

Accueil > L'apprentissage > FAQ Entreprises

FAQ Entreprises

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ? Un contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée signé entre vous et l'apprenti (et les représentants légaux si l'apprenti est mineur). Il est régi par les lois, règlements et conventions ou accords applicables au personnel de la branche d'activité de l'entreprise. Il associe l'apprentissage d'un savoir-faire dans le milieu professionnel et d'une formation théorique dispensée dans un CFA ou dans un lycée public ou privé incluant une section d'apprentissage. Cette formation doit lui permettre d'acquérir un diplôme de l'enseignement professionnel et technologique du second degré ou supérieur (CAP, BT, BP, BTS, DUT, Ecole de Commerce, Ecole d'Ingénieurs, ...)

Quelle est la procédure concernant la conclusion du contrat d'apprentissage ? Le contrat d'apprentissage doit être écrit et signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur). A défaut, il est nul. Ledit contrat doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires. A cet effet, un formulaire préimprimé doit obligatoirement être utilisé. Celui-ci est fourni par la DDTEFP, la chambre consulaire compétente ou est disponible sur internet. Ensuite, l'employeur doit, avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard dans les 5 jours ouvrables suivants, transmettre pour enregistrement le contrat complet ou la déclaration qui en tient lieu, à la chambre consulaire compétente. A défaut, le contrat est nul.

Quel est l'engagement de l'employeur ? L'employeur est tenu d'inscrire le jeune dans un CFA, le libérer sur son temps de travail pour les enseignements et les examens, s'engage à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisées par le CFA, à verser un salaire, à respecter la réglementation du travail applicable à l'apprenti. Il se doit également d'avertir les parents ou les représentants légaux (si mineur) en cas de maladie ou d'absence ou de tout autre nature pouvant les interpeler.

Quelles sont les obligations et droits de l'apprenti ? L'apprenti s'engage à effectuer les tâches confiées par l'employeur, à suivre les cours du CFA, à se présenter aux examens, à respecter le règlement intérieur du CFA et de l'entreprise. L'apprenti doit justifier ses absences en CFA ou en entreprise (avertir ses parents ou représentants légaux en cas de maladie ou d'absence si mineur). Un arrêt de travail doit être fourni dans les 48 heures en cas de maladie. La législation du travail est applicable aux apprentis dans la mesure où elle n'est pas contraire aux dispositions de la Loi elle-même et des textes réglementaires pris pour son application.

De combien d'apprenti un tuteur peut-il avoir la charge ? Chaque maître d'apprentissage (employeur ou salarié formateur) peut accueillir simultanément 2 apprentis (ou élèves en classes préparatoires) à l'apprentissage et un apprenti redoublant (sauf cas particulier de la coiffure).

Quelles sont les conditions pour devenir maître d'apprentissage ? Le maître d'ouvrage (qui est soit le chef d'entreprise, soit un des salariés) doit être majeur, offrir toutes les garanties de moralité et avoir les compétences professionnelles suivantes :- soit être titulaire d'un diplôme relevant du même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti ainsi que d'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ; - soit justifier de 5 ans d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminée par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ; - soit posséder 5 ans d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis des services de l'inspection de l'apprentissage ;

Qui peut être nommé maître d'apprentissage ? Le maître d'apprentissage peut être soit le chef d'entreprise, soit un salarié.

Quel est le rôle du maître d'apprentissage ? Encadrer l'apprenti au sein de l'entreprise, lui transmettre les savoir-faire et la culture de l'entreprise, contribuer à ce que l'apprenti acquière des compétences correspondant à la qualification et/ou au diplôme préparé.

Existe-t-il une période d'essai ? Oui. Une période de 2 mois est prévue par le Code du Travail. Durant ces 2 premiers mois, le contrat peut être résilié, sans préavis et sans formalité particulière, par l'employeur ou l'apprenti (ou par son représentant légal s'il est mineur).

Peut-on rompre le contrat ? Le contrat peut être rompu sur un accord express des deux parties (apprenti et employeur) ou par décision du Conseil des Prud'hommes ou de l'Inspection du Travail.

Le jeune peut-il démissionner de son contrat d'apprentissage ? Pendant la période d'essai, le jeune peut décider de rompre son contrat sans avoir à donner de motif ou respecter un préavis. Au-delà de cette période, le contrat d'apprentissage ne peut être rompu que d'un commun accord entre les parties ou sur décision du Conseil des Prud'homme pour faute grave ou manquements répétés de l'une des parties. La résiliation du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti est également possible en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé à condition d'en avoir informé l'employeur deux mois avant les examens.

Dans quelles conditions l'employeur peut-il décider de rompre le contrat ? Au-delà de la période d'essai de 2 mois, l'employeur peut : - rompre le contrat avec l'accord de l'apprenti (ou de son représentant légal) ;

- demander la résiliation judiciaire du contrat au Conseil des Prud'hommes pour faute grave ou manquements répétés de l'apprenti ;

- rompre le contrat pour inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi ;

Quelle est la procédure à suivre pour une rupture de contrat ? La résiliation du contrat doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA, à l'organisme consulaire ayant enregistré le contrat. Ce dernier transmettra des imprimés spécifiques à l'entreprise afin de procéder à l'enregistrement de la rupture de contrat.

Quelles sont les conséquences de la rupture du contrat sur les aides ? L'employeur est tenu de reverser à la région ou à la collectivité territoriale l'intégralité de l'indemnité perçue au titre de formation, notamment dans les cas suivants :

- rupture du contrat en cas de risques sérieux d'atteinte à la santé ou l'intégrité physique ou morale de l'apprenti (art. L 117-5-1 du Code du Trav.) ;

- rupture du contrat à l'initiative de l'employeur ; - résiliation du contrat prononcée par le Conseil des Prud'hommes aux torts de l'employeur ;

Quelles sont les conditions d'âge pour signer un contrat ? L'apprenti doit être âgé de 16 à 25 ans, des dérogations à cette limite d'âge supérieure d'entrée en

apprentissage sont possibles, dans certains cas prévus par la Loi. Les jeunes d'au moins 15 ans peuvent signer un contrat s'ils justifient avoir effectué la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire. Une dérogation et/ou une attestation de fin de scolarité sont alors nécessaires selon les cas.

Quelle est la durée d'un contrat ? La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du métier préparé. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. Elle peut même être comprise entre 6 mois et 1 an à lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre : - de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;

- de niveau supérieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;

- dont la préparation a été commencée sous un autre statut ; La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

Quelle est la période requise pour signer un contrat ? Le contrat doit être signé, dans la plupart des cas, entre le 1er Juillet et le 30 Novembre, sauf dérogation. Pour les cas particuliers, le contrat d'apprentissage peut débuter trois mois au plus avant le démarrage de la formation en CFA et pas plus de trois mois après.

Quelle est la rémunération d'un apprenti ? La rémunération varie selon l'âge du jeune et de la progression dans le cycle de formation, sous réserve d'accord de branches professionnelles. Elle est calculée en pourcentage du SMIC (ou, pour les apprentis de plus de 21 ans et plus, en fonction du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable que le SMIC).

L'enseignement théorique est-il obligatoire ? L'apprenti est tenu de suivre la formation générale, technologique et pratique, dispensée par le CFA. La durée des enseignements obligatoires, qui varie selon les CFA et le type de qualification préparée, ne peut être inférieure à 400 heures par an. L'employeur doit inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat. L'apprenti est tenu de s'y présenter. Le salaire est-il soumis aux cotisations sociales salariales ? Non, les montants indiqués dans le tableau des rémunérations sont ceux perçus par l'apprenti.

Comment est calculé le salaire de base de l'apprenti ? Nombre d'heures travaillées x smic horaire x pourcentage du smic correspondant. Exemple pour un apprenti de 17 ans en 1ère année sur la base de 35 H : 151,67 H x 8,63€ x 25% : 327,29 € par mois.

L'employeur peut-il déduire des frais sur le salaire ? Lorsque l'apprenti est logé et nourri, l'employeur peut déduire une partie de ces frais sur le salaire. Cette déduction pour avantage en nature doit être indiquée sur le contrat d'apprentissage et ne peut dépasser 75% du salaire. Pour l'hôtellerie, les avantages en nature sont calculés comme suit : minimum garanti en vigueur x nombre de jours x 75%)

L'apprenti peut-il faire des heures supplémentaires ? Si oui, comment sont elles rémunérées ? Les apprentis âgés d'au moins 18 ans peuvent faire des heures supplémentaires dans les mêmes limites et aux mêmes conditions que les autres salariés (les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent effectuer des heures supplémentaires que sur autorisation de l'inspection du travail après avis conforme du médecin du travail). Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise.

Quelle est la durée de travail d'un apprenti mineur ? Jusqu'à 18 ans, la durée de travail est limitée à 7 heures par jour (35 heures par semaine) sauf dérogation (dans une limite de 5 heures supplémentaires par semaine). Le travail de nuit est interdit de 22 heures à 6 heures du matin, sauf dérogation, notamment pour les apprentis boulangers.

Quelle est la durée de travail d'un apprenti majeur ? 18 ans et plus, la durée de travail est conforme à la législation en vigueur et ne peut dépasser 10 heures par jour, sauf dérogation.

Un apprenti a-t-il droit aux congés payés ? L'apprenti a droit à deux jours et demi ouvrables de repos par mois de travail, soit cinq semaines de congés payés pour une année de présence dans l'entreprise. L'apprenti peut demander un congé rémunéré de 5 jours dans le mois qui précède la préparation des épreuves si le CFA en a prévu l'organisation. Il doit suivre les cours dispensés à cet effet par le CFA. Durant cette période, le salaire est maintenu. L'apprenti mineur bénéficie de dispositions spécifiques liées à leur âge.

Qu'est-ce que le congé "examen" ? L'apprenti a droit également au congé "examen" (3 jours par an) pour se présenter à un autre examen de son choix. Son salaire est maintenu à condition que l'apprenti fournisse à l'employeur un certificat justifiant sa présence à cet examen.

Une apprentie a-t-elle droit au congé maternité ? Au même titre que les autres salariées, elle peut bénéficier d'un congé maternité (6 semaines avant la date prévue de l'accouchement et 10 semaines après).

Un apprenti peut-il bénéficier d'autres congés ? Des congés pour jours fériés, jours chômés légaux, événements familiaux vous sont accordés selon la convention collective en vigueur dans l'entreprise.

L'apprenti a-t-il droit à une couverture sociale ? Il est assuré social. En cas de maladie, accident ou arrêt de travail, il bénéficie de remboursements, indemnités journalières de la sécurité sociale. Il est couvert pour les risques de maladies professionnelles, accident du travail (qu'il survienne au CFA, entreprise, ou sur les trajets du domicile aux différents lieux d'apprentissage). Les heures passées en CFA sont comptées comme temps de travail.

Le jeune a-t-il droit aux allocations chômage après un contrat d'apprentissage ? L'apprenti a droit aux allocations d'assurance chômage à la fin de son contrat, dans les mêmes conditions que les autres salariés. Il en est de même en cas de rupture amiable du contrat ou de résiliation prononcée par le Conseil des Prud'hommes.

Quels documents l'employeur doit-il fournir à la fin d'un contrat ? A la fin d'un contrat, l'employeur doit délivrer à l'apprenti un certificat de travail et l'attestation destinée à l'ASSEDIC à la fin de la relation de travail que celle-ci soit normalement arrivée à son terme ou que le contrat ait été résilié avant.

Un employeur peut-il proposer d'autres types de contrat ? Il peut garder l'apprenti après son contrat d'apprentissage dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Dans ce cas, l'apprenti n'a pas de période d'essai à effectuer pour le CDI, sauf dispositions conventionnelles. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté de l'apprenti.

Un employeur peut-il proposer un autre contrat d'apprentissage ? Il peut proposer un autre contrat d'apprentissage si l'apprenti a obtenu son diplôme, afin de préparer une mention complémentaire ou une qualification différente.

L'employeur peut-il reconduire un contrat en cas d'échec aux examens ? En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'un an au plus chez le même employeur ou chez un autre employeur.