

INFOS JURIDIQUES ET SOCIALES



Le statut de l'apprenti



L'apprenti est un salarié et bénéficie des mêmes droits

Son employeur s'engage à le (la) préparer à un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur, à un titre d'ingénieur ou à un titre inscrit au répertoire des certifications professionnelles, avec l'aide et le concours d'un CFA. Si, au terme de son contrat, l'apprenti(e) signe un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise d'accueil, aucune période d'essai ne pourra être imposée et la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte pour le calcul de sa rémunération et de son ancienneté.

Classification dans la métallurgie

Les apprenti(e)s sont classés en **trois groupes**, à partir des niveaux de classification en vigueur dans la métallurgie (voir ci-dessous).

Le classement de l'apprenti(e) dans l'un des trois groupes est déterminé par les activités professionnelles exercées dans l'entreprise d'accueil en vue de l'acquisition de la qualification préparée.

Ce classement revient à l'entreprise d'accueil qui devra définir avec précision la nature des activités réellement exercées par l'intéressé(e).



| GROUPES | CLASSIFICATION |
|---------|--|
| 1 | Activités relevant des coefficients 140 à 190 de la grille de classifications dans la métallurgie |
| 2 | Activités relevant des coefficients 170 à 255 de la grille de classifications dans la métallurgie |
| 3 | Activités relevant du coefficient 215 et au-delà de la grille de classifications dans la métallurgie |

...

Durée du travail

→ En centre de formation d'apprentis

→ Le temps passé en centre de formation d'apprenti est du temps de travail effectif, sauf celui consacré à des modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti(e) et acceptés par le CFA.

→ L'apprenti(e) a l'obligation de suivre la formation dispensée dans le CFA où l'entreprise l'inscrit. Pour le reste du temps, il (elle) doit accomplir le travail qui lui est confié par l'entreprise.

En entreprise

→ La durée du travail des apprentis ne peut être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale des salariés de l'entreprise.

→ Pour les apprenti(e)s **de moins de 18 ans**, l'horaire de travail est limité à la durée légale du travail, dans la limite d'une durée quotidienne de 8 heures. Ces apprentis ont cependant la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 5 heures par semaine, à condition que le médecin du travail ait émis un avis favorable.

→ **Les apprenti(e)s de 18 ans et plus sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés et peuvent également accomplir des heures supplémentaires, dans les mêmes conditions que les autres salariés, sur la base du salaire qu'ils/elles perçoivent.**



Le salaire

Salarié(e) de l'entreprise, l'apprenti(e) perçoit une rémunération dès le début de l'apprentissage pour toutes les heures passées tant dans l'entreprise que dans le centre de formation.

Dans la métallurgie

→ Rémunération mensuelle minimum dans la métallurgie

Depuis la conclusion de l'accord du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie, le pourcentage du SMIC à verser aux apprenti(e)s est le suivant :

Pourcentages du SMIC à appliquer aux apprentis travaillant dans les entreprises appliquant la convention collective de la métallurgie

| POURCENTAGE À APPLIQUER AU SMIC DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2012 ⁽¹⁾ | | |
|---|----------------------------|-------------|
| Année d'exécution / âge | 16 – 17 ans ⁽²⁾ | 18 ans et + |
| 1 ^{ère} année d'exécution | 35% | 55% |
| 2 ^{ème} année d'exécution | 45% | 65% |
| 3 ^{ème} année d'exécution | 55% | 80% |

(1) - Pour le 1^{er} contrat d'apprentissage ; pour les contrats successifs, voir page 14.

(2) - Les apprenti(e)s de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprenti(e)s âgé(e)s de 16 à 17 ans (c.Trav. art. D.6222-27).

celle prévue pour les apprenti(e)s âgé(e)s de 16 à 17 ans

La prise en compte du changement de taux de rémunération en fonction de l'âge s'effectue le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

→ **La majoration de persévérance est supprimée depuis le 1er janvier 2012.**



...



→ **Rémunération annuelle garantie (RAG)**

En fin d'année, la rémunération de l'apprenti(e) (**primes incluses**) doit, en outre, s'avérer au moins égale ou supérieure à une Rémunération Annuelle Garantie (RAG) conventionnelle, déter-

minée en appliquant les pourcentages conventionnels aux Taux Garantis Annuels (TGA) des trois groupes de classification

| POURCENTAGE À APPLIQUER AUX MINIMA CONVENTIONNELS DE CHAQUE GROUPE ⁽¹⁾ | | |
|---|----------------------------|-------------|
| Année d'exécution / âge | 16 – 17 ans ⁽²⁾ | 18 ans et + |
| 1 ^{ère} année d'exécution | 35% | 55% |
| 2 ^{ème} année d'exécution | 45% | 65% |
| 3 ^{ème} année d'exécution | 55% | 80% |

(1) Groupe 1 : le TGA de référence est celui du coefficient 140, soit pour 2014, 17 560 €
 Groupe 2 : le TGA de référence est celui du coefficient 170, soit pour 2014, 17 626 €
 Groupe 3 : le TGA de référence est celui du coefficient 215, pour 2014, 18 253 €.

→ **Contrats successifs, prolongation de contrats, etc.**

Des barèmes spécifiques sont applicables aux diverses situations liées aux possibilités de contrats successifs (avec ou sans changement de niveau de diplôme), prolongation de contrats, au titre du code du Travail et de la convention collective. La multiplicité des cas interdit de pouvoir les présenter tous dans le cadre de ce guide.

→ **Notons toutefois que lorsqu'un(e) apprenti(e) conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un employeur différent, sa rémunération doit être au moins égale à celle qu'il (elle) percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent (sauf application du barème lié à l'âge).**

En outre, en vertu de l'article R. 6222-16 et D. 6222-33 du code du Travail, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée réduite de 2 ans à 1 an parce que l'apprenti(e) prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui qu'il (elle) possède ou bien que la qualification est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou titre obtenu, le salaire est calculé en majorant de **15 points** les pourcentages afférents à la dernière année de formation suivie.

Dans tous les cas, l'entreprise pourra se faire conseiller et aider par le GIM, qu'il s'agisse de la détermination du classement de l'apprenti(e) ou de la vérification de la rémunération à verser.

Rappel de la rémunération mensuelle minimum **légal** (art. D.6222-26 et suivants du code du Travail), **hors convention collective de la métallurgie** :

l'apprenti(e) doit percevoir un salaire dont le montant minimum varie de 25 à 78 % du SMIC en fonction de son âge et de l'année du cycle d'apprentissage (voir tableau) :

| POURCENTAGE À APPLIQUER AU SMIC ⁽¹⁾ | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Année d'exécution / âge | 16 – 17 ans | 18 – 20 ans | 21 ans et + |
| 1 ^{ère} année | 25% | 41% | 53% |
| 2 ^{ème} année | 37% | 49% | 61% |
| 3 ^{ème} année | 53% | 65% | 78% |

(1) Pour le 1er contrat d'apprentissage ; pour les contrats successifs, voir page 14.

→ **Activité partielle**

En cas d'activité partielle, les apprenti(e)s bénéficient des mêmes conditions d'indemnisation que les autres salariés de l'entreprise. L'allocation ne saurait toutefois leur permettre de percevoir une rémunération supérieure à celle qu'ils (elles) auraient perçue s'ils (elles) avaient continué à travailler. L'allocation est plafonnée au montant de l'indemnité horaire d'activité partielle due au salarié par l'employeur (D.5122-13 et R.5122-18).

RAPPEL Le recours à l'activité partielle pendant les heures de cours ne peut être admis, ces heures étant assimilées à du travail effectif.

→ **Congés payés**

Les apprenti(e)s ont droit aux congés payés dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Toutefois, ceux de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente n'ayant pas acquis 30 jours de congés payés peuvent bénéficier, à leur demande et dans cette limite, de jours de congés supplémentaires non rémunérés.

→ **Congé spécifique d'examen**

En outre, pour la préparation des épreuves, l'apprenti(e) a droit à un congé de 5 jours ouvrables. Il (elle) devra suivre les enseignements dispensés dans le CFA dès lors que celui-ci en prévoit l'organisation (c. Trav. art. L. 6222-35). Ce congé donne droit au maintien du salaire. Il s'ajoute aux congés payés annuels. En revanche, l'apprenti(e) n'a pas droit aux congés scolaires.



•••

→ **Visite médicale**

Les apprenti(e)s doivent passer une visite médicale au plus tard dans les 2 mois qui suivent leur embauche. Ils (elles) sont soumis(es) aux visites médicales prévues par le code du Travail pour les salariés.

→ **Sécurité**

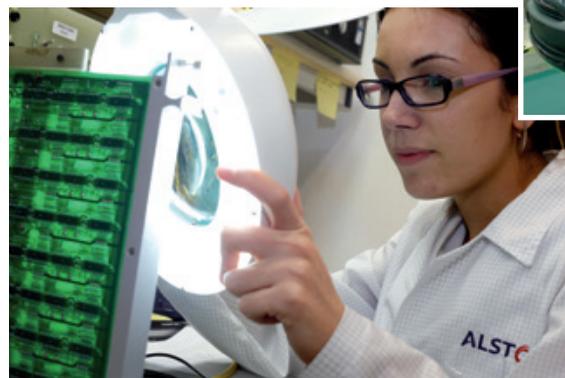
Certaines formations nécessitent l'emploi de machines présentant des risques. L'entreprise doit demander à l'Inspection du Travail l'autorisation de faire utiliser ces machines par les apprenti(e)s.

Le CFA remet aux entreprises qui le désirent le formulaire de demande d'autorisation.

→ **Accident du travail**

Pendant le temps passé, tant au CFA qu'en entreprise, l'apprenti(e) relève de la législation des accidents du travail en tant que salarié(e).

C'est à l'entreprise qu'il appartient d'établir toute déclaration d'accident, même si celui-ci s'est produit au CFA.



→ **Carte de transport**

L'apprenti(e), en tant que salarié(e) de l'entreprise, bénéficie du remboursement de 50 % de son abonnement à un transport public et aux services publics de location de vélos (trajet domicile – travail).

La prise en charge de ces frais est exonérée de toutes charges sociales.

→ **Seuils sociaux**

Les apprenti(e)s, bien que salariés de l'entreprise, **ne sont pas comptabilisé(e)s dans l'effectif** pour l'application des dispositions législatives et réglementaires se référant à une condition d'effectif minimum de salariés, **à l'exception de celles concernant la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.**



Les formalités à accomplir pour embaucher un(e) apprenti(e)

Salarié(e) de l'entreprise, l'apprenti(e) perçoit une rémunération dès le début de l'apprentissage pour toutes les heures passées tant dans l'entreprise que dans le centre de formation.

Celle-ci est intégrée dans un formulaire qui regroupe le contrat d'apprentissage et la déclaration.

Cette déclaration est valable pour tous les contrats conclus à compter de la date d'enregistrement du contrat, pour une **durée de cinq ans** et dès lors que les contrats suivants correspondent à la préparation du métier et du diplôme pour lesquels cet enregistrement a été obtenu.

→ **Maître d'apprentissage**

Un décret du 25 octobre 2011 (n° 2011-1358, J.O. du 27/10/2011) a modifié l'article R. 6223-24 du code du Travail relatif à l'expérience des maîtres d'apprentissage. Ce décret diminue la durée minimale d'expérience requise pour exercer la fonction de maître d'apprentissage.

→ **Les maîtres d'apprentissage désignés doivent :**

→ soit être titulaires d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou titre préparé par l'apprenti(e) et de niveau équivalent au moins à ce dernier, et justifier d'un temps d'exercice du métier de **2 ans** (contre 3 auparavant),

→ soit justifier d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou titre préparé, d'une **durée de 3 ans** (contre 5 auparavant) et d'un niveau minimal de qualification qui est déterminé par la Commission départementale de l'emploi et de l'insertion, ou après avis du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

En outre, **les stages et les périodes de formation** effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation.

L'entreprise doit permettre au(x) maître(s) d'apprentissage de dégager du temps pour s'occuper de son (ses) apprenti(s). Elle doit également lui apporter la formation nécessaire à l'exercice de sa mission.

Un maître d'apprentissage peut assurer la formation de **deux apprenti(e)s au maximum**, plus un apprenti(e) supplémentaire lorsque celui-ci voit sa formation se prolonger du fait de l'échec à ses examens.



JURIDIQUES ET SOCIALES

•••

•••

Le contrat

Le contrat doit être conclu par écrit, entre l'apprenti(e) et l'employeur, sur le formulaire-type CERFA FA13a que le CFA tient à la disposition de l'entreprise ou dans le cadre de la dématérialisation totale des procédures administratives, sur www.alternance.emploi.gouv.fr.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle prévoit, afin de faciliter la dématérialisation (en attente du décret d'application), la suppression de la signature de l'employeur et de l'apprenti(e) (nouveau formulaire Cerfa en attente)

Le CFA doit fournir à l'employeur une attestation d'inscription du jeune au CFA pour qu'il puisse renseigner les champs du cadre « La formation ». L'employeur doit ensuite faire viser les exemplaires par le directeur du CFA.

La durée du contrat d'apprentissage peut être de 6 mois (à titre dérogatoire) à 3 ans (ou 4 ans pour les personnes handicapées).

Il précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, les titres et diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Le contrat ne peut prendre effet plus de **trois mois** avant le début du cycle de formation au centre de formation **ni plus de trois mois après**.

La date du début de l'apprentissage est celle d'entrée en fonction effective de l'apprenti(e) au centre de formation ou dans l'entreprise et non celle indiquée sur le contrat lors de sa conclusion ni celle de son enregistrement.

→ Les pièces justificatives

Les justificatifs qui peuvent être demandés à l'employeur par les services d'enregistrement ou d'inspection sont les suivants :

- le titre ou diplôme obtenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti(e).

- Les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage.

- L'avis favorable du recteur de l'académie, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis.

- La décision prise par le recteur de l'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de réduire ou d'allonger la durée du contrat.

- La décision prise par le recteur de l'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de fixer le début de l'apprentissage hors période légale.

- L'attestation d'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti mineur employé par un ascendant et précisant le lien de parenté.

- La copie de demande de dérogation, ou la dérogation si elle a déjà été livrée, permettant l'utilisation de machines par l'apprenti ou son affectation à des travaux dangereux.

Enfin, le contrat doit être adressé avant le début de l'apprentissage ou, au plus tard, dans les **5 jours ouvrables** qui suivent le début de l'exécution du contrat, à la chambre de commerce et d'industrie ou à la chambre de métiers et de l'artisanat qui l'enregistrera dans les 15 jours qui suivent la date de la réception du dossier complet.

→ L'enregistrement ne donne lieu à aucun frais.

L'entreprise doit transmettre à l'URSSAF la «**déclaration préalable à l'embauche**» permettant notamment l'immatriculation et l'affiliation de l'apprenti(e) au régime général de la Sécurité sociale.

Dans les deux mois suivant la signature du contrat, il faut procéder à une première évaluation du déroulement de la formation de l'apprenti(e) à travers un entretien auquel participent l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du centre de formation et, si besoin, les parents de l'apprenti(e) ou son représentant légal.

Rupture du contrat d'apprentissage

Pendant «une période d'essai» correspondant aux deux premiers mois, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des deux parties.

Au-delà, le contrat peut être rompu par accord exprès des deux parties ou à défaut par décision du Conseil des prud'hommes.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle prévoit que dorénavant, la décision du conseil des prud'hommes sera prise en la forme des référés.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, l'apprenti(e) qui souhaite mettre fin au contrat avant le terme fixé initialement doit en informer son employeur par écrit **au minimum deux mois avant l'échéance du terme** du contrat d'apprentissage.

Pour être effective, la rupture d'un contrat d'apprentissage d'un commun accord doit être notifiée par l'employeur au CFA et à la chambre de commerce et d'industrie ou à la chambre des métiers.

Consulter le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est consulté sur les conditions dans lesquelles se déroule, dans les entreprises, la formation des apprenti(e)s.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle prévoit également que le CE doit également être consulté sur les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.

Cette consultation a lieu dans le cadre des réunions relatives à la formation professionnelle.

RAPPEL

Pour le secteur public non industriel et commercial, il existe des modalités particulières et des aides du Conseil Régional d'Île-de-France. En ce cas, contacter le chargé de Relations du centre de formation concerné.



JURIDIQUES ET SOCIALES