

Contrat d'apprentissage... Ce qu'il faut savoir

Un contrat d'apprentissage, c'est quoi ?

Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il engage l'employeur à assurer au jeune travailleur :

- une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA
- le versement d'un salaire dont le calcul résulte de dispositions spécifiques (cf. p. 16)

Depuis 2014 il est possible de conclure un contrat d'apprentissage à durée indéterminée (CDI). Le CDI débute alors par une période d'apprentissage dont les caractéristiques sont identiques à celles du contrat d'apprentissage à durée déterminée. Le contrat d'apprentissage en CDI permet à l'employeur de bénéficier du dispositif Contrat Génération.

Quelle durée ?

La durée de la période d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation. Suivant le diplôme préparé, **elle peut varier de 1 à 3 ans** (jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés). **Elle peut toutefois être aménagée :**

- Suivant le cursus du jeune et sur proposition du CFA, en lien avec l'employeur. La demande de dérogation est instruite par le CFA qui la transmet à l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA), pour décision. La décision du SAIA impacte la durée du contrat et le montant de la rémunération. De fait, il faut attendre sa réponse pour rédiger le contrat
- En cas d'échec à l'examen. La durée du contrat peut être prolongée de 1 an, une seule fois. Si le redoublement s'effectue chez le même employeur, un avenant devra être établi. S'il s'agit d'un nouvel employeur, un nouveau contrat doit être rédigé.

Quand signer le contrat ?

Impérativement **avant la date d'entrée** du jeune en entreprise et en CFA.

Quelle date de début de contrat ?

L'employeur ne peut accueillir le jeune plus de 3 mois avant la date de début de sa formation en CFA ou au-delà des 3 mois qui suivent (Ex. : pour une formation débutant en CFA le 1/09, la date de début du contrat sera au plus tôt le 1/06 et au plus tard le 30/11).

Pour les jeunes de 15 ans sortant de 3^e, le contrat ne peut pas débuter avant le 1^{er} jour des vacances scolaires. Un dispositif particulier existe pour les jeunes nés en fin d'année 2001.

Pour plus d'infos, contactez votre CMA.

À noter

En dehors de la période légale, il est possible de déroger à la date de début de contrat. Pour connaître les modalités, l'employeur doit consulter le CFA.

Quelle période d'essai ?

La règle

La période d'essai se termine à l'issue des 45 premiers jours - consécutifs ou non - de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

L'exception

Lorsqu'un employeur prend en contrat d'apprentissage un apprenti qui a commencé sa formation avec une autre entreprise, la période d'essai est déterminée comme suit :

- l'échéance du contrat est $>$ à 6 mois : la période d'essai est de 1 mois
- l'échéance du contrat est \leq à 6 mois, la période d'essai se calcule sur la base de 1 jour par semaine restante, sans pouvoir excéder 2 semaines

Quelle date de fin de contrat ?

La date de fin de contrat est déterminée suivant la date de début du contrat, la durée de la formation, la date de passage de l'examen.



Contrat d'apprentissage... Ce qu'il faut savoir

Quel est le statut de l'apprenti ?

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre les lois, règlements et conventions collectives de la branche professionnelle et/ou de l'entreprise lui sont applicables. L'employeur dispose donc d'un pouvoir disciplinaire à l'encontre de l'apprenti. Les sanctions discriminatoires sont toutefois interdites, de même que les sanctions pécuniaires.

Y-a-t-il des spécificités relatives à l'apprenti ?

Oui, entre autres :

- la rémunération (cf. ci-dessous)
- un congé supplémentaire de 5 jours (cf. p. 17)



Salaire minimum de l'apprenti : quelles règles ?

Salaire minimum réglementaire

Le salaire de l'apprenti varie selon son âge et l'année d'exécution du contrat. Il est calculé en % du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel).

Salaire minimum conventionnel

Certaines entreprises doivent appliquer une rémunération plus favorable que le salaire minimum réglementaire, suivant leur convention collective.

Salaire minimum brut en % du SMIC hors conventions collectives plus favorables			
Âge apprenti	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et + SMC si > SMIC
Année de contrat			
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

ou

Salaire minimum conventionnel

Liste non exhaustive des conventions concernées

Ameublement	Imprimerie
Bâtiment	Métallurgie
Bijouterie	Plasturgie
Carrières et matériaux	Poissonnerie
Céramique	Propreté
Coiffure	Prothésistes dentaires
Hôtels, Cafés, Restaurant	Travaux Publics

Salaire de l'apprenti : quelles situations particulières ?

Attention, au-delà des rémunérations minimales définies ci-dessus, des règles particulières doivent être appliquées en fonction du cursus de l'apprenti ou de certaines situations spécifiques :

- contrats d'apprentissage successifs de l'apprenti
- échec de l'apprenti à l'examen
- aménagement de la durée normale de la formation
- formation complémentaire (Mention Complémentaire ou diplôme connexe)

Pour certaines professions, des indemnités et primes spécifiques doivent être ajoutées au salaire brut ou versées en fin de contrat (ex. : secteur de la métallurgie...). Se référer à la convention collective de l'entreprise.



Profitez de l'expertise de votre CMA, notamment pour le calcul des salaires : confiez-lui vos formalités et simplifiez-vous l'apprentissage ! (voir offre de services p. 21)