

Apprentissage : obligations de l'employeur et conditions de déroulement



Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage à assurer à l'apprenti, outre le versement d'un salaire, une formation professionnelle et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA).

L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise (Art. L. 6221-1 du Code du travail).



Conditions d'emploi et de travail

L'apprenti est un salarié à part entière de l'entreprise. Il bénéficie de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires applicables aux salariés de l'entreprise, ainsi que du statut collectif au sein de l'entreprise, dans la mesure où il remplit les conditions d'attribution.

☞ Par exception, des dispositions spécifiques à la situation de jeune travailleur en formation sont appliqués, concernant en particulier la durée du travail, la rémunération et la prévention des risques professionnels.

Durée du travail

L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel (Art. L. 6222-24 du code du travail). Le temps de travail et de repos de l'apprenti majeur est identique à celui des autres salariés.

L'apprenti mineur bénéficie des dispositions relatives aux jeunes travailleurs

▣ Temps de travail :

Le temps de travail est limité à 8 heures de travail quotidien et 35 heures de travail hebdomadaire (Art. L. 6222-25 code du travail). L'employeur peut solliciter à titre exceptionnel une dérogation auprès de l'inspecteur du travail dans la limite de 2 heures quotidiennes et de 5 heures hebdomadaires (Art. L. 3162-1 code du travail). L'avis conforme du médecin du travail est requis.

Pour les activités relevant du BTP ou de l'aménagement paysager, il est possible de déroger de droit aux durées quotidienne et hebdomadaire de travail, dans les limites respectives de 2 heures par jour et de 5 heures par semaine (Art. R. 3162-1 code du travail).

▣ Temps de repos :

La durée minimale du repos consécutif quotidien des apprentis de 16 à 18 ans est de 12 heures, et de 14 heures pour les apprentis de moins de 16 ans (Art. L. 3164-1 code du travail).

Le repos hebdomadaire est de 2 jours, sauf dérogation particulière (Art. L. 3164-2 code du travail)

Par principe, les apprentis mineurs ne sont pas tenus à travailler les dimanches et jours fériés. Par dérogation, le travail dominical n'est autorisé que pour les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient (Art. L.3164-5 et R.3164-1 code du travail).

▣ Travail de nuit :

Par principe, le travail de nuit est interdit aux apprentis mineurs:

- Entre 20 heures et 6 heures pour les apprentis de moins de 16 ans
- Entre 22 heures et 6 heures pour les apprentis de moins de 18 ans

(Art. L. 3163-1 et L. 6222-26 code du travail).

Des dérogations peuvent être sollicitées auprès de l'inspecteur du travail pour les établissements commerciaux et du spectacle. De même, un décret liste les activités bénéficiant d'une dérogation de droit pour le travail de nuit des mineurs:

- De 22 heures à 23 heures 30 pour les activités de l'hôtellerie et de la restauration
- Jusqu'à minuit pour les activités des courses hippiques et du spectacle
- De 4 heures à 6 heures pour les activités de la boulangerie et de la pâtisserie

(Art. L. 3163-2, L. 3163-3 et R. 3163-1 à R. 3163-5 code du travail).

▣ Jours fériés :

En principe, le travail des jours fériés est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (Art. L. 3164-6 code du travail).

Des dérogations sont toutefois possibles dans les établissements industriels en fonctionnement continu, ainsi que dans les secteurs dont les caractéristiques particulières de l'activité le justifient: l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boisson, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, la fromagerie-crèmerie, la poissonnerie, les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries, les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail et les spectacles (Art. R. 3164-2 code du travail).



☐ **Journée de solidarité :**

Les apprentis de 18 ans et plus sont soumis aux mêmes dispositions que l'ensemble des salariés de l'entreprise et doivent donc effectuer la journée de solidarité.

Les apprentis de moins de 18 ans y sont soumis lorsqu'elle se déroule un autre jour qu'un jour férié. A l'inverse, ils ne travaillent pas durant la journée de solidarité lorsqu'elle correspond à un jour férié (sauf pour les entreprises des secteurs mentionnés précédemment).

Rémunération

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat. Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus (Art. L. 6222-27 et D. 6222-26 code du travail).

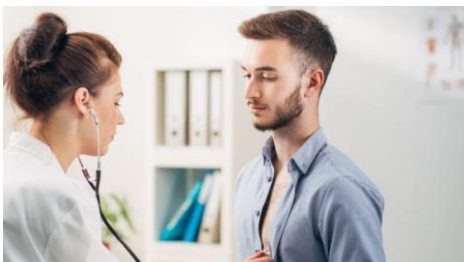
Age de l'apprenti	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
16 à 17 ans	27 % Smic	39 % Smic	55 % Smic
18 à 20 ans	43 % Smic	51 % Smic	67 % Smic
21 à 25 ans	53 % Smic ou salaire minimum conventionnel si supérieur	61 % Smic ou salaire minimum conventionnel si supérieur	78 % Smic ou salaire minimum conventionnel si supérieur
26 ans et plus	100 % Smic ou salaire minimum conventionnel si supérieur		

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat si le diplôme ou titre a été obtenu, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

☐ **Prévention des risques professionnels :**

L'apprenti doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche (Art. R. 6222-36 code du travail).

Cet examen est réalisé avant son affectation sur le poste s'il est âgé de moins de 18 ans ou s'il s'agit d'un travailleur de nuit (Art. R. 4624-18 code du travail).



☐ **Travaux interdits :**

Par principe, les apprentis mineurs ne peuvent pas être affectés à certaines catégories de travaux réglementés et susceptibles de les exposer à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces (Art. L. 4153-8 code du travail).

Par dérogation, l'employeur souhaitant affecter un apprenti mineur à de tels travaux doit adresser une déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail (articles L. 4153-9 et D. 4153-15 code du travail). Cette déclaration présuppose une évaluation des risques liés au poste et la dispense d'une formation à la sécurité auprès de l'apprenti par une personne compétente (Art. D. 4153-38 code du travail).

Obligations pédagogiques de l'employeur

Suite à la conclusion d'un contrat d'apprentissage, l'employeur doit assurer les conditions à même de permettre le déroulement effectif de la formation de l'apprenti, permettant l'acquisition du diplôme ou titre visé.

L'employeur veille à l'inscription au centre de formation des apprentis, au suivi de la formation et à la participation effective de l'apprenti aux épreuves validant la qualification professionnelle prévue dans le contrat. Il doit également prendre part aux activités visant à coordonner celle-ci avec la formation en entreprise.

Au sein de l'entreprise, l'employeur positionne l'apprenti sur des postes permettant d'effectuer des travaux en relation direction avec la formation professionnelle prévue au contrat et conformes à une progression annuelle.

Pour assurer la préparation des épreuves, l'employeur fait bénéficier à l'apprenti d'un droit à congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, en addition aux congés payés légaux.

L'apprenti peut bénéficier de ce droit à congé dans le mois précédant la date des épreuves.

(Art. L. 6223-2 à L.6223-4, L. 6224-24 et L. 6222-35 code du travail)

Le suivi par le maître d'apprentissage

▣ Rôle :

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA (article L. 6223-5 code du travail).



Quels prérequis ?

Les conditions de compétence professionnelle pour être maître d'apprentissage sont définies par convention ou accord collectif de branche. A défaut de convention ou d'accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit remplir l'une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme, ou titre, du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'apprenti et d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (2 années pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018),
- Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti et être d'un niveau au moins équivalent (3 années pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018).

(Art. L. 6223-1 à L. 6223-24 code du travail)

▣ Désignation :

Le maître d'apprentissage doit être un salarié majeur de l'entreprise et être volontaire pour ce rôle. Il doit également présenter des garanties de moralité et des compétences pédagogiques et professionnelles. Le cas échéant, l'employeur, qu'il soit salarié ou bénévole, ou le conjoint collaborateur peuvent remplir cette fonction.

L'employeur doit informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné.



Combien d'apprentis encadrés par un maître d'apprentissage ?

Le nombre maximal d'apprentis encadrés par un même maître d'apprentissage est fixé à 2 deux apprentis, plus éventuellement un apprenti « redoublant ». La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés, avec l'identification d'un maître d'apprentissage référent (Art. L. 6223-6 code du travail).

Rupture du contrat d'apprentissage

Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal) sans motif (Art. L. 6222-18 code du travail).

La rupture unilatérale du contrat par l'une des parties pendant cette période ou la rupture convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable



Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 :

Passé le délai de quarante-cinq jours en entreprise (consécutifs ou non) pendant lequel il est possible de rompre le contrat, la rupture peut désormais être actée par accord amiable écrit des deux parties. Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle) prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommes comme auparavant.

Passé le délai de quarante-cinq jours, l'apprenti peut prendre l'initiative de la rupture, après le respect d'un préavis dans des conditions déterminées par le décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 fixe les modalités suivantes :

- Un délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat,
- Un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Au préalable, l'apprenti doit avoir sollicité le médiateur intervenant dans un délai maximum de quinze jours consécutifs à la demande de l'apprenti.

d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la DREETS-DEETS ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage (Art. R. 6222-21 code du travail).

La même règle s'applique lorsque la rupture est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Dans les entreprises ressortissantes des chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 6 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu. (Art. L. 6222-18 et suivants code du travail)



Pour tout renseignement en droit du travail, un numéro unique : 0 806 000 126
DREETS | PRENDRE RENDEZ-VOUS (smartagenda.fr)