

Le contrat d'apprentissage

- **Définition.**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail entre un apprenti et un employeur qui permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise et au centre de formation des apprentis (CFA).

- **Bénéficiaires du contrat d'apprentissage.**

Employeur : tout employeur, privé ou public, entreprise, association, profession libérale.

Apprenti :

- avoir entre 16 et 25 ans,
- ou, après 25 ans, préparer un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu ou être travailleur handicapé, ou avoir l'intention de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre,
- ou, à partir de 15 ans, avoir terminé l'enseignement de la 3e.

- **Caractéristique du contrat et de la formation.**

Type de contrat :

- contrat écrit avec un certain nombre de mentions obligatoires (il existe un modèle CERFA),
- période d'essai de 2 mois,
- le temps de formation en CFA est compris dans l'horaire de travail,
- pas d'indemnité de fin de contrat,
- pas de prise en compte de l'apprenti dans le calcul de l'effectif de l'entreprise.

Durée du contrat :

- varie généralement entre 1 et 3 ans,
- possibilité de prolongation dans les cas suivant :
 - échec à l'examen,
 - suspension du contrat pour une raison indépendante de l'apprenti,

Durée de la formation : 400 heures minimales.

Durée du travail :

- apprenti majeur : même temps de travail que les autres salariés de l'entreprise,
- apprenti mineur : ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour, plus de 35 heures par semaine, ou la nuit, sauf dérogation.

- **Désignation d'un maître d'apprentissage.**

L'employeur doit nommer, parmi son personnel, un maître d'apprentissage responsable de la formation de l'apprenti. Ce dernier doit posséder un niveau de formation minimal :

- titre ou diplôme de niveau au moins égal à celui préparé par l'apprenti, ajouté à une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans ce domaine,
- ou, une expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans le domaine d'apprentissage, sur accord de l'administration (recteur et directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale).

Il 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 diplômes préparés, en liaison avec le CFA.

Le nombre maximum d'apprentis pouvant être accueillis dans une entreprise est fixé à 2 pour chaque maître d'apprentissage. Il peut en outre accueillir un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

- **Condition de travail de l'apprenti et contrôle.**

Conditions de travail :

- statut de salarié à part entière au sein de l'entreprise : il est soumis aux mêmes règles que les autres salariés,
- relèvent, comme les autres salariés, du régime général de sécurité sociale

Contrôle de l'apprentissage :

- par l'inspection de l'apprentissage, qui contrôle la qualité de la formation,
- par l'inspection du travail, qui veille à ce que l'employeur remplisse correctement ses obligations. Dans le cas du non-respect de ses obligations, la continuation des contrats d'apprentissage en cours ou la possibilité de refaire des contrats d'apprentissage peut-être remise en cause.

- **Rémunération de l'apprenti.**

Sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable, le salaire est fixé en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel, en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation.

- **Les aides et exonérations.**

Avantages fiscaux de l'apprenti :

- exonération fiscale : le salaire de l'apprenti est exonéré de l'impôt sur le revenu, dans la limite du montant du SMIC annuel,
- exonération de cotisations sociales : l'apprenti est exonéré de la quasi-totalité des cotisations sociales.

Avantages fiscaux et sociaux pour l'employeur :

- exonération de cotisations sociales patronales : l'employeur est exonéré sur la quasi-totalité des cotisations sociales patronales (sauf les cotisations pour accidents du travail et maladies professionnelles),
- indemnités compensatrices forfaitaires : le montant et les conditions d'attribution de l'indemnité sont fixés par la région (région dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti),
- crédit d'impôt apprentissage: il est égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis.

- **La rupture du contrat d'apprentissage.**

Rupture au cours de la période d'essai : la résiliation peut intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, que le contrat soit déjà enregistré ou non à la date de la rupture.

Rupture après la période d'essai : la rupture ne peut intervenir que dans des cas particuliers :

- accord signé des deux parties,
- en cas d'obtention du diplôme préparé,
- sur décision du conseil des prud'hommes en cas de :
 - faute grave,
 - manquements répétés de l'une des parties à ses obligations,
 - inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.