

Notice

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article L 117-1 et suivants du Code du Travail

■ DOCUMENTS À JOINDRE IMPÉRATIVEMENT AU CONTRAT

Dans tous les cas :

- la fiche **médicale d'aptitude** délivrée par le médecin du travail;
- si vous n'avez pas déjà établi de déclaration d'engagement d'un apprenti : **la déclaration** accompagnée de la copie des titres et diplômes du maître d'apprentissage et les justificatifs de son expérience professionnelle dans l'exercice du métier.
- si vous avez établi une déclaration en vue de la formation d'apprentis avant le 28 juillet 1996, vous devrez compléter par l'indication des noms et qualifications du maître d'apprentissage, la production de la copie des titres et diplômes du maître d'apprentissage et les justificatifs de son expérience professionnelle dans l'exercice du métier.

Le cas échéant :

- si l'apprenti est de nationalité étrangère : le titre l'autorisant à travailler en France,
- la dérogation délivrée par le rectorat ou le DRAF en cas de réduction ou d'allongement de la durée du contrat ou de signature hors période légale, ou à défaut la copie de la demande de dérogation.
- un curriculum vitae du jeune (daté et signé par ce dernier) précisant ses antécédents scolaires.

Attention : l'absence de ces documents peut entraîner un refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage.

■ À QUEL ORGANISME TRANSMETTRE VOTRE DOSSIER ?

- Si vous relevez du répertoire des métiers, vous devez obligatoirement transmettre à la chambre de métiers la déclaration en vue de l'engagement d'apprentis et le contrat.

- Si vous relevez d'un autre secteur d'activité, vous devez obligatoirement transmettre le contrat accompagné de la déclaration en vue de l'engagement de l'apprenti lorsque celle-ci est faite concomitamment :

- soit à la chambre de commerce et d'industrie (ou la chambre d'agriculture si vous relevez du secteur agricole),
- soit au CFA où votre apprenti est inscrit à condition que ce CFA figure sur une liste établie par le préfet.

- Si votre entreprise ou votre établissement est situé dans le Haut-Rhin, le Bas-Rhin ou la Moselle, vous devez obligatoirement transmettre le contrat accompagné, le cas échéant, de la déclaration à la chambre consulaire compétente.

■ RÔLE DES ORGANISMES

Les chambres consulaires ou le CFA sont chargés d'examiner le contrat au regard des dispositions législatives et réglementaires qui le régissent, d'effectuer le dépôt du contrat à l'administration compétente et de renvoyer à l'employeur et à l'apprenti, après enregistrement, le volet qui leur revient respectivement.

L'administration est seule compétente pour refuser l'enregistrement du contrat si celui-ci n'est pas conforme et vous adresser les formulaires d'aide au soutien à l'embauche et à l'effort de formation.

■ CONSEILS PRATIQUES

- Le contrat devant être déposé à l'administration compétente au plus tard un mois après la date d'embauche de l'apprenti, il est nécessaire d'établir au plus vite le contrat en vous rapprochant, le cas échéant, des organismes précités.

- Pour savoir si le CFA figure sur une liste établie par le préfet, adressez-vous au service chargé du contrôle de la législation du travail dans votre entreprise (DDTEFP, SDITEPSA, Inspection des transports).

- Si vous souhaitez remplir vous-même le contrat, consultez le verso de la notice, remplissez complètement la liasse ci-jointe en vous assurant que le dernier exemplaire est lisible, datez et portez les signatures en original sur les trois premiers volets. À défaut de moyens techniques plus élaborés, recourez de préférence au stylo à bille.

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

Le ministère du travail a édité un guide à l'attention des employeurs. Cet ouvrage aborde d'une façon pratique et concrète toutes les questions liées à l'apprentissage. Ce guide intitulé "L'apprentissage - Droits et obligations de l'employeur" est diffusé par la Documentation Française (126 pages - 7,62 euros).

A

LE CONTRAT

Premier contrat de droit commun conclu par l'apprenti ou nouveau contrat de droit commun conclu chez un autre employeur, à l'exception des contrats visés au 4 et au 5.

- 1.1 - Contrat d'un an.
- 1.2 - Contrat de deux ans.
- 1.3 - Contrat de trois ans.

Nouveau contrat conclu par l'apprenti chez le même employeur pour une formation de même niveau ou de niveau supérieur.

- 2.1 - Après un contrat initial d'un an.
- 2.2 - Après un contrat initial de deux ans.
- 2.3 - Après un contrat initial de trois ans.

Contrat réduit d'un an pour des jeunes ayant effectué le début de leur formation par une voie autre que l'apprentissage ou parce qu'ils ont un diplôme de niveau supérieur à celui préparé ou après évaluation des connaissances.

- 3.1 - Durée réduite à un an.
- 3.2 - Durée réduite à deux ans.

Contrat d'un an pour une formation complémentaire de même niveau (diplôme connexe ou mention complémentaire).

- 4.1 - Après un contrat ou une formation initiale d'un an.
- 4.2 - Après un contrat ou une formation initiale de deux ans.
- 4.3 - Après un contrat ou une formation initiale de trois ans.

Contrat prolongé en cas d'échec à l'examen.

- 5.1 - Après un contrat initial d'un an.
- 5.2 - Après un contrat initial de deux ans.
- 5.3 - Après un contrat initial de trois ans.

Contrat prolongé en raison d'un handicap.

- 6.1 - Après un contrat initial d'un an.
- 6.2 - Après un contrat initial de deux ans.
- 6.3 - Après un contrat initial de trois ans.

Autres contrats

- 7.1 - Après rupture du contrat initial.
- 7.2 - Changement d'employeur (L 122.12).

B

Portez le nombre de salariés de l'entreprise (et non pas de l'établissement concerné par le contrat) en excluant les apprentis

C

SECTEUR D'ACTIVITÉ

- 1 - Entreprise inscrite au répertoire des métiers ou au registre des entreprises pour l'Alsace-Moselle.
- 2 - Entreprise inscrite uniquement au registre du commerce et des sociétés.
- 3 - Entreprise agricole.
- 4 - Entreprise de transport.
- 5 - Autres entreprises.

D

NATIONALITÉ

- 1 - Française.
- 2 - Union européenne.
- 3 - Hors Union européenne.

E

NIVEAU DE FORMATION (avec ou sans le diplôme correspondant)

- 7 - Sorties de CPA, CLIPA ou sorties de collège avant la 3^e.
(Équivalent au niveau VI de l'Éducation nationale).
- 6 - Sorties de 3^e ou abandon de classes de CAP ou de BEP avant l'année terminale.
(Équivalent au niveau V-bis de l'Éducation nationale).
- 5 - Sorties de l'année terminale de CAP ou de BEP ou abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe de terminale.
(Équivalent au niveau V de l'Éducation nationale).
- 4 - Sorties des classes terminales du second cycle long ou abandon des études supérieures avant le niveau III.
(Équivalent au niveau IV de l'Éducation nationale).
- 3 - Sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 : DUT, BTS, DEUG, etc.
(Équivalent au niveau III de l'Éducation nationale).
- 2 - Sorties avec un diplôme de deuxième ou troisième cycle universitaire ou diplôme de grande école.
(Équivalent au niveau II ou I de l'Éducation nationale).

F

DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ OBTENU

- 8 - Aucun diplôme.
- 7 - Certificat de formation générale.
- 6 - Brevet.
- 5 - CAP ou BEP.
- 4 - Baccalauréat général ou technologique.
- 3 - Baccalauréat professionnel, brevet de technicien ou brevet professionnel.
- 2 - DEUG, DUT, BTS ou autre diplôme de niveau BAC + 2.
- 1 - Diplôme de niveau Bac + 3 ou plus.

G

DERNIÈRE SITUATION DU JEUNE AVANT LA SIGNATURE DU CONTRAT

- 1 - Scolarité.
- 2 - Contrat d'apprentissage.
- 3 - Contrat de qualification, contrat d'adaptation, contrat d'orientation.
- 4 - C.E.S.
- 5 - Stagiaire de la formation professionnelle.
- 6 - Service national.
- 7 - Salarié (y compris temporaire).
- 8 - Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE.
- 9 - Autre situation.

H

RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Salaire minimum en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé à partir de 21 ans.
(Le salaire peut être supérieur en vertu d'un accord conventionnel ou contractuel)

Âge du jeune	Rémunération (décret de 1992)	
	Année d'exécution	% du SMIC
16 - 17 ans	1 ^{re} année	25 %
	2 ^e année	37 %
	3 ^e année	53 %
18 - 20 ans	1 ^{re} année	41 %
	2 ^e année	49 %
	3 ^e année	65 %
21 - 25 ans	1 ^{re} année	53 %
	2 ^e année	61 %
	3 ^e année	78 %

Formation complémentaire	À partir de 16 ans	À partir de 18 ans	À partir de 21 ans
Après contrat d'un an	40 %	56 %	68 %
Après contrat de 2 ans	52 %	64 %	76 %
Après contrat de 3 ans	68 %	80 %	93 %

Attention : Des règles particulières de rémunération sont prévues en cas de prolongation ou de réduction de la durée de l'apprentissage, en cas de modification de cette durée en raison du niveau initial du jeune, en cas de contrats successifs conclus chez un même employeur, en cas d'entrée en apprentissage à l'issue d'un contrat d'orientation effectué dans la même entreprise et en cas de prolongation du contrat d'un apprenti handicapé.

AVANTAGES EN NATURE

À défaut de convention collective prévoyant un taux moins élevé, le montant des avantages en nature pouvant être déduits du salaire de l'apprenti est ainsi calculé :

● **Apprentis employés dans les hôtels, cafés et restaurants :**

- un repas par jour : pas de déduction
- deux repas par jour : minimum garanti (MG) x 75 %
- logement mensuel : 0,02 euro x 75 % x 30 jours soit : 0,51 euro

● **Apprentis employés dans les autres secteurs :**

- un repas par jour : minimum garanti (MG) x 75 %
- deux repas par jour : minimum garanti (MG) x 2 x 75 %
- logement mensuel : 0,02 euro x 75 % x 30 jours soit : 0,51 euro

● **Apprentis agricoles :** le montant des avantages en nature est de 75 % de celui fixé par la convention collective pour les autres salariés.

En l'absence de convention collective, le montant des avantages en nature est fixé à :

- petit déjeuner et deux repas par jour : minimum garanti (MG) x 2,5 x 75 %
- logement mensuel : minimum garanti (MG) x 8 x 75 %

Attention : Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire de l'apprenti.

I

EXONÉRATIONS

Loi de 1979. Les employeurs inscrits au répertoire des Métiers, les employeurs inscrits au registre des entreprises en Alsace-Moselle et les entreprises occupant dix salariés au plus, non compris les apprentis sont exonérés de toutes les cotisations patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi. Seules restent exigibles les cotisations supplémentaires d'accidents du travail et des cotisations supplémentaires de retraite complémentaire.

Loi de 1987. Les entreprises autres que celles citées ci-dessus sont exonérées des seules cotisations patronales et salariales de sécurité sociale. Restent exigibles les contributions destinées au FNAL, les cotisations patronales d'assurance chômage et de retraite complémentaire et, le cas échéant, les cotisations supplémentaires d'accidents du travail et le versement de transport.

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS CONCERNANT LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur s'engage à :

- assurer ou faire assurer à l'apprenti une formation méthodique et complète conduisant au diplôme ou au titre prévu au contrat, en lui confiant des tâches ou des postes en relation directe avec la formation prévue au contrat;
- faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le Centre, l'inscrire et le faire participer aux épreuves du diplôme ou du titre prévu au contrat; ces activités sont comprises dans l'horaire de travail;
- effectuer dès l'entrée de l'apprenti dans son entreprise les déclarations obligatoires afin qu'il bénéficie des lois sociales en vigueur;
- respecter les dispositions légales et conventionnelles concernant les conditions de travail et de rémunération des apprentis; en particulier ajuster le salaire prévu au contrat à l'évolution du salaire minimum légal ou conventionnel;
- prévenir les parents ou le représentant légal ainsi que le directeur du CFA en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti mineur, ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention;
- informer l'administration compétente de tout changement concernant le responsable de la formation.

Le plafond simultané d'emploi d'apprentis

Le nombre d'apprentis pouvant être accueillis en même temps dans une entreprise est en général égal à :

- deux apprentis ou élèves de classes préparatoires à l'apprentissage lorsque leur formation est assurée par l'employeur, plus un apprenti ayant subi un échec à son examen;
- un apprenti ou élève de classe préparatoire à l'apprentissage pour chaque personne autre que l'employeur responsable de la formation et travaillant dans l'entreprise, plus un apprenti ayant subi un échec à son examen.

Toutefois, dans certaines professions (coiffure, pharmacie), le nombre d'apprentis autorisé est plus faible.

Les conditions requises pour être maître d'apprentissage

L'employeur ou les personnes responsables de la formation doivent avoir au minimum :

- soit un diplôme ou un titre correspondant à la formation envisagée pour le jeune et trois ans de pratique professionnelle après l'obtention de ce diplôme;
- soit cinq ans de pratique professionnelle en relation avec la formation envisagée pour le jeune et un niveau minimal de qualification déterminée par le CODEF.

OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

L'apprenti s'engage à :

- travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat;
- suivre la formation assurée par le CFA et en entreprise;
- se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat.

RÉSILIATION DU CONTRAT

Durant les deux premiers mois de l'apprentissage, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties. Cette résiliation ne peut donner lieu à l'indemnité, sauf stipulation contraire dans le contrat. Passé ce délai, y compris en cas de prorogation du contrat suite à un échec à l'examen chez le même employeur, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur un accord exprès et bilatéral des cosignataires ou à défaut être prononcée par le conseil de prud'hommes.

La résiliation du contrat par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution, ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA, à l'organisme ayant transmis le contrat ainsi qu'au service ayant enregistré le contrat.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX DÉPARTEMENTS DU HAUT-RHIN, DU BAS-RHIN ET DE LA MOSELLE

Dans les entreprises ressortissant de la chambre des métiers, les litiges concernant l'exécution ou la résiliation du contrat sont réglés selon la procédure définie à l'article R 119-42 du Code du Travail.