. Vue du côté des conditions de travail.....	6
5. Vue du côté du système dérogatoire.....	7
6. Où se renseigner pour l'académie de Clermont-Ferrand ?.....	8
7. Où se former dans l'académie de Clermont-Ferrand?.....	8



## 1. Vue du côté des jeunes et de leurs familles

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail doublé d'un contrat de formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Le contrat d'apprentissage est conclu entre un employeur et un jeune avec l'accord de ses parents s'il est mineur.

Tout jeune âgé de plus de **16 ans** et de moins de **26 ans** peut conclure un contrat d'apprentissage.

La conclusion d'un contrat d'apprentissage est possible entre le 1er juillet et le 30 novembre. En dehors de cette période dite « normale », il est possible d'en conclure un, mais sous certaines conditions.

La limite des 16 ans peut être repoussée dans la mesure où le jeune âgé de quinze ans avant le 31 décembre de l'année de signature du contrat peut produire un certificat de scolarité de 3<sup>ème</sup> ou de suivi d'un dispositif initiation aux métiers par alternance.

En dehors de ce cas particulier, une demande de dérogation à l'obligation scolaire doit être adressée au Directeur académique des services de l'Éducation nationale, autrement dit à l'Inspection d'académie du département où réside le jeune. Cette demande doit s'accompagner, au minimum, d'une lettre de motivation, d'un engagement de l'entreprise, de l'avis du Principal du collège d'origine et des bulletins scolaires de l'année en cours.

La limite des 26 ans peut être repoussée sous certaines conditions, en particulier :

- pour les personnes souffrant d'un handicap ;
- pour les apprentis préparant un diplôme de niveau supérieur succédant à celui préparé par apprentissage, à condition que la durée de l'interruption entre les deux formations soit inférieure à un an ;
- pour les apprentis dont l'obtention du diplôme conditionne un projet de reprise ou création d'entreprise ;
- pour les apprentis subissant une rupture de leur contrat d'apprentissage afin de terminer leur formation.

Le contrat d'apprentissage oblige l'apprenti, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat. Il perçoit en contrepartie un salaire versé par l'employeur. Le montant de ce salaire est principalement fonction de l'année de formation (1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> année du cycle) et de l'âge de l'apprenti. Le Code du travail prévoit le montant de ce salaire en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Toutefois de nombreuses conventions collectives prévoient une amélioration de ce salaire.

Durant la durée du contrat d'apprentissage, l'apprenti doit suivre la partie de formation qui est dispensée par le centre de formation d'apprentis (CFA). Ce temps de formation est considéré comme un temps de travail au même titre que le temps de travail en entreprise.

La durée du contrat d'apprentissage est fixée à un an pour la préparation d'une mention complémentaire (MC), de deux ans pour la préparation au certificat d'aptitude professionnelle (CAP), et de trois ans pour la préparation au baccalauréat professionnel (BPR).

Si l'on peut préparer le baccalauréat professionnel (BPR) après avoir suivi une classe de 3<sup>ème</sup>, la préparation d'un brevet professionnel (BP) est conditionnée, au minimum, à la réussite à un CAP. De même, les MC obligent d'être en possession de certains diplômes. La préparation au brevet de technicien supérieur (BTS) nécessite d'avoir suivi au minimum la classe de terminale bac. Il est également possible de préparer un CAP en un an dans le cas d'un seul redoublement ou du fait de la possession d'un premier CAP connexe (exemple : préparer en un an un CAP pâtissier après avoir obtenu un CAP boulanger).

## 2. Vue du côté de l'employeur et du maître d'apprentissage

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur prend les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Un employeur peut conclure un contrat d'apprentissage à tout moment de l'année dès lors qu'il se désigne maître d'apprentissage ou qu'il désigne un salarié maître d'apprentissage.

Toutefois, il doit obtenir une dérogation si le contrat débute entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin. Cette dérogation est systématiquement accordée pour un jeune âgé de plus de 17 ans et justifiant la qualité de demandeur d'emploi. Ce contrat est dit « hors période » ; l'alternance avec le centre de formation ne commencera qu'à partir du mois de septembre.

Cette obligation de dérogation ne s'applique pas pour les contrats faisant suite à un précédent contrat rompu depuis moins de deux mois et pour la préparation au même diplôme.

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, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Pour cela, il doit justifier :

- soit de la possession du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et de deux années d'expérience professionnelle ;
- soit de trois années d'expérience professionnelle au niveau d'emploi décrit dans le programme du diplôme ou du titre.
- 

À titre d'exemple, un artisan avec deux années d'activité peut prendre un apprenti en vue de la préparation d'un brevet professionnel (BP), diplôme de niveau IV.

L'expérience acquise dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage n'est pas prise en compte. À titre d'exemple, un jeune ayant préparé un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) suivi d'un BP par apprentissage ne pourra prendre un apprenti que deux ans après l'obtention de son dernier diplôme.

Enfin, il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Le nombre d'apprentis accueillis en entreprise par un même maître d'apprentissage est fixé à deux. La convention collective de la coiffure applique une règle sensiblement différente. Toutefois, un apprenti redoublant ne rentre pas dans ce calcul dénommé « QUOTA ». Un même maître d'apprentissage peut simultanément encadrer deux apprentis préparant deux diplômes différents dès lors qu'il en justifie la maîtrise et que les locaux et l'activité le permettent (par exemple un boulanger – pâtissier peut former simultanément un apprenti préparant le CAP boulanger et un apprenti préparant le CAP pâtissier).

La désignation du centre de formation d'apprentis (CFA) accueillant l'apprenti est de l'autorité de l'employeur. Il devra obtenir du centre une attestation d'inscription afin de pouvoir compléter les différentes rubriques du contrat d'apprentissage. Le recours à l'organisme consulaire auquel il est inscrit pour la détermination du salaire dû à l'apprenti est indispensable afin d'appliquer les dispositions de la convention collective en vigueur dans son secteur d'activité. La réduction ou l'allongement de la durée du contrat est possible au travers d'un régime dérogatoire. L'attestation de scolarité est indispensable pour l'enregistrement du contrat des jeunes ayant 15 ans dans l'année de sa signature.

L'attestation de visite médicale de l'apprenti doit être obtenue dans les deux mois suivant la signature du contrat d'apprentissage. Elle est nécessaire, entre autres, pour obtenir la dérogation à l'utilisation des machines dangereuses dont l'usage est interdit aux jeunes de moins de 18 ans.

Lorsqu'une technique, un processus, un équipement, ne peut être mis en œuvre ni dans l'entreprise ni au CFA, une convention de formation complémentaire au contrat d'apprentissage peut être conclue avec une tierce

entreprise ou un autre centre de formation, afin de permettre à l'apprenti d'en acquérir la compétence. Cette disposition permet également de pallier des problèmes d'inactivité partielle de l'entreprise ou de sinistre empêchant momentanément le fonctionnement de l'entreprise, sans évoquer d'éventuels problèmes de santé, en évitant à l'apprenti toute interruption de sa formation.

### 3. Vue du côté du déroulement du contrat d'apprentissage

La présence de l'apprenti à la partie de formation assurée par le centre de formation d'apprentis (CFA) est obligatoire. Cette période est un temps de travail au même titre que celui réalisé en entreprise. L'apprenti n'est pas dispensé de cette formation du fait de la fermeture de l'entreprise pour congés. Aucune dérogation ne peut être accordée dans la mesure où ce temps de formation doit être comptabilisé et atteindre un minimum requis pour permettre l'inscription à certains examens, notamment le brevet professionnel (BP) et le baccalauréat professionnel (BPR). L'assiduité de l'apprenti conditionne le versement de l'aide forfaitaire de base et du bonus « aucune absence ». Les absences peuvent entraîner le non-paiement d'une partie du salaire prévu au contrat d'apprentissage. L'employeur doit avertir l'apprenti par écrit que ce manque d'assiduité va le contraindre à réduire le salaire versé à l'apprenti au prorata des heures non effectuées.

Pour des manquements graves ou répétés au règlement intérieur du CFA, l'exclusion de l'apprenti peut lui être notifiée. Pour respecter les obligations du contrat d'apprentissage, l'apprenti devra être inscrit dans un autre centre de formation sous peine d'une rupture du contrat ou de sa requalification en contrat de travail ordinaire.

Les congés sont acquis à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence qui va du 1<sup>er</sup> juin (ou 1<sup>er</sup> avril) de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Un apprenti qui débute son contrat d'apprentissage au mois de septembre n'aura droit à aucun jour de congé payé jusqu'au 1<sup>er</sup> juin de l'année suivante. Toutefois, en cas de fermeture de l'entreprise, l'apprenti sera, de fait, en congé sauf s'il doit suivre la semaine au CFA durant cette période.

Un jour de congé peut être accordé pour événements familiaux, notamment pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère d'une sœur.

#### La semaine de révision

La convocation aux épreuves d'examen autorise l'apprenti à s'absenter de l'entreprise. Pour cela, il doit justifier de cette convocation à son employeur. Si l'épreuve se déroule sur une demi-journée, l'employeur peut demander à l'apprenti de revenir travailler pour le complément d'heures. Dans cette éventualité, il est nécessaire de tenir compte des temps de déplacements. Afin d'assurer les meilleures conditions de passage des épreuves à l'apprenti, l'usage veut que l'employeur accorde la journée.

La réussite à l'examen est un motif unilatéral d'interruption du contrat d'apprentissage. L'apprenti devra informer son employeur, par écrit, de son intention de mettre fin au contrat deux mois avant la proclamation des résultats.

Le contrat d'apprentissage peut également être rompu unilatéralement soit à l'initiative de l'employeur, soit à celle de l'apprenti et de ses parents s'il est mineur durant les deux premiers mois succédant la signature dudit contrat (période d'essai).

À la suite de cette période, le contrat d'apprentissage ne peut être rompu que par accord amiable des deux parties et des parents de l'apprenti s'il est mineur. Dans ce cas, aucun préavis n'est à respecter par l'apprenti, aucune indemnité n'est due par l'employeur. Le contrat d'apprentissage peut être rompu d'un commun accord durant la durée d'un congé maladie. Tant qu'un contrat existe, aucun autre contrat d'apprentissage ne peut être conclu par l'apprenti, et celui-ci compte dans le calcul du quota d'apprentis de l'entreprise.

## 4. Vue du côté des conditions de travail

La durée du temps de travail journalier et hebdomadaire d'un apprenti est **la même que pour les autres salariés de l'entreprise**, de même que pour les temps de repos journalier et hebdomadaire et les congés.

Pour les apprentis mineurs, c'est-à-dire âgé de moins de 18 ans :

- la durée maximale de travail sur une journée ne peut être supérieure à huit heures ; pour les emplois comportant des périodes d'inaction, s'applique la notion de durée équivalente pour tenir compte des temps d'inactivité ;
- la durée maximale de travail hebdomadaire ne peut excéder 35h ; certains secteurs professionnels peuvent obtenir une dérogation à l'interdiction du travail de nuit des mineurs, c'est à dire avant 6h du matin et au-delà de 21h, mais jamais avant 4h du matin et au-delà de 23h le soir ;
- le paiement d'heures supplémentaires n'est pas autorisé, sauf situations particulières soumises à dérogation et sans pouvoir dépasser 5h ;
- un temps de pause de 30mn consécutive doit être réservé après 4h30 de travail ;
- les plages de repos doivent être de 12h consécutives chaque jour et de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs incluant le dimanche ; lors de la semaine au CFA, ce calcul doit être étendu à la quinzaine ; en effet, une application stricte de ce principe priverait l'apprenti d'un temps précieux de formation.

Toutefois, les apprentis mineurs peuvent être amenés à travailler le dimanche et les jours fériés (sauf le 1<sup>er</sup> mai) dans certains secteurs d'activité. Les conditions de récupération de certains de ces jours, dans le secteur des cafés, hôtels et restaurants, ont été prévues.

La manutention de produits dangereux et l'utilisation de machines dangereuses, normalement interdites aux travailleurs âgés de moins de 18 ans, est possible sous certaines conditions aux apprentis mineurs. À la demande de l'employeur, une dérogation est en principe accordée par l'organisme chargé de l'application du Code du travail.

Les éléments pris en compte pour l'acceptation de cette dérogation sont le certificat d'aptitude physique du jeune à suivre la formation au métier, la conformité des matériels et procédures d'utilisation dans l'entreprise, et la mention dans le programme du diplôme de l'utilisation desdits matériels et produits.

Comme les autres salariés, l'apprenti est passible d'avertissements et sanctions durant son contrat d'apprentissage.

L'interdiction d'employer des apprentis mineurs dans les débits de boissons à consommer sur place ne s'applique pas aux mineurs de plus de 16 ans s'ils bénéficient d'une formation comportant des temps en entreprise leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre.

## 5. Vue du côté du système dérogatoire

### 1 - Conditions d'âge

Tout jeune âgé de plus de **16 ans** et de moins de **26 ans** peut conclure un contrat d'apprentissage.

La limite des 16 ans peut être repoussée dans la mesure où le jeune âgé de 15 ans avant le 31 décembre de l'année de signature du contrat peut produire un certificat de scolarité de 3<sup>ème</sup> ou de suivi d'un dispositif initiation aux métiers par alternance.

En dehors de ces cas particuliers, une demande de dérogation à l'obligation scolaire établie sur papier libre doit être adressée au Directeur académique des services de l'Éducation nationale, autrement dit à l'Inspection d'académie du département où réside le jeune. Cette demande doit s'accompagner, au minimum, d'une lettre de motivation, d'un engagement de l'entreprise, de l'avis du Principal du collège d'origine et des bulletins scolaires de l'année en cours.

La limite d'âge de 25 ans au plus n'est pas applicable sous certaines conditions dans les cas suivants :

- lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et concerne la préparation d'un diplôme de niveau supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique temporaire de celui-ci ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

### 2 - Réduction de la durée du contrat

Cette durée, dès lors qu'elle est fixée à deux ans et plus, peut être réduite pour tenir compte de certaines conditions remplies par le jeune lorsque le nouveau contrat d'apprentissage vise à l'acquisition d'un diplôme :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous statut scolaire, statut d'apprenti, statut de la formation professionnelle continue.

Pour permettre à l'organisme consulaire qui est chargé de l'enregistrement du contrat d'apprentissage de déterminer le salaire de l'apprenti, il est nécessaire d'obtenir une dérogation de réduction de la durée du contrat. En effet, bien que le contrat ne comporte qu'une seule année, ce n'est pas le salaire de première année qu'il s'agit d'appliquer mais le salaire de deuxième année avec, dans certains cas, une majoration de 15%.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur. Le salaire de l'apprenti reste celui de deuxième année.

### 3 - Adaptation de la durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. Cette durée, sans pouvoir conduire à la conclusion de contrats d'apprentissage d'une durée inférieure à un an ou supérieure à quatre ans, est alors fixée par les cocontractants en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage.

### 4 - Contrat hors période

La période pour conclure un contrat d'apprentissage va, généralement, du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre. Le Code du travail précise que cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du centre de formation auquel est rattaché l'apprenti. Le jeune est alors immédiatement intégré dans la formation dispensée par le centre de formation.

Il est possible, pour des jeunes âgés de plus de 16 ans, de conclure un contrat d'apprentissage en dehors de ces périodes dès lors qu'ils ont trouvé une entreprise ou s'ils retrouvent un autre employeur suite à une rupture de leur contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage voit sa durée :

- augmentée du nombre de mois qui séparent la date de début du contrat avec le 1er juillet. (24 mois + 4 mois pour un début au 1er mars). Le jeune n'intégrera le cycle de formation qu'à partir du mois de septembre. Il est en entreprise durant la période comprise entre le début du contrat et le mois de septembre pour le cas n°1;
- diminuée de la durée déjà effectuée chez le précédent employeur pour le cas n°2.

Si pour le deuxième cas l'enregistrement est automatique, pour le premier il est nécessaire d'obtenir l'aval du Service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA). Cette demande mentionne expressément le motif invoqué à son appui.

## 6. Où se renseigner pour l'académie de Clermont-Ferrand ?

Pour des questions concernant la partie « apprentissage » du Code du travail, notamment au sujet de la qualité de maître d'apprentissage, de la relation apprenti - maître d'apprentissage, de l'adéquation entre le contenu du diplôme et l'activité de l'entreprise, de la durée du contrat d'apprentissage, de l'accueil dans une entreprise tierce, etc., le service compétent est différent s'il s'agit d'une formation préparant à un diplôme de l'Enseignement supérieur, de l'Éducation nationale, de l'Enseignement agricole, de Jeunesse et sports, de la Santé.

En ce qui concerne l'Éducation nationale, vous pouvez vous adresser plus particulièrement au Service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA), dont les coordonnées sont les suivantes :

Rectorat DAFPIC - SAIA  
3 avenue Vercingétorix  
63033 CLERMONT-FERRAND cedex 1  
ce.saia@ac-clermont.fr  
Tel : 04 73 99 35 13 - Fax : 04 73 99 35 52

Pour les autres services de l'État, vous trouverez leurs coordonnées page 88 du guide de l'apprentissage édition 2012, consultable à l'adresse suivante :

[http://it4.interactiv-doc.fr/Frmviewer.aspx?a&c\\_code=Guide Apprentissage 2012 OK pdf 357&numpage=0](http://it4.interactiv-doc.fr/Frmviewer.aspx?a&c_code=Guide_Apprentissage_2012_OK_pdf_357&numpage=0)

Pour des questions concernant le Code du travail et en particulier portant sur les conditions de travail, notamment :

- le travail de nuit,
- le travail les samedis et les dimanches,
- l'utilisation des équipements de travail dangereux,
- l'exposition à des risques spéciaux,
- la réalisation de travaux faisant l'objet de prescriptions particulières, etc.,

Le service compétent est l'unité territoriale (UT) de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont les coordonnées sont également en page 88 du guide de l'apprentissage édition 2012, consultable à l'adresse suivante :

[http://it4.interactiv-doc.fr/Frmviewer.aspx?a&c\\_code=Guide Apprentissage 2012 OK pdf 357&numpage=0](http://it4.interactiv-doc.fr/Frmviewer.aspx?a&c_code=Guide_Apprentissage_2012_OK_pdf_357&numpage=0)

## 7. Où se former dans l'académie de Clermont-Ferrand?

Vous trouverez les coordonnées des différents centres de formation d'apprentis implantés en Auvergne à partir de la page 83 du guide de l'apprentissage édition 2012, consultable à l'adresse suivante :

[http://it4.interactiv-doc.fr/Frmviewer.aspx?a&c\\_code=Guide Apprentissage 2012 OK pdf 357&numpage=0](http://it4.interactiv-doc.fr/Frmviewer.aspx?a&c_code=Guide_Apprentissage_2012_OK_pdf_357&numpage=0)