

## Pour l'Apprenti

L'apprenti est un salarié de l'entreprise, il doit :

- Respecter les règles de l'entreprise : horaires, durée hebdomadaire (35 heures\*), règlement intérieur, congés, etc.
- Effectuer les tâches qu'on lui demande.
- Suivre les cours au CFA : une absence au CFA correspond à une absence en entreprise.

*\* certains secteurs peuvent avoir une durée hebdomadaire supérieure (ex : hôtellerie, restauration)*

## Pour l'Entreprise et pour le Maître d'Apprentissage

L'entreprise\* est l'employeur de l'apprenti, elle doit :

- respecter la réglementation relative aux conditions de travail (durée de travail, etc.).
- assurer la formation de l'apprenti.
- Vérifier l'assiduité de l'apprenti au CFA.
- Verser mensuellement le salaire à l'apprenti.

*\* l'entreprise peut être également une entreprise du secteur public, une collectivité locale, un établissement d'enseignement ou hospitalier, une administration, etc.*

## Extraits du code du travail relatif à l'apprentissage

### Définition et régime juridique

#### Article L6221-1

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle 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 cette formation.

## Article L. 117-3

La signature d'un contrat d'apprentissage est assujettie à une condition d'âge minimum de 16 ans et une condition d'âge maximum de 25 ans. Toutefois les jeunes gens âgés d'au moins 15 ans peuvent bénéficier d'une dérogation s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (15 ans pour les jeunes sortant de 3ème ou ayant effectué 2 ans en centre d'enseignement professionnel ou en classe préparatoire à l'apprentissage, à condition d'avoir 16 ans avant la fin de l'année civile).

## Rupture du contrat

### Article L6222-18

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.

Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties.

A défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

## Conditions de travail de l'apprenti

### Article L6222-23

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

### Article L6222-24

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les CFA est compris dans l'horaire de travail.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

### Article L6222-27

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation.

## Article L6222-32

Lorsque l'apprenti fréquente le centre de formation, il continue à bénéficier du régime de sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié.

## Obligation de l'employeur

### Article L6223-3

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.  
Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

### Article L6223-4

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.  
Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

## Maître d'apprentissage

### Article L6223-5

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.  
Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA.

### Article L6223-7

L'employeur permet 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 CFA.

### Article L6223-8

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

## Durée de travail des apprentis

### Article L6222-24

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

### Durée du travail des apprentis mineurs

La durée de travail journalière est limitée à 8 heures par jour dans la limite de 35 heures par semaine. L6222-25

Des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail. La durée du travail peut ainsi être portée, à titre exceptionnel, à 40 heures par semaine sans pouvoir dépasser la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Le temps de repos hebdomadaire est au minimum de 2 jours consécutifs incluant le dimanche sauf dérogations. L3132-2

Le temps de repos quotidien pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans est au minimum de 14 heures par jour et pour ceux de 16 à 18 ans, au minimum de 12 heures par jour.

Le temps de pause quotidien est de 30 minutes pour 4h30 de travail consécutives.

### Durée du travail des apprentis majeurs

La durée de travail journalière est limitée à 10 heures par jour dans la limite de 35 heures par semaine.

L'apprenti peut effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 48 heures sur une semaine ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines.

Le temps de repos hebdomadaire est au minimum de 24 heures consécutives auquel se rajoute le temps de repos quotidien.

Le temps de repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives. L3131-1

Le temps de pause quotidien est au minimum de 20 minutes pour 6 heures de travail consécutives.

### Majoration pour heures supplémentaires

Les apprentis effectuant des heures supplémentaires sont rémunérés selon les dispositions légales applicables à l'entreprise : une majoration de salaire qui varie suivant le nombre de salariés dans l'entreprise et suivant le nombre d'heures supplémentaires effectuées.

## Le travail de nuit

Le travail de nuit est interdit pour les apprentis de moins de 18 ans, excepté pour certains métiers où une dérogation peut être obtenue auprès de la D.D.T.E.F.P. L6222-26

L'interdiction est totale entre 20 heures et 6 heures du matin pour les enfants et adolescents de moins de 16 ans et entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 18 ans qu'ils soient salariés ou stagiaires.

Des dérogations existent toutefois à titre exceptionnel, par exemple pour les établissements commerciaux et ceux du spectacle, la restauration la boulangerie, etc.

## Le travail le dimanche

L'ordonnance du 22 février 2001 prévoit un droit au repos de 2 jours consécutifs. Les circulaires DRT des 22 octobre 1975 et 10 mai 1995 ont précisé la législation applicable en matière d'emploi des apprentis le dimanche, particulièrement dans des secteurs tels que la boulangerie, la pâtisserie ou la restauration.

Conformément à la circulaire n° 95-328 du 10 mai 1995, dans les entreprises bénéficiant d'une dérogation de droit commun pour le travail du dimanche, les apprentis, dans la mesure où ils suivent le rythme de l'entreprise, peuvent travailler ce jour précis. Cela ne remet toutefois pas en cause l'obligation d'accorder 2 jours de repos consécutifs aux jeunes de moins de 18 ans.

Ces jours pourront être accordés pendant la semaine mais une attention particulière devrait exister en ce qui concerne les week-ends encadrant les semaines d'apprentissage en CFA.

Les jeunes apprentis devraient être en repos durant ces week-ends précis afin de respecter effectivement l'obligation des 2 jours de repos hebdomadaire.

Des dispositions particulières en matière de durée de travail peuvent être prévues par les conventions collectives

## Les congés

### Congés annuels

L'apprenti est soumis à la réglementation applicable à tous les salariés : après un mois de travail, il a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli pendant la période de référence.

En aucun cas, les congés ne peuvent être accordés pendant les cours au C.F.A.

## Congés pour événements familiaux.

Comme tout salarié, l'apprenti peut bénéficier de congés spéciaux à l'occasion d'événements personnels (mariage, naissance...) avec maintien de la rémunération.

## Congés supplémentaires L6222-35

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de vingt-et-un ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

## Les charges pour l'entreprise

Pendant toute la durée du contrat, l'employeur est totalement exonéré des cotisations et contributions de Sécurité Sociale (part salariale et part patronale) sur la rémunération allouée.

Si vous êtes inscrit au répertoire des métiers ou si vous employez dix salariés maximum au 31 décembre de l'année précédant la conclusion du contrat d'apprentissage, vous verserez, éventuellement, la cotisation supplémentaire et la majoration complémentaire d'accidents du travail.

Si vous n'êtes pas inscrit au répertoire des métiers et employez plus de dix salariés au 31 décembre de l'année précédant la conclusion du contrat d'apprentissage, vous versez :

- Les contributions au fonds national d'aide au logement,
- Le cas échéant, le versement transport, la taxe de 8 % et la majoration complémentaire d'accidents du travail ;
- Les cotisations patronales d'assurance chômage, de retraite complémentaire et d'AGFF (non recouvrées par l'URSSAF).
- Cotisations sociales au titre de l'accident du travail et des maladies professionnelles à compter du 01/01/2007.

### Bon à savoir :

Pour un même salarié, les avantages liés au contrat d'apprentissage ne sont pas cumulables avec d'autres aides à l'emploi ou d'autres exonérations de cotisations patronales.

### Cotisations forfaitaires

L'ACOSS, l'UNEDIC et l'ARCCO ont respectivement fixé les montants des cotisations forfaitaires de sécurité sociale, d'assurance chômage, de garantie des créances des salaires et de retraite

complémentaire dues par les employeurs sur les salaires des apprentis versés à compter du 1er janvier de l'année écoulée.

On rappelle que ni la CSG ni la CRDS ne sont dues sur les salaires des apprentis.

Les barèmes donnés ci-après valent pour l'année sauf modification en cours d'année des taux des cotisations restant dues.

## Calcul des cotisations forfaitaires

Les cotisations sont calculées en appliquant les taux de droit commun au salaire minimal légal des apprentis (valeur au 1er janvier) tel qu'il résulte de l'application des articles D 117-1 à 5 du code du travail diminué de 11 points (20 points dans les départements d'Outre-Mer)

La rémunération réelle de l'apprenti, l'horaire de travail, l'abattement pour frais professionnels et les avantages en nature éventuels n'ont aucune incidence sur l'assiette des cotisations.

## Régime des rémunérations des apprentis

Effectif de l'entreprise(1)	10 salariés et moins		Plus de 10 salariés	
	Part salariale	Part patronale	Part salariale	Part patronale
Sécurité sociale (2)	Exo	Exo (5)	Exo	Exo (5)
Assédict (3)	Exo	Exo	Exo	Dues
Retraite compl. +AGFF	Exo (4)	Exo (4)	Exo (4)	Dues
FNAL/Transport	-	Exo	-	Dues
CSG/CRDS	Exo	-	Exo	-
Taxes et participations	-	Exo	-	Dues

(1) à la date de signature du contrat d'apprentissage

(2) assurance maladie, assurance veuvage, assurance vieillesse, allocations familiales,

(3) Assurance chômage et AGS

(4) Jusqu'au taux effectif minimal (7,50 % à l'ARRCO) (cotisations dues au-delà).

(5) A l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles