

Document remis en main propre aux apprentis lors de la réunion de rentrée

Document susceptible de modifications en fonction de l'évolution de la réglementation et des dispositifs éventuels mis en place par l'Etat.

Mise à jour : le 17/08/2022-A

L'OBJECTIF DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé et de type particulier, conclu entre un.e apprenti.e et un employeur, qui a pour objectif de permettre à un jeune âgé **de 16 à 30 ans (29 ans révolus) ***, au travers d'une formation générale (théorique et pratique), l'acquisition d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme reconnu par l'Etat.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre formation théorique en Centre de formation et formation pratique dans l'entreprise, accompagné par son maître d'apprentissage.

* Exceptions à la limite d'âge de 30 ans :

- Signature d'un nouveau contrat visant un diplôme supérieur au précédent déjà obtenu en apprentissage => **35 ans** ;
- Signature d'un nouveau contrat suite à la rupture du précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti.e => **35 ans** ;
- Les travailleurs handicapés (bénéficiaires de la RQTH) => **pas de limite d'âge** ;
- Les personnes inscrites en tant que « sportif de haut niveau » sur la liste arrêtée par le Ministre chargé des Sports (entraîneurs, arbitres et juges sportifs) => **pas de limite d'âge** ;
- Les créateurs ou repreneurs d'entreprises dont l'obtention du diplôme conditionne le projet => **pas de limite d'âge**.

ATTENTION : Pour signer un contrat d'apprentissage, les candidats de nationalité étrangère hors Union Européenne doivent **impérativement** justifier qu'ils ont suivi au moins **une année d'études en France** en formation initiale, c'est-à-dire justifier d'un visa « Étudiant ».

[Loi n°2016-274 du 7 mars 2016, relative aux droits des étrangers en France](#)

LA DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Sa durée varie de **6 mois à 3 ans** (4 ans pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau).

Le principe est que la durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant la qualification qui fait l'objet du contrat.

Toutefois, la durée du contrat peut être réduite compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti.e, ou des compétences acquises à l'occasion de certaines expériences (mobilité à l'étranger, service civique, volontariat militaire ou sapeur-pompier). Cette durée est alors fixée par une convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage.

Le contrat doit **impérativement comprendre les dates de début (rentrée ou pré-rentrée) et de fin de formation (allant jusqu'au dernier jour de la période des soutenances orales).**

- **Le début du contrat :** Il est toutefois possible de faire débiter le contrat jusqu'à 3 mois maximum avant le début de la formation, ou 3 mois maximum après le début de la formation.
Dans le cas où le jeune n'a pas trouvé d'employeur au moment où la formation débute, il est maintenu en formation durant ces 3 mois : il bénéficie alors du **statut de stagiaire de la formation professionnelle**, et d'un accompagnement dans la recherche d'un employeur.

Exemple : Pour une formation débutant le 1^{er} septembre 2022, le contrat d'apprentissage peut toutefois débiter entre le 1^{er} juin 2022 et le 1^{er} décembre 2022.

- **La fin du contrat :** le contrat d'apprentissage doit se terminer au plus tôt le dernier jour de la période des soutenances orales, et peut se terminer jusqu'à 2 mois maximum après la fin de la formation.

Dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la **période d'apprentissage**, dont la durée est équivalente au cycle de formation. A l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du Code du travail relatives au CDI de droit commun (sans période d'essai).

[Article L6222-7-1](#) et [L6222-12 du Code du travail](#)

LA PÉRIODE D'ESSAI DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La période d'essai correspond aux **45 premiers jours** (consécutifs ou non) **de formation pratique en entreprise** effectuée par l'apprenti.e. Le temps passé en formation à l'UPPA ne sera donc pas pris en compte dans le décompte des 45 jours.

[Article L6222-18 du Code du travail](#)

LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- **La rupture du contrat d'apprentissage au cours de la période d'essai :**

Au cours des 45 premiers jours passés en entreprise, l'apprenti.e ou l'employeur peut mettre fin au contrat d'apprentissage sans préavis et sans avoir à motiver sa décision. Toutefois, la rupture du contrat doit être établie par écrit et notifiée au CFA, ainsi qu'à l'opérateur de compétences (OPCO) de l'entreprise.

Contactez le CFA pour obtenir le formulaire de constatation de la rupture.

- **La rupture du contrat d'apprentissage après la période d'essai :**

Plusieurs cas de figure :

- ⇒ La **rupture décidée d'un commun accord** : la procédure est alors la même que celle s'appliquant à la période d'essai.
- ⇒ La **rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur** : il s'agit alors d'un **licenciement** justifié par un cas de force majeure, une faute grave de l'apprenti.e, une inaptitude constatée par le médecin du travail, ou en cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage. Les règles relatives au licenciement pour motif personnel s'appliquent, sans avoir à saisir le Conseil des Prud'hommes.

- ⇒ La **rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti.e** : il s'agit alors d'une **démission**. L'apprenti.e doit d'abord saisir le médiateur de l'apprentissage, et en informer son employeur dans les 5 jours suivants par tout moyen conférant date certaine (courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec accusé de réception). La rupture du contrat d'apprentissage devient effective après un délai de 7 jours minimum après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti.e de rompre son contrat.

[Article L6222-18 du Code du travail](#) et [Décret n°2020-372 du 30 mars 2020](#)

LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI.E

Le salaire de l'apprenti.e varie selon son âge et l'année d'exécution de son contrat :

La hausse du Smic au 01 mai 2022 pour compenser l'inflation entraine automatiquement une augmentation du salaire d'un apprenti auquel il sert de base de calcul.

Le montant du Smic mensuel brut s'élève désormais à 1 678,95 euros (+2,01%) et le salaire du contrat d'apprentissage s'établit comme suit à partir du 01 août 2022 :

Salaire d'un apprenti en 2022	Moins de 18 ans		18 à 20 ans		21 à 25 ans	
	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut
1ère année d'alternance	27% SMIC	453,32 €	43% SMIC	721,95 €	53% SMIC*	889,84 €
2ème année d'alternance	39% SMIC	654,79 €	51% SMIC	856,26 €	61% SMIC*	1 024,16 €
3ème année d'alternance	55% SMIC	923,42 €	67% SMIC	1 124,90 €	78% SMIC*	1 309,58 €
Salaire d'un apprenti en 2022	26 ans et plus					
	Base de calcul			Montant brut		
	100% SMIC*			1 678,95 €		

* en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel (SMC) si existant.

L'apprenti.e est exonéré.e de la totalité des cotisations salariales avant 26 ans (salaire brut = salaire net). Au-delà, sa cotisation sera faible (4 ou 5 €) pour la part de sa rémunération supérieure à 79% du SMIC. Le salaire de l'apprenti.e est également exonéré de l'impôt sur le revenu, dans la limite du SMIC.

ATTENTION : Si une convention collective existe au sein de l'entreprise, et qu'elle est plus favorable à l'apprenti.e, elle aura vocation à s'appliquer, au-delà des dispositions légales (on parle alors de SMC = Salaire Minimum Conventionnel).

Accédez au simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs :

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_6238/simulateur-alternant

Article D6222-28-1

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1, ou en application de l'article R. 6222-23-1, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2020-373 du 30 mars 2020, ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication dudit décret.

Secteur public : Plus de particularité au niveau de la rémunération (plus de majoration) => alignement des taux de rémunération sur le secteur privé. [Décret n°2020-478 du 24 avril 2020](#)

LE TEMPS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI.E

Le temps de travail de l'apprenti.e est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. L'employeur a l'obligation de permettre à l'apprenti.e de suivre les cours théoriques lors des semaines de regroupement. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation, dans la limite du contingent de 220 heures par an (soit une moyenne d'environ 4h30 / semaine).

La réglementation relative aux heures supplémentaires au sein de l'entreprise s'appliquera à l'apprenti.e de la même manière que pour les autres salariés de l'entreprise.

Il est strictement interdit à un salarié apprenti de « travailler » pendant ses congés qui doivent lui servir à se reposer. Les seules limites au cumul d'activité salariées pendant le contrat d'apprentissage sont celles de droit commun : quand l'apprenti est majeur, il peut avoir un autre contrat salarié dès lors que la somme des deux ne dépasse pas 48 par semaine et 10 heures par jour, voire 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives quelconque.

Ces limites, pour les apprentis majeurs, s'imposent tant à l'apprenti qu'à ses employeurs.

En cas de dépassement des limites précitées dans le cadre d'un cumul de contrats de travail, l'apprenti s'expose à ne pas être pris en charge en cas d'accidents du travail et/ou de trajet, et le ou les employeurs informés de cette situation illégale pourront, pour ce motif, rompre les contrats de travail, et ce pour faute grave.

L'ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1. Le contrat d'apprentissage est établi à l'aide du **formulaire cerfa 10103*09**, accompagné d'une **notice explicative**.

Le contrat est désormais dématérialisé, mais doit toujours être signé par l'apprenti.e et l'employeur.

Une convention de formation par apprentissage doit être établie, en sus du cerfa.

2. Envoyer le contrat au CFA ADAPSSA pour signature + cachet et validation des aspects pédagogiques (dates du contrat, volume horaire de la formation, etc.).

L'employeur privé dépose ensuite le contrat et la convention auprès de son **OPCO** au plus tard **dans les 5 jours ouvrables** qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage.

L'employeur public dépose le contrat et la convention auprès de **l'unité départementale de la DREETS compétente** au plus tard **dans les 5 jours ouvrables** qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage.

L'OPCO ou la DREETS ont un délai de 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Le silence dans ce délai de l'OPCO vaut refus ; le silence de la DREETS vaut acceptation.

3. L'employeur doit également procéder à la **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)**, au moment de l'intégration de l'apprenti.e au sein de l'entreprise.

Le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail, l'apprenti.e a le statut **Salarié** (et non le statut Étudiant). Par conséquent, l'apprenti.e, même boursier(e) l'année précédente, ne peut prétendre aux bourses sur critères sociaux du CROUS.

- **Les droits de l'apprenti.e :**

L'apprenti.e bénéficie des mêmes droits et conditions de travail, d'hygiène et de sécurité que les autres salariés de l'entreprise qui l'accueille.

L'apprenti.e bénéficie d'une couverture sociale, d'une mutuelle et des avantages sociaux établis dans la société qui l'accueille.

Les règles relatives aux congés payés légaux (5 semaines par an, ou davantage en cas de dispositions plus favorables d'une convention collective), aux congés de maternité et de paternité s'appliquent aux apprenti.e.s, comme à tout autre salarié.

Toutefois, l'apprenti.e a droit à **un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables**, à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen préparé. Pour les apprenti.e.s de l'enseignement supérieur, il peut être fractionné pour s'adapter au contrôle continu ([article L6222-35 du Code du travail](#)). Ces 5 jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

La formation « pratique » de l'apprenti.e dans l'entreprise est assurée et suivie par un tuteur désigné parmi les salariés (et satisfaisant aux exigences du Droit du travail) : le Maître d'apprentissage.

Le suivi de la formation « théorique » de l'apprenti.e est assuré par un responsable référent, désigné parmi l'équipe pédagogique.

L'apprenti, comme tout salarié, est protégé dans ses droits et ses libertés individuels :

- Il ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires ou contraires à l'égalité de traitement des salariés.
- l'apprenti.e ou salarié.e a droit sur son lieu de travail au respect de sa vie privée et au respect de sa liberté d'expression qui toutefois est limitée par ses propres obligations de discrétion et de loyauté envers son employeur.
- Il a le droit également au respect de ses opinions et de ses convictions religieuses. Le port d'un signe ou d'un vêtement religieux est autorisé. Toutefois, la liberté de se vêtir à sa guise pendant le temps et sur le lieu de travail n'est pas une liberté fondamentale. L'employeur peut ainsi interdire certaines tenues ou accessoires (ou imposer le port de certaines tenues) pour des raisons de sécurité, de santé ou d'hygiène sanitaire. Une clause de neutralité dans un règlement intérieur peut interdire à un salarié en contact avec la clientèle le port de tout signe manifestant des convictions personnelles.

Pour autant qu'il soit nécessaire de le rappeler, le harcèlement moral et/ou sexuel est un délit.

La loi organise la protection des salariés, des agents publics et des stagiaires. Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés (remarques désobligeantes, intimidations, insultes), qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail de la victime et qui porte atteinte à ses droits et à sa dignité, altère sa santé physique ou mentale, ou compromet son avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit.

Ils sont passibles de sanctions pénales. Tout apprenti, comme tout salarié bénéficie de protection contre la discrimination et contre le harcèlement moral et sexuel.

Les obligations de l'apprenti.e :

- S'inscrire au CFA, dans la formation correspondant à l'objet du contrat d'apprentissage.
- S'acquitter de la Contribution Vie Etudiante et de Campus (CVEC), *d'un montant de 95 € pour 2022-2023.*
- Respecter le règlement interne de l'entreprise, ainsi que le règlement intérieur et la charte des examens du CFA et de l'UFA
- Respecter les horaires de travail déterminés par le contrat de travail ou le règlement intérieur.
- Respecter l'ensemble des éléments du contrat et ses clauses.
- Doit prendre soin du matériel qu'on lui confie, ne pas consommer des substances de nature à nuire à son travail (alcool, drogue etc.), suivre les consignes de sécurité générales et spécifiques auxquelles il peut être soumis dans le cadre de ses fonctions.
- Est par ailleurs, redevable d'un devoir de loyauté et ne doit pas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise en commettant des actes de concurrence déloyale. L'apprenant en tant qu'apprenti ou salarié peut éventuellement être tenu à une obligation de discrétion et de confidentialité. Il est tenu à un devoir de réserve, notamment dans le cadre du service public.
- Effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur, en lien avec le métier et le diplôme préparé.
- Suivre obligatoirement tous les enseignements prévus au programme de la formation.
- Se présenter à tous les examens prévus au diplôme.

*L'apprenti.e ayant le statut Salarié, toute absence, dans l'entreprise comme au CFA, doit être justifiée par un arrêt de travail pour maladie ou accident de travail. Une absence en cours pour cause de formation du salarié ou de mission pour le compte de l'entreprise, doit être justifiée par une convocation de l'employeur. **Ce dernier motif d'absence doit néanmoins demeurer TOUT À FAIT EXCEPTIONNEL.***

*L'apprenti.e s'engage à communiquer ses justificatifs d'absence à son service de scolarité ou son responsable de formation **dans les plus brefs délais (ou par anticipation, si possible).***

Une violation de ces devoirs ou obligations peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire le licenciement de l'apprenti ou du salarié. A cet égard, il est rappelé que l'exclusion définitive de l'apprenti prononcée par le CFA, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel par l'employeur.

LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

• Les droits de l'employeur :

- Demander à l'apprenti. e, comme pour tout autre collaborateur, de s'acquitter des missions qui lui sont confiées.
- Recevoir les états de présence de l'apprenti. e lorsqu'il en fait la demande au CFA.
- Effectuer des retenues sur le salaire de l'apprenti. e pour des absences non justifiées.
- Être tenu informé de l'évolution de l'apprenti. e et de ses résultats en formation (via le livret de l'apprenti.e).

• Les obligations de l'employeur :

- Désigner un maître d'apprentissage parmi les salariés de l'entreprise pour encadrer et accompagner l'apprenti.e.
- Contacter les services de santé au travail (SST) dans les 2 mois de l'embauche pour une visite d'information et de prévention. L'apprenti.e peut passer cette visite auprès d'un médecin de ville si le SST n'a pas pu donner de rendez-vous dans un délai de 2 mois.
- Verser le salaire minimum légal ou minimum conventionnel à l'apprenti.e chaque mois.
- Participer à la formation de l'apprenti.e en lui confiant des missions en adéquation avec le diplôme préparé.
- Participer aux entretiens (en présentiel ou téléphoniques) de suivi de l'apprenti.e (maître d'apprentissage).
- Respecter le calendrier d'alternance et les périodes de regroupement à l'université.

La Cour d'appel de Versailles dans une décision du 14 novembre 2017 rappelle qu'en application de l'article L6221-1 du Code du travail, outre le versement d'un salaire, l'employeur est tenu d'une **obligation d'assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise, qu'il s'agit d'un élément essentiel du contrat d'apprentissage qui est la contrepartie à la perception d'aides, à l'exonération de cotisations sociales et à la dispense de respecter le Smic.**

A défaut de fournir la preuve démontrant qu'il a délivré au moins en partie cette formation pratique, l'employeur commet un détournement de l'objet du contrat d'apprentissage. **Cette preuve résulte :**

- **de la mise en place une organisation de travail permettant à l'apprenti de se former,**
- **de la désignation d'un tuteur,**
- **du placement de l'apprenti en situation d'apprentissage.**

Il y a donc lieu de requalifier la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée.

[Cour d'appel de Versailles, 14 novembre 2017, n° de RG: 16/00197](#)

LES AIDES FINANCIÈRES AUX APPRENTI.E.S

- **Les aides versées par le CFA ADAPSSA :**

Les **frais annexes à la formation des apprenti.e.s** sont pris en charge par les OPCO dans le cadre du principe de financement des contrats d'apprentissage. Le CFA ADAPSSA verse les aides suivantes pour les apprentis du secteur privé :

- **Forfait « Restauration » : 3 € / repas du midi** lors des semaines de regroupement en présentiel
 - **Forfait « Hébergement » : 6 € / nuitée** lors des semaines de regroupement en présentiel
 - **Aide au financement du 1^{er} équipement**
 - **Aide au financement du permis de conduire (Permis B) : Forfait de 500 €**
 - Dispositif **Fonds Social Formation** (financé par la Région Nouvelle-Aquitaine)
- **Les autres aides (versées par la Caisse d'Allocations Familiales) :**

Pour une personne seule sans enfant, ce plafond est fixé à 1,5 Smic, soit environ 1 800 € nets par mois en 2022.

Les principales ressources prises en compte sont :

- les revenus d'activité professionnelle ou de remplacement (indemnités chômage, indemnités maladie, maternité, etc.),
- l'hébergement à titre gratuit,
- les pensions alimentaires,
- les prestations et les aides sociales (aides au logement, allocations familiales, etc.) à l'exception de certaines d'entre elles en raison de leur finalité sociale particulière (prime de naissance, complément de libre choix du mode de garde, etc.),
- les autres revenus soumis à l'impôt sur le revenu.

L'**aide au logement (APL)** : sous conditions de revenus.

Ces prestations doivent faire l'objet d'une demande en ligne sur le site de la CAF (www.caf.fr).