



# 1. Le contrat d'apprentissage

Textes applicables : articles L.117-1 et suivants du Code du travail.

## 1.1. OBJET DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage s'inscrit dans le cadre des contrats de formation en alternance qui mêlent cours théoriques (généralement dispensés dans un centre de formation d'apprentis) et formation pratique en entreprise.

## 1.2. VOS OBLIGATIONS

En concluant ce contrat, vous vous engagez, outre le versement (selon des modalités spécifiques) d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour vous pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise.

Vous êtes tenu d'assurer, dans l'entreprise, la formation pratique de l'apprenti. Vous devez lui confier des tâches ou des postes permettant d'exécuter des travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et l'entreprise (art. L.117-7 Code du travail). Vous vous engagez à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où vous l'avez obligatoirement inscrit.

Il vous faudra désigner un maître d'apprentissage (ce peut également être vous) dont la mission sera de contribuer à l'acquisition en entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis. Ce maître de stage doit évidemment remplir certaines conditions de compétences professionnelles (art. R. 117-11 Code du travail). Vous devez, en outre, permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis et le faire bénéficier de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

**Remarque :** Il existe des règles particulières dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (art. R. 119-36 Code du travail).

**À savoir.** Un maître d'apprentissage ne peut encadrer en principe (sauf dans la coiffure dames ou mixte où d'autres règles existent) que deux apprentis au maximum (sauf dérogations individuelles accordées par le Codef).



### 1.3. CONCLUSION D'UNE CONVENTION PUBLIQUE ?

NON.

### 1.4. QUI POUVEZ-VOUS RECRUTER EN QUALITÉ D'APPRENTI ?

Tout travailleur ayant entre 16 et 25 ans au début de l'apprentissage (il peut, cependant, être dérogé à la limite de 25 ans dans certains cas, art. L.117-3 Code du travail).

#### **Une nouveauté : Le « contrat d'apprentissage junior »**

Désormais (loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 ; art. L.337-3 du Code de l'éducation), ***l'apprentissage est ouvert aux jeunes dès l'âge de 14 ans.***

Cet « apprentissage junior » comprend deux étapes :

1°/ ***L'apprentissage junior initial.*** D'abord, un parcours d'initiation aux métiers qui se déroule dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis (peut prendre fin à tout moment si l'élève choisit de reprendre sa scolarité au collège). Ce parcours comprend des enseignements généraux, des enseignements technologiques et pratiques ainsi que des stages en milieu professionnel.

Au cours de ces stages, les élèves effectuent des activités pratiques variées et, sous surveillance, des travaux légers autorisés aux mineurs par la Code du travail. Ils ne peuvent pas accéder aux machines, appareils ou produits dont l'usage est proscrit aux mineurs (art. R. 234-1 et suivants du Code du travail). Un projet pédagogique personnalisé est élaboré par une équipe pédagogique avec la collaboration du jeune et de sa famille, un membre de cette équipe exerçant la fonction de tuteur. Ce tuteur assure l'accompagnement individualisé du jeune tout au long de sa formation.

Lorsque la durée du stage dépasse vingt jours de présence dans une même entreprise (y compris de manière discontinue), l'entreprise doit verser une gratification à l'apprenti junior à l'issue du stage. Cette gratification correspond à 20 % du Smic par heure d'activité. Elle peut être cumulée avec le remboursement éventuel des frais de transport et de nourriture (art. D. 337-167 du Code de l'éducation). Cette gratification suit le même régime social que celle versée aux élèves ou étudiants stagiaires en entreprise. Elle est ainsi exonérée de cotisations de Sécurité sociale (part salariale et part patronale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie, cotisation FNAL) lorsque son montant ne dépasse pas 12,50 % du plafond horaire de la Sécurité sociale (fixé à 21 € par l'arrêté du 30 octobre 2007 portant fixation du plafond de la Sécurité sociale pour 2008) multiplié par le nombre d'heures de stage effectuées dans le mois (limite qui correspondait à 2,50 € par heure en 2007).

**Remarque :** aucune contribution UNEDIC ou ARRCO n'est de toute manière due durant la première phase de l'apprentissage junior, le jeune n'ayant pas le statut de salarié.

V. lettre-cir. ACOSS n° 2006-128, 20 décembre 2006



**2°/ L'apprentissage junior confirmé.** À la fin de ce parcours d'initiation, à partir de l'âge de 15 ans, le jeune peut conclure (avec l'accord de ses représentants légaux) un contrat d'apprentissage (il ne se trouve plus alors sous statut scolaire et bénéficie des dispositions du Code du travail) dans la perspective d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Cette possibilité est cependant subordonnée à l'appréciation de l'aptitude de l'élève à poursuivre, par la voie de l'apprentissage, l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences prévu par l'article L.122-1-1 du Code de l'éducation.

**Bon à savoir :** Les entreprises qui accueillent un apprenti junior en stage peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt de 100 € pour chaque semaine d'activité. Les entreprises ayant conclu un contrat d'apprentissage junior bénéficient d'un montant majoré du crédit d'impôt (art. 244 quater G modifié CGI).

### 1.5. QUELLE(S) CONDITION(S) DEVEZ-VOUS REMPLIR ?

Pour engager un apprenti, il faut déclarer (art. R. 117-2 Code du travail) prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Votre déclaration (ainsi que les documents annexes, art. R. 117-2 Code du travail) doit être adressée au chef du service chargé, dans le département où se trouve le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage, du contrôle de l'application de la législation du travail et des lois sociales dans la branche d'activité à laquelle se rattache l'entreprise.

**Remarque :** Lorsque la déclaration est concomitante à l'établissement d'un contrat d'apprentissage ou lorsqu'elle émane d'un employeur inscrit au répertoire des métiers, elle doit être adressée à la chambre de métiers, à la chambre de commerce et d'industrie ou à la chambre d'agriculture.

**ATTENTION :** si vous souhaitez recruter un apprenti pour une formation qui ne figurait pas dans votre déclaration initiale, vous devrez présenter une nouvelle déclaration.

La déclaration devient caduque si aucun contrat d'apprentissage n'est conclu dans la période de cinq ans écoulée à compter de sa notification (art. L.117-5 Code du travail).

Dans les débits de boissons : nécessité d'un agrément préfectoral.

**Bon à savoir.** Une circulaire DGEFP n° 2006-25 du 24 août 2006 présente, de façon claire, les nouvelles dispositions (art. L.117-14, R. 117-13 et R. 119-39 Code du travail) relatives à la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage (et avenants) signés à compter du 28 juillet 2006.



Depuis la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, le conseil de prud'hommes est compétent pour connaître de tous les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu.

## 1.6. QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION ?

Voir article D. 117-1 du Code du travail

ÂGE DE L'APPRENTI	SALAIRE MINIMUM	OBSERVATIONS PARTICULIÈRES
De 16 à 17 ans	<ul style="list-style-type: none"><li>• 25 % du Smic pour la première année d'exécution du contrat ;</li><li>• 37 % du Smic pour la deuxième année ;</li><li>• 53 % du Smic pour la troisième année.</li></ul>	Les apprentis de moins de 16 ans bénéficient de la rémunération prévue pour la tranche d'âge de 16 à 17 ans.
De 18 à 20 ans	<ul style="list-style-type: none"><li>• 41 % du Smic pour la première année d'exécution du contrat ;</li><li>• 49 % du Smic pour la deuxième année ;</li><li>• 65 % du Smic pour la troisième année.</li></ul>	Les rémunérations sont majorées à compter du premier jour du mois suivant celui où l'apprenti atteint 18 ans. Les années du contrat exécutées par l'apprenti avant qu'il ait atteint 18 ans sont prises en compte pour le calcul des rémunérations.
21 ans et plus	<ul style="list-style-type: none"><li>• 53 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable) pour la première année d'exécution du contrat ;</li><li>• 61 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable) pour la deuxième année ;</li><li>• 78 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable) pour la troisième année.</li></ul>	Les rémunérations sont majorées à compter du premier jour du mois suivant celui où l'apprenti atteint 21 ans. Les années du contrat exécutées par l'apprenti avant qu'il ait atteint 18 ans ou 21 ans sont prises en compte pour le calcul des rémunérations.

- Sur les conditions de rémunération lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent : art. D. 117-5 Code du travail ;
- Sur les conditions de rémunération lorsque la durée de l'apprentissage est réduite d'un an (pour les personnes déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou d'un titre homologué, qui préparent un diplôme de même niveau dans une qualification en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme...) ou qu'elle est prolongée (échec à l'examen conduisant au diplôme de l'enseignement technologique correspondant à la formation, suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti...) : voir art. D. 117-2 Code du travail.

Les apprentis bénéficient des avantages en nature. La somme déduite du salaire à ce titre ne peut excéder 75 % de la déduction autorisée en ce qui concerne les autres travailleurs. Ces déductions ne peuvent excéder chaque mois un montant égal au 3/4 du salaire de l'apprenti (art. D. 117-4 du Code du travail).

**Bon à savoir :** la circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 fait le point sur les questions « relatives à la rémunération applicable aux apprentis ».



## 1.7. RÉGIME DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est toujours, et par nature, un contrat à durée déterminée.

Sa durée peut varier en principe de un à trois ans (quatre ans pour les travailleurs handicapés) en fonction du cycle de formation suivi et du type de profession et du niveau de qualification préparé (art. L.115-2 Code du travail).

## 1.8. STATUT DE L'APPRENTI

En principe, l'ensemble de la législation du travail ainsi que les normes conventionnelles (les conventions et accords collectifs) sont applicables aux apprentis.

Le temps d'apprentissage est considéré comme un temps d'appartenance à l'entreprise (important pour le calcul de l'ancienneté en cas de contrat de travail après l'apprentissage).

Les apprentis sont soumis à la durée légale du travail qui s'applique dans l'entreprise. Le temps passé au centre de formation des apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf modules complémentaires au cycle de formation librement choisis par eux et acceptés par le CFA.

**ATTENTION** : des restrictions à connaître existent cependant...

- Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent, sous peine de sanction pénale, être employés à un travail effectif plus de huit heures par jour ni plus de trente-cinq heures par semaine, sauf dérogation exceptionnelle accordée par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail, dérogation qui ne peut porter sur plus de cinq heures par semaine (art. L.117 bis-3, Code du travail) ;
- Le travail de nuit est en principe interdit, sous peine de sanctions pénales, pour les apprentis de moins de 18 ans, sauf dérogation (accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année renouvelable) dans certains secteurs (boulangerie-pâtisserie, hôtellerie-restauration, spectacles...). Pour plus de détails : voir les articles L.117 bis-4, L.213-7, R. 213-9 et R. 213-10, Code du travail ;
- La modulation ne s'applique pas aux jeunes en contrat d'apprentissage de moins de 18 ans (circ. DRT n° 2002-15, 22 août 2002) ;
- En principe, il est interdit, sous peine de sanction pénale, de faire travailler les dimanches (il existe des dérogations dans certains secteurs d'activité : décret n° 2006-43 du 13 janvier 06, JO 14 janvier) et jours fériés (dérogations possibles dans les mêmes secteurs que pour le travail le dimanche; possibilités de dérogation par une convention collective) les apprentis de moins de 18 ans (art. L.221-3, L.222-4, R. 226-1 et R. 226-2, Code du travail).