



**Chambre de Métiers
et de l'Artisanat**

Vaucluse

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Vaucluse

BP 40208
84009 AVIGNON CEDEX 1

Service Apprentissage

☎ 04.90.80.65.95 – Fax : 04.90.80.65.90 – email : apprentissage@cm-avignon.fr

Site : www.cm-avignon.fr

**INFORMATIONS
SUR LE
CONTRAT
D'APPRENTISSAGE**

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

DEFINITION

*Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail répondant aux critères du code du travail (en particulier l'article **R-6224-1**), qui permet au jeune d'acquérir une formation pour partie dans une entreprise, pour partie dans un Centre de Formation d'Apprentis (C.F.A.).*

Code du Travail : article R-6224-1

« AVANT LE DEBUT DE L'EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU, AU PLUS TARD DANS LES CINQ JOURS OUVRABLES QUI SUIVENT CELUI-CI, L'EMPLOYEUR TRANSMET A LA CHAMBRE DE METIERS, LES EXEMPLAIRES DU CONTRAT COMPLET ACCOMPAGNE DU VISA DU DIRECTEUR DU CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS ATTESTANT L'INSCRIPTION DE L'APPRENTI »

Attention : le contrat d'apprentissage est un contrat de travail : de ce fait une promesse d'embauche écrite ou orale est un engagement réciproque qui est opposable aussi bien au futur employeur qu'au futur salarié et peut entraîner des demandes de dommages et intérêts même si le contrat n'est pas signé (jurisprudence).

DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

A – DUREE DE LA FORMATION

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 1 à 3 ans en fonction du diplôme préparé. Pour certains diplômes, la durée de la formation doit être **OBLIGATOIREMENT de 3 ans** :

| | CAP |
|--|---|
| Accordeur de piano | Orfèvre |
| Agent d'exécution graphiste décorateur | Ouvrier archetier |
| Doreur à la feuille ornementaliste | Prothèse dentaire |
| Ebéniste | Rentrayer |
| Encadreur | Sertisseur en bijouterie joaillerie et orfèvrerie |
| Facteur d'Orgues | Tapissier d'ameublement |
| Ferronnier | Option garniture et décors |
| Lapidaire | Option couture et décors |
| Luthier | Tournage en céramique |
| Maréchal ferrant | Modelage en céramique |
| Menuisier en siège | |

B - PARTICULARITE

La durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti. Elle est alors fixée par les contractants en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'Inspection de l'Apprentissage (RECTORAT).

C - NIVEAU DE FORMATION

Il est possible de présenter par la voie de l'apprentissage, des diplômes ou titres homologués de différents niveaux :

| Niveau | Diplômes |
|---------------|-------------------------------|
| V | CAP – BEP |
| IV | BP – BAC PRO |
| III | BTS – BMS – BM |
| II | RESPONSABLE ASSURANCE QUALITE |

| |
|-----------------------------|
| CONDITIONS A REMPLIR |
|-----------------------------|

1. PAR LE MAITRE D APPRENTISSAGE

La personne directement responsable de la formation et assurant la fonction de tuteur est dénommée : Maître d'Apprentissage. Il peut s'agir soit du chef d'entreprise soit d'un salarié.

Chaque Maître d'Apprentissage doit fournir lors de l'établissement d'un premier contrat, la copie des titres ou diplômes ET la copie des justificatifs de son expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti conformément aux dispositions prévues par le Code du Travail.

Cette fonction peut être partagée par plusieurs personnes au sein de l'entreprise. Dans ce cas, un Maître d'Apprentissage référent assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le Centre de Formation d'Apprentis.

2. PAR L'APPRENTI

⇒ Avoir satisfait à l'obligation scolaire, c'est-à-dire, avoir entre 16 et 25 ans (30 ans sous certaines conditions), ou avoir 15 ans révolus et terminé ses études du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Cas particulier : pour les apprentis n'ayant pas 16 ans au 31 décembre de l'année de début du contrat, il est nécessaire d'obtenir une dispense pour entrer en apprentissage, délivrée soit

* par le collège d'origine si leur 15^{ème} anniversaire a lieu avant le 1^{er} juillet de l'année
(date de début de contrat possible à partir du 1^{er} juillet de l'année)

* par l'Inspection Académique si leur 15^{ème} anniversaire a lieu après le 1^{er} juillet de l'année
(date de début de contrat obligatoirement à partir du 1^{er} septembre de l'année).

⇒ Etre inscrit dans un Centre de Formation d'Apprentis,

⇒ Les **APPRENTIS ETRANGERS** (hors communauté européenne) doivent être munis d'un **TITRE DE SEJOUR en cours de validité et autorisant son titulaire à travailler** sur le territoire français ou d'une déclaration de nationalité française délivrée par le Tribunal d'Instance.

FORMALITES

Le contrat doit être passé par écrit. Il doit faire mention d'un certain nombre de clauses obligatoires fixées par la loi, notamment :

- la mention du C.F.A. choisi,
- les dates de début et de fin de contrat d'apprentissage,
- le pourcentage du SMIC ou SMC et le salaire mensuel à l'embauche de l'apprenti
- les avantages en nature, etc....

L'employeur doit faire passer une « visite médicale d'embauche » indiquant l'aptitude et délivrée par la Médecine du Travail. Cette visite fait partie des PIECES OBLIGATOIRES pour l'enregistrement du contrat.

Une fois signé, le contrat doit être officiellement enregistré. Pour cela :

« AVANT LE DEBUT DE L'EXECUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU, AU PLUS TARD DANS LES CINQ JOURS OUVRABLES QUI SUIVENT CELUI-CI, L'EMPLOYEUR TRANSMET A LA CHAMBRE DE METIERS, LES EXEMPLAIRES DU CONTRAT COMPLET ACCOMPAGNE DU VISA DU DIRECTEUR DU CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS ATTESTANT L'INSCRIPTION DE L'APPRENTI » ART R6224-1 DU CODE DU TRAVAIL

1^{ère} possibilité

Le contrat est complet et accompagné de toutes les pièces demandées :

➔ La Chambre de Métiers et de l'Artisanat procède à son enregistrement dans un délai de 15 jours calendaires.

2^{ème} possibilité

Le contrat ne répond pas aux conditions requises :

➔ Le contrat incomplet est RETOURNE directement à l'entreprise accompagné d'un courrier demandant les pièces ou les renseignements complémentaires.

Faute de notification de contrat « incomplet » dans un délai de quinze jours, à compter de la date de réception du contrat, par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, l'enregistrement est « de droit ».

3^{ème} possibilité

Le contrat ne répond pas aux conditions prévues au Code du Travail

➔ La Chambre de Métiers notifie un refus d'enregistrement motivé qui fait obstacle à l'exécution du contrat d'apprentissage. En conséquence, le contrat peut être requalifié en contrat de travail de droit commun et le jeune ne peut poursuivre sa formation au sein du Centre de Formation d'Apprentis.

PERIODE D'ENREGISTREMENT DU CONTRAT

La date du début de l'apprentissage est fixée par l'employeur et est indiquée sur le contrat.

Cette date ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle du Centre de Formation d'Apprenti que doit suivre l'apprenti.

Au delà de cette période, une dérogation permettant à l'adolescent d'entrer en apprentissage en dehors de la période légale doit être délivrée par le Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage pour permettre la signature d'un contrat.

CAS PARTICULIER

1. Apprenti employé par un ascendant

Pour l'apprenti employé par un ascendant (père, mère, ou représentant légal), le contrat d'apprentissage devient "DECLARATION D'APPRENTISSAGE". L'employeur ascendant de l'apprenti est tenu de verser au moins 25 % du montant du salaire, après déduction des avantages en nature, à un compte ouvert au nom de l'apprenti, soit auprès d'une Banque, soit de la Caisse d'Epargne.

2. Absence de longue durée pour cause de maladie

Le contrat peut être prolongé d'une année si le Directeur du CFA estime que la préparation a été insuffisante pour présenter valablement l'apprenti à l'examen. L'accord du Rectorat sera sollicité pour permettre l'enregistrement du contrat.

3. Contrats successifs dans le même métier

En cas de contrat successifs, dans le même métier (s'il y a eu résiliation) la durée du nouveau contrat est fixée en fonction de la durée du contrat écoulé. Le deuxième employeur ne peut se prévaloir de la période d'essai des deux premiers mois pour une éventuelle rupture de contrat.

4. Décès, vente ou transformation du fonds

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur (vente, fusion...) tous les contrats en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Le décès du maître d'apprentissage, n'est une cause de rupture que s'il s'accompagne d'une cessation d'activité.

5. Prorogation du contrat d'apprentissage

En cas d'échec au diplôme ; le contrat peut être **prorogé d'une année**, après avis favorable du Directeur du C.F.A.

Les apprentis dont le contrat a été prorogé postérieurement à un échec à l'examen n'entrent pas en compte dans la détermination du plafond du nombre d'adolescents que peut accueillir l'entreprise.

Les conditions d'âge prévues aux articles L6222-1 et L6222-2 du code du Travail doivent être remplies.

En cas d'échec aux épreuves du second diplôme, le contrat pourra être prorogé d'un an dans les conditions de l'article L6222-11 du code du travail.

6. Contrat pour mention complémentaire ou diplôme connexe

Il a été décidé de permettre aux jeunes titulaires d'un premier C.A.P. obtenu par la voie de l'apprentissage, par l'enseignement à temps plein ou par une autre voie de formation, d'acquérir un complément de formation en souscrivant selon le cas un nouveau contrat ou un premier contrat d'une durée d'un an.

Il s'agit de préparer une mention complémentaire ou un CAP connexe au premier CAP obtenu. La liste des CAP connexes est fixée par arrêté ministériel du 30 juillet 1985. Toutes les mentions complémentaires et toutes les options entrent dans le champ d'application de cette mesure. L'habilitation qui a été délivrée pour une formation donnée, est réputée valoir pour les CAP connexes, mentions complémentaires et options au premier CAP.

Hormis pour les mentions complémentaires, toutes les formations dont la durée est réduite, doivent faire l'objet d'une demande de réduction de durée de formation auprès du Rectorat.

Ce document est OBLIGATOIRE pour l'enregistrement du contrat.

Rémunération : il est appliqué une majoration de 15 points aux pourcentages du dernier mois de la durée normale de formation en apprentissage. (tout en suivant le pourcentage dû aux tranches d'âges sur la base de rémunération de deuxième année).

7. Formation pratique de l'apprenti partiellement dispensée dans une ou plusieurs entreprises autres que l'entreprise initiale.

Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation grâce à des équipements ou à des techniques qui ne sont pas utilisées dans l'entreprise qui l'emploie, une partie de la formation pratique pourra se dérouler dans une ou plusieurs autres entreprises dites entreprises d'accueil

- a) une convention est conclue entre l'employeur, l'apprenti, son représentant légal et l'entreprise d'accueil.
- b) Cette convention précise notamment :
 - La durée de la période d'accueil
 - L'objet de la formation dispensée
 - Le nom et la qualification professionnelle de la personne chargée d'en suivre le déroulement
 - La nature des tâches qui seront confiées à l'apprenti
 - Les horaires et le lieu de travail
 - Les modalités de prise en charge par l'une ou l'autre des entreprises des frais de transport et d'hébergement
 - L'obligation pour l'entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.
- c) la convention peut être passée au moment de la conclusion du contrat ou en cours d'exécution
- d) elle est adressée par l'employeur au Directeur du CFA qui la transmet au Rectorat
- e) l'entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail prévues au Code du Travail
- f) dans le cas d'un apprenti mineur, l'entreprise d'accueil devra respecter les procédures prévues par les articles L6221-1 et suivants et D4153-41 (V) et suivants du Code du Travail, si l'apprenti est appelé à effectuer des heures supplémentaires ou à utiliser des substances, machines ou appareils dont l'usage est proscrit aux jeunes travailleurs
- g) Lorsque l'activité exercée par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil nécessite une surveillance médicale spéciale, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise
- h) Il appartient au chef d'entreprise signataire du contrat d'apprentissage de veiller au respect de ces dispositions par l'entreprise d'accueil
- i) Le salaire et les congés de l'apprenti sont dus par son employeur qui assure également la couverture sociale relative aux accidents du travail pendant la période d'accueil dans une autre entreprise.

8. Contrats successifs

Tous les jeunes travailleurs peuvent conclure des contrats successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du Directeur du dernier CFA fréquenté pour conclure un troisième contrat de même niveau.

RESILIATION

Pendant les deux premiers mois de l'apprentissage, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties.

Passé ce délai, la résiliation ne peut intervenir que sur un accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le Conseil de Prud'hommes.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur (art L6222-19)

Cette information doit être faite par écrit au moins deux mois avant la fin du contrat (art R6222-23)

PARTICULARITES DU CONTRAT D APPRENTISSAGE

DUREE DU TRAVAIL

LES APPRENTIS DE MOINS DE 18 ANS NE PEUVENT PAS ETRE OCCUPES PLUS DE 8 H PAR JOUR ET 35 HEURES PAR SEMAINE AU MAXIMUM

A TITRE EXCEPTIONNEL DES DEROGATIONS PEUVENT ETRE ACCORDEES PAR L'INSPECTION DU TRAVAIL DANS LA LIMITE DE **5 H** PAR SEMAINE

CONGES PAYES

L'apprenti a droit à 2 jours 1/2 ouvrables par mois de présence pendant l'année de référence (1er juin de l'année écoulée au 30 mai de l'année du congé) sauf dispositions différentes prévues dans le cadre de la convention collective de la profession (exemple : boulangerie).

En plus des congés hebdomadaires et congés payés annuels, l'apprenti bénéficie d'un congé payé de formation de 5 jours, au cours du mois précédant les épreuves de l'examen qu'il présente, pour suivre les cours de préparation organisés par le C.F.A. fréquenté.

TRAVAUX DANGEREUX

Certains apprentis ne pourront accomplir les travaux considérés comme dangereux, que nécessite leur formation, que dans les limites fixées par des textes particuliers (apprenti de moins de 18 ans, machines ou produits dangereux, etc....)

Dans tous les cas, une demande de dérogation doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à **l'Inspection du Travail** – D D T E F P - 72 Route de Montfavet à AVIGNON. L'autorisation est réputée acquise s'il n'y a pas de réponse dans un délai de 2 mois.

La dérogation à l'utilisation des machines dangereuses est renouvelable chaque année. Elle est révoquée à tout moment si les conditions cessent d'être remplies.

HEURES DE NUIT

LES HEURES DE NUITS SONT INTERDITES

- ➔ Entre 20 H et 6 H du matin pour les enfants ou adolescents de moins de 16 ans.
- ➔ Entre 22 H et 6 H du matin pour les jeunes de moins de 18 ans.
- ➔ Les apprentis boulangers de plus de 16 ans peuvent être autorisés à travailler à partir de 4 H par l'Inspection du Travail.

OBLIGATIONS

1. DE L'EMPLOYEUR

- ☛ Assurer à l'apprenti l'enseignement méthodique et complet du métier, objet du contrat.
- ☛ Faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le C.F.A. où il est inscrit.
- ☛ Respecter la réglementation du travail applicable à l'apprenti (heures de travail, heures de repos, etc...)
- ☛ Verser le salaire qui ne peut être inférieur à un certain pourcentage du S.M.I.C., qui est indiqué sur le contrat.
- ☛ Adresser la Déclaration Unique d'Embauche **obligatoirement** dans les 8 jours qui précèdent la prise de fonction ou le début de la période d'essai à L'U.R.S.S.A.F. - 5, rue François 1er – 84000 AVIGNON pour permettre d'une part, en cas de contrôle de l'URSSAF, d'éviter un éventuel procès verbal pouvant entraîner un rappel de cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi qu'une majoration de retard en application du code de sécurité sociale et d'autre part pour assurer au jeune, une couverture sociale dès son entrée dans l'entreprise.
- ☛ Prendre un rendez-vous auprès de la Médecine du Travail pour la visite d'embauche et la demande de dérogation concernant l'utilisation des machines ou produits dangereux (uniquement pour les apprentis mineurs).
- ☛ Inscrire l'apprenti à l'examen conduisant au diplôme de l'enseignement technologique correspondant à la formation prévue au contrat.
- ☛ Prévenir les parents ou le représentant légal en cas de maladie ou d'absences de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

2. DE L'APPRENTI

- ☛ Effectuer le travail qui lui est confié (ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat).
- ☛ Respecter les conditions de travail et le règlement intérieur de l'entreprise.
- ☛ Exécuter les travaux qui font partie de la formation pratique donnée par l'entreprise en accord avec le C.F.A.
- ☛ Suivre avec assiduité les enseignements et activités pédagogiques du C.F.A.
Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée par le C.F.A. est compté comme temps de travail et rémunéré au même titre que le temps d'activité dans l'entreprise.
- ☛ Se présenter à l'examen prévu en fin de contrat pour obtenir le diplôme prévu.

AVANTAGES

1. POUR L'EMPLOYEUR

Lorsqu'un artisan accueille un apprenti dans son entreprise et que le contrat est dûment enregistré, il peut bénéficier de certaines dispositions particulières telles que :

- ⇒ Exonération des charges sociales, part patronale et salariale (sauf cotisation accident du travail et maladie professionnelle et en fonction de la convention collective applicable dans l'entreprise, d'une cotisation « retraite complémentaire ») pendant la durée du contrat d'apprentissage.

Cas particulier : la cotisation d'inscription à la Médecine du Travail n'est pas comprise dans les charges sociales.

- ⇒ Primes versées par le Conseil Régional PACA sous réserve que les conditions fixées par la Région soient remplies.
- ⇒ Crédit d'impôt possible
- ⇒ Dans le cas de l'embauche d'un apprenti présentant un handicap, il existe des aides supplémentaires en particulier avec des possibilités d'aménagement du poste de travail.

2. POUR L'APPRENTI

A – Prestations sociales

En fonction de la réglementation en vigueur et selon des critères spécifiques d'ouverture de droit liés à leur statut, les apprentis peuvent bénéficier :

- ☛ d'une couverture sociale et de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- ☛ de prestations sociales au même titre que les autres salariés, en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, de congé maternité, paternité ou d'adoption.
- ☛ des allocations chômage calculées sur la base des rémunérations ayant données lieu à cotisation, en cas de rupture de contrat (sauf en cas de démission).
- ☛ des allocations familiales jusqu'à l'âge de 20 ans sous réserve que son salaire ne dépasse pas 55 % du SMIC.
- ☛ de droit à la retraite de base du régime général.

B – La carte nationale d'apprenti

Elle est délivrée à l'apprenti par le Conseil Régional et remise par le Centre de Formation d'Apprentis qui assure sa formation. Cette carte est valable sur l'ensemble du territoire national. Elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires.

REMUNERATION

L'apprenti a droit à un salaire **dès le 1^{ER} JOUR de l'apprentissage**.

Le salaire minimum est un pourcentage du S.M.I.C ou du SMC (salaire minimum conventionnel) en fonction des conventions collectives applicables dans les entreprises.

Pourcentage DU S.M.I.C.*

| TOUTES PROFESSIONS SAUF COIFFURE et BATIMENT | | | |
|---|-------------|------------|-----------------|
| Années de contrat | 16 A 17 ANS | 18 A 20ANS | 21 ANS ET PLUS* |
| 1° ANNEE | 25% | 41% | 53% |
| 2° ANNEE | 37% | 49% | 61% |
| 3° ANNEE | 53% | 65% | 78% |

* ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable

| BATIMENT | | | |
|-------------------|-------------|------------|-----------------|
| Années de contrat | 16 A 17 ANS | 18 A 20ANS | 21 ANS ET PLUS* |
| 1° ANNEE | 40% | 50% | 55% |
| 2° ANNEE | 50% | 60% | 65% |
| 3° ANNEE | 60% | 70% | 80% |

| COIFFURE NIVEAU C.A.P. | | | |
|-------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| Années de contrat | 16 A 17 ANS | 18 A 20 ANS | 21 ANS ET PLUS |
| 1° ANNEE | 27% | 43% | 55% |
| 2° ANNEE | 39% | 51% | 63% |

| COIFFURE NIVEAU BP | | | |
|---------------------------|-----------------|-------------|----------------|
| Années de contrat | MOINS DE 18 ANS | 18 A 20 ANS | 21 ANS ET PLUS |
| 1° ANNEE | 57% | 67% | 80% |
| 2° ANNEE | 67% | 77% | 80% |

| JEUNES AYANT OBTENU LE NIVEAU V – CAP – PAR LA FILIERE LEP OU ECOLE PRIVEE A PLEIN TEMPS | | | |
|---|-----------------|-------------|----------------|
| Années de contrat | MOINS DE 18 ANS | 18 A 20 ANS | 21 ANS ET PLUS |
| 1° ANNEE | 25% | 41% | 53% |
| 2° ANNEE | 37% | 49% | 61% |

**Dans le cas d'un changement d'âge (18 ans ou 21 ans)
L'AUGMENTATION INTERVIENT LE PREMIER JOUR DU MOIS
SUIVANT LA DATE ANNIVERSAIRE**

NB : le pourcentage de rémunération peut être différent selon les niveaux de formation et suivant les conventions collectives applicables dans les entreprises.

CAS PARTICULIER

1. CONTRAT D'APPRENTISSAGE DONT LA DUREE EST REDUITE A 1 AN

- ☛ Suite à un échec à l'examen
- ☛ Suite à une précédente formation de même temps soit dans un établissement d'enseignement technologique ou suite à un contrat de professionnalisation
- ☛ Pour un jeune ayant effectué le début de sa formation par une voie autre que l'apprentissage ou après évaluation des connaissances

**Salaire afférent à la 2^o année d'apprentissage
(tout en suivant le pourcentage dû aux tranches d'âge)**

2. CONTRAT EN METIER CONNEXE OU MENTION COMPLEMENTAIRE

**Majoration de 15 Points aux pourcentages du dernier mois du précédent contrat
(tout en suivant le pourcentage dû aux tranches d'âge)**

3. CONTRATS SUCCESSIFS : avec le MEME EMPLOYEUR ou un AUTRE EMPLOYEUR (même convention collective)

La rémunération du nouveau contrat ne peut être inférieure à celle du précédent contrat

Attention : cette disposition ne s'applique pas dans le cas où les entreprises successives n'ont pas la même convention collective.