

Qu'est ce qu'un contrat d'apprentissage ?

C'est un contrat de travail à durée déterminée par lequel l'employeur s'engage à assurer une formation professionnelle et complète à un jeune travailleur. La formation de l'apprenti est assurée pour partie par l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis (CFA). Cette formation doit lui permettre d'acquérir un diplôme de l'enseignement professionnel et technologique du second degré ou du supérieur : CAP ou BEP, BT, BP, BTS, DUT...

● A quels salariés s'adresse le contrat d'apprentissage ?

Aux jeunes de **16 à 25 ans** (exceptionnellement 15 ans, s'ils ont effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, ou, s'ils suivent une "formation apprentissage junior").

● Rémunération de l'apprenti

Le salaire minimum légal de l'apprenti est fixé en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'ancienneté du contrat. Il varie entre 25 % et 78 % du Smic. Les salaires versés aux apprentis sont exonérés d'impôt sur le revenu, dans une certaine limite (15 852 euros pour les salaires versés en 2008)

Ancienneté du contrat	Age de l'apprenti		
	< 18 ans	De 18 à 21 ans	> 21 ans
1 ^{ère} année	25 % du Smic	41 % du Smic	53 % du Smic
2 ^{ème} année	37 % du Smic	49 % du Smic	61 % du Smic
3 ^{ème} année	53 % du Smic	65 % du Smic	78 % du Smic

● Quelles entreprises ?

- ▶ Toutes entreprises du secteur privé permettant d'apporter des garanties de moralité et de compétence professionnelle.
- ▶ L'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs (sous réserve de certaines adaptations de la mesure).

● Forme et contenu du contrat

Des formulaires types de contrat sont disponibles auprès des organismes professionnels (CCI, Chambre de métiers et de l'artisanat...) ou à la DDTEFP. Le contrat doit être enregistré par l'administration. Le délai de notification d'un refus d'enregistrement est de 15 jours. Le contrat doit être signé par les parties avant que l'apprenti ne commence à travailler dans l'entreprise.

Si l'employeur est artisan, la Chambre de métiers et de l'artisanat transmet directement le contrat à la DDTEFP après visa du directeur du centre de formation

attestant de l'inscription.

Dans tous les autres cas, l'employeur fait viser le contrat par le directeur du centre de formation qui le transmet à l'administration.

● **Durée du contrat**

Elle est au moins égale à celle du cycle de formation : elle varie généralement entre 1 et 3 ans selon le type de profession et le niveau de qualification préparés.

Sa durée peut exceptionnellement être comprise entre 6 mois et 1 an si la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec le premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage,
- de niveau inférieur à un diplôme ou un titre déjà obtenu,
- dont une partie a été obtenue par validation des acquis de l'expérience,
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

La durée du contrat peut par ailleurs aller jusqu'à 4 ans si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé.

En cas d'échec à l'examen, la durée de l'apprentissage peut être prolongée pour 1 an au plus.

● **La formation de l'apprenti**

L'employeur doit inscrire l'apprenti à un centre de formation d'apprentis et s'engager à faire suivre à l'intéressé les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation est compris dans l'horaire de travail. Il doit d'autre part assurer la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches ou des postes de travail suivant une progression annuelle arrêtée avec le centre de formation.

Afin de procéder à une première évaluation et adaptation du déroulement de la formation, un entretien a lieu dans les deux mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage entre l'apprenti, l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation des apprentis et les parents ou représentants légaux de l'apprenti.