

#RéponsesàEmporter

Réponses à emporter

ÉDITION 2023



Le contrat d'apprentissage : c'est un contrat de travail

Bien décrypter son contrat avant de le signer

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit, à **durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI)**. Il est signé par l'apprenti-e (ses parents, sa ou son représentant légal s'il est mineur) et par l'employeur. Un exemplaire reviendra à l'apprenti-e et un autre à l'employeur ou employeuse. Une Convention signée entre l'apprenti, l'employeur et le CFA (centre de formation d'apprentis) fixe la durée de la formation.

Attention : la date du début de la formation ne peut être fixée au-delà de 3 mois après la signature du contrat de travail.

Statut de l'apprenti-e

- Le contrat d'apprentissage permet à l'apprenti-e d'acquérir une certification professionnelle.
- Ce type de contrat associe une formation en entreprise et des enseignements dans un centre de formation d'apprentis (CFA).
- Ce contrat de travail donne à l'apprenti un statut de salarié à part entière avec les droits et les obligations de n'importe quel autre salarié de l'entreprise (salaire, couverture sociale, congés, retraite, etc.).

Durée du contrat

La durée du contrat varie de 6 mois à 3 ans selon le métier et la certification préparés. Elle peut être modulée en fonction du niveau initial de compétence de l'apprenti afin d'adapter la durée à ses besoins et ses capacités.

Contenu du contrat d'apprentissage

- La dénomination de l'employeur,
- le diplôme ou le titre préparé,
- le salaire dû pour chacune des années du contrat,
- les nom, prénom, et date de naissance de la maîtresse ou du maître d'apprentissage,
- une attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle.
- les conditions de déduction des avantages en nature.

L'employeur doit adresser la fiche médicale de l'apprenti au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'enregistrement du contrat.

Cfdt:

Les obligations de chacun-e

Pendant la période d'apprentissage l'employeur comme la ou le salarié-e s'engagent sur différents sujets.

L'employeur doit :

- assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète correspondant à la certification et au diplôme au métier choisi,
- lui garantir un poste de travail en lien avec la certification choisie,
- lui désigner un maître d'apprentissage responsable de sa formation dans son entreprise,
- lui permettre de suivre la formation théorique en CFA,
- l'inscrire à l'examen,
- lui verser un salaire correspondant aux minimas légaux.

En 1 ^{re} année de contrat d'apprentissage				
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Salaire brut	27% du Smic* 471,74 €*	43% du Smic* 751,30 €*	53% du Smic* 926,02 €*	100% du Smic* 1747,20 €*
En 2 ^e année de contrat d'apprentissage				
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Salaire brut	39% du Smic* 681,41 €*	51% du Smic* 891,07 €*	61% du Smic* 1065,79 €*	100% du Smic* 1747,20 €*
En 3 ^e année de contrat d'apprentissage				
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Salaire brut	55% du Smic* 960,96 €*	67% du Smic* 1170,62 €*	78% du Smic* 1362,82 €*	100% du Smic* 1747,20 €*

* En l'absence de mesures de branche plus favorable.

L'apprenti doit :

- comme tout salarié, respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise,
- travailler pour l'employeur et effectuer les travaux confiés correspondant au métier préparé,
- suivre régulièrement la formation en CFA et respecter le règlement intérieur,
- se présenter à l'examen prévu.

Attention : une absence injustifiée en formation au CFA peut remettre en question la poursuite du contrat.

Le CFA doit :

- définir les objectifs de formation,
- assurer la formation générale et technologique,
- informer les maîtres d'apprentissage,
- accompagner l'apprenti tout au long de sa présence dans le CFA dans ses besoins et démarches diverses (recherche d'entreprise, aides sociales, matérielles, poursuite d'études, etc.).

Résiliation du contrat d'apprentissage

Au-delà de la période d'essai qui peut être rompue à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, dans les mêmes modalités que celles d'un contrat de droit commun, il est possible de rompre son contrat dans deux cas de figure :

1/ Pendant les 45 premiers jours dans l'entreprise (même s'ils ne sont pas consécutifs) par écrit, par l'employeur ou par l'apprenti.

2/ Au-delà des 45 premiers jours dans l'entreprise :

- d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti,
- par l'apprenti, pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage. Il doit alors saisir le médiateur de la République.
- par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme initialement fixé. Il doit alors en informer par écrit son employeur, un mois avant la date de rupture du contrat.
- par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure : en respectant alors la procédure de licenciement pour motif personnel.

Si tu as la moindre question
n'hésite pas à contacter la CFDT à apprentissage@cfdt.fr

Pour plus d'infos

« Précis de l'apprentissage » : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/precis-apprentissage.pdf>

« Le Guide CFDT sur l'alternance » : www.cfdt.fr/guide-apprentis



CFDT.FR



REJOIGNEZ-NOUS

CFDT.FR/ADHESION