

## L' APPRENTISSAGE

### LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée de type particulier mis en œuvre par des employeurs ayant procédé à une déclaration en vue de la formation des apprentis. Il prévoit une formation sur le temps de travail qui permet aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle.

- **L'entreprise s'engage :**
  - à inscrire l'apprenti dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et à lui faire suivre tous les enseignements organisés par celui-ci .
  - à assurer dans l'entreprise la formation pratique, méthodique et complète en lui confiant des tâches et des postes de travail variés .
  - à déclarer et assurer l'apprenti aux assurances sociales dès l'entrée dans l'entreprise en vue d'obtenir un numéro d'immatriculation. **Cette déclaration est obligatoire** même si la plupart des entreprises bénéficient d'une exonération de charges sociales.
  - à lui verser un salaire minimum (cf paragraphe « La rémunération des apprentis » )
  - à prévenir les parents ou leurs représentants, et le CFA en cas de maladie ou d'absence de l'apprenti.
  
- **L'apprenti s'engage :**
  - à travailler pour l'entreprise pendant la durée du contrat.
  - A suivre avec assiduité la formation dispensée en CFA. Il est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme prévu par le contrat d'apprentissage

### LES STRUCTURES D'ACCUEIL CONCERNEES

Secteur privé	Secteur public
<p>Toute entreprise peut engager un apprenti si elle procède à une déclaration notifiée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les entreprises relevant du régime agricole : au S.D.I.T.E.P.S.A. (Service Départementale de l'Inspection du Travail et de la Politique Sociale Agricoles ) du département de l'employeur.</li> <li>• pour les entreprises relevant d'autres régimes : à la D.D.T.E.F.P. (Direction Départementale du travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) du département de l'employeur.</li> </ul>	<p>L'employeur doit faire une demande d'agrément en vue de la formation des apprentis à la préfecture de son département sur papier libre.</p> <p>Elle doit préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le nom de la personne morale employeur</li> <li>• le nom du chef de service qui présente la demande d'agrément.</li> <li>• le nom, la qualification professionnelle et la durée d'exercice du métier du maître d'apprentissage dont l'agrément est demandé</li> <li>• les diplômes et les titres susceptibles d'être préparés par l'apprenti</li> </ul> <p>Cette demande est accompagnée d'un dossier décrivant l'organisation et l'activité du service, son équipement, la nature des techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, le nombre et la qualification des maîtres d'apprentissage déjà agréés.</p> <p>L'employeur doit prendre contact avec la D.D.T.E.F.P. (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle) du département de l'organisme public. (Les imprimés de contrat d'apprentissage ne sont pas ceux utilisés dans le secteur privé).</p>

- Le maître d'apprentissage ou tuteur doit être majeur ou émancipé
- Il doit également être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et **justifier d'un temps d'exercice** d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé **de 3 années**.

Le Comité départemental de la formation professionnelle fixe les règles si le diplôme ou le titre du maître d'apprentissage est d'un niveau inférieur à la qualification visée par le diplôme du jeune. (pour tous les cas particuliers, contactez l'Inspection du Travail de votre département).

## **LES JEUNES CONCERNES**

---

Avoir entre 16 ans et 25 ans inclus au début de l'apprentissage.

Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué une scolarité complète du premier cycle de l'enseignement secondaire (jeunes sortis de 3<sup>ème</sup>).

## **LA DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

---

La durée du contrat d'apprentissage peut varier entre 1 an et 3 ans en fonction :

- de la durée de la formation
- du type de profession et du niveau de qualification préparé

Elle peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence du jeune.

Le plus souvent la durée du contrat d'apprentissage est de 2 ans.

La réduction ou l'allongement du contrat d'apprentissage doit faire l'objet d'une demande, la décision est prise – après avis du Directeur du CFA et de l'évaluation des jeunes par un centre de bilan agréé (type Espace Bilan de Vesoul) – par l'Inspecteur d'apprentissage.

## **LE STATUT DES APPRENTIS**

---

Le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie de tous les droits attachés aux salariés :

- droit à une rémunération payée tous les mois (sur la base d'un temps plein)
- droit au paiement des heures supplémentaires (pour les apprentis majeurs)
- droit aux congés payés
- bénéficie de la couverture sociale (doit être déclaré à la MSA ou la SS) et tous leurs devoirs :
- respecter le règlement intérieur de l'entreprise

## **LA PERIODE DE DEBUT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

---

- Trois mois avant, et jusqu'à deux mois après la date de début de la formation au CFA (en général du 1<sup>er</sup> juillet au 15 novembre).

En dehors de ces périodes une demande de dérogation devra être demandée à l'inspection.

## **LE COMPLEMENT DE FORMATION**

---

Une convention de complément de formation dans une autre entreprise peut être prévue :

- soit lorsque l'employeur est dans l'impossibilité d'assurer la totalité de la formation prévue en entreprise
- soit par le règlement d'examen (cas d'apprentis agricoles qui doivent réaliser un rapport de stage en dehors de l'exploitation familiale).

## LA PROLONGATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage peut-être prolongé pour une durée d'un an au plus, en cas d'échec à l'examen en fin de formation. Cette prolongation peut s'effectuer soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur. Le salaire versé pendant cette période est celui afférent à la dernière année précédent cette prolongation.

## LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Un contrat d'apprentissage peut-être rompu :

- Pendant la période d'essai de deux mois, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.
- A l'issue de la période d'essai après accord express et bilatéral des cosignataires, ou à défaut par le Conseil de Prud'hommes.

**ATTENTION** : Sans nouveau contrat d'apprentissage, le jeune ne peut plus être accueilli au CFA sous le statut d'apprenti.

## LES MESURES D'AIDES AUX ENTREPRISES

Secteur privé

MESURES	MOINS 11 SALARIE	DE 11 A 49 SALARIES	50 SALARIES ET PLUS
CHARGES SALARIALES Sur salaire de l'apprenti	EXONERATION Sauf retraite complémentaire	EXONERATION Sauf retraite complémentaire	EXONERATION Sauf retraite complémentaire
CHARGES PATRONALES Sur salaire de l'apprenti	EXONERATION Sauf : - Médecine du travail - Retraite complémentaire - Formation (sauf artisan)	EXONERATION Sauf : - Médecine du Travail - Fonds d'aide au logement et transport - Assurance chômage - Assurance garanti des salaires des salariés - Retraite complémentaire	
AIDE FORFAITAIRE A l'embauche d'apprenti (versement après la période d'essai)	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2001, son versement est réservé aux entreprises de 20 salariés au plus qui recrutent des jeunes titulaires au maximum d'un diplôme de niveau V		
INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE ANNUELLE (versement à la fin de chaque cycle de formation)	- de 18 ans à la conclusion du contrat d'apprentissage : 10 000.00 F par année de contrat  + de 18 ans à la conclusion du contrat d'apprentissage : 12 000.00 F par année de contrat  CAPA-BEPA-BP REA-CS Elagage-CS Porcin- CS Animateur du projet- CS COMAGRO-CS Gestion et fiscalité  Majoration de 50 F par heure de formation effectuée au-delà de 600 heures, dans la limite de 800 h au total soit + 10 000 .00 F par année de contrat pour les : BP IV travaux Forestiers, Paysagers et BTS.		

## Secteur public

MESURES	MOINS DE 11 SALARIES	DE 11 A 49 SALARIES	50 SALARIES ET PLUS
CHARGES SALARIALES	EXONERATION sauf retraite complémentaire	EXONERATION sauf retraite complémentaire	EXONERATION sauf retraite complémentaire
CHARGES PATRONALES Sur salaire de l'apprenti	EXONERATION sauf : -retraite complémentaire formation (sauf artisan)	EXONERATION Sauf : Fonds d'aide au logement et transport Assurance chômage Assurance garantie des salaires Retraite complémentaire	
AIDE FORFAITAIRE A l'embauche d'apprenti (versement après la période d'essai)	Cette aide n'est plus versée aux personnes morales de droit public pour les contrats d'apprentissage conclu à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2001		

## LA REMUNERATION DU JEUNE

**Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables**, le salaire de l'apprenti est déterminé en pourcentage du SMIC et correspond aux montants suivants :

AGE DU JEUNE	1 <sup>ère</sup> ANNEE	2 <sup>ème</sup> ANNEE
16 à 17 ans	25 % du SMIC	37 % du SMIC
18 à 20 ans	41 % du SMIC	49 % du SMIC
21 ans et plus	53 % du SMIC	61 % du SMIC

**Taux horaire du SMIC : 6,67 EUROS / heure au 01/07/2001**

**Durée mensuelle de travail : 151,67 h (35 h hebdomadaire)**

**Soit pour 151,67 h par mois un salaire de 1010,89 EUROS**

Secteur privé	Secteur public
<p>Attention : des conventions collectives plus favorables peuvent avoir été conclues. Pour plus de précisions prendre contact avec le S.D.I.T.E.P.S.A.(Service Départemental de l'Inspection du travail de l'Emploi et de la politique Sociale Agricoles) du département de l'employeur pour les entreprises relevant du régime agricole, ou de la D.D.T.E.F.P. (direction Départementale du travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle) du département de l'employeur pour les autres régimes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Majoration de 10 points pour la préparation d'un diplôme de niveau IV.</li> <li>• Majoration de 20 points pour la préparation d'un diplôme de niveau III.</li> </ul>

**Attention** : pour les formations modulées en 1 an au lieu de 2 ans (BTSA Produits d'Origine Forestière, BP), la rémunération peut être majorée de 15 points sous certaines conditions.