

L'APPRENTISSAGE EN QUELQUES POINTS ESSENTIELS



Le statut d'Apprenti

Ni stagiaires, ni élèves, ni étudiants. Les jeunes, de 16 à 29 ans, qui signent un contrat d'apprentissage, deviennent salariés en formation.

Un apprenti est considéré comme un **salarié** ; à ce titre, il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise et des dispositions particulières relatives aux jeunes travailleurs.

La **couverture sociale** de l'apprenti est similaire à celle des autres salariés dès 16 ans : affiliation au régime général de la sécurité sociale, congés payés, congés de maternité, droits ouverts à la retraite et aux allocations de chômage, etc.



Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** de type particulier conclu entre un jeune ou son représentant légal (si mineur) et l'entreprise d'accueil.

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.

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.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée (de 6 à 36 mois) ou pour une durée indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Elle peut être de 4 ans pour les apprentis handicapés.

En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage par rapport à la durée normale de préparation du diplôme, les durées minimales de formation en CFA sont calculées au prorata temporis de la durée classique de formation en CFA.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui lie un employeur et un apprenti. L'apprenti travaille pour l'employeur et pour cela il perçoit un salaire.



Pôle Formation Continue et Apprentissage JB LE TAILLANDIER

2 Boulevard Jean Monnet – Parc de Montaubert – 35300 FOUGERES

poleformation@lycee-jblt.fr / www.lycee-jblt.fr / 02 30 03 42 80

✚ La rémunération de l'Apprenti

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat. Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 :

| | 16 à 17 ans | 18 à 20 ans | 21 à 25 ans | 26 ans et plus |
|------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| 1ère Année | 27% | 43% | 53%* | 100% * |
| 2ème Année | 39% | 51% | 61%* | |
| 3ème Année | 55% | 67% | 78%* | |

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat si le diplôme ou titre a été obtenu, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

Si l'apprenti effectue un contrat d'apprentissage d'au maximum un an dans la même branche, le salaire est majoré de 15%.

En contrat d'apprentissage, **il n'y a pas de différence entre le salaire brut et le salaire net pour les apprentis de moins de 26 ans.**

Dans le cadre de sa formation, un jeune peut choisir d'effectuer plusieurs contrats d'apprentissage.

On distingue deux situations :

- ✚ Si le nouveau contrat est signé avec le même employeur que le précédent contrat d'apprentissage, alors la rémunération de l'apprenti doit être au moins égale à la rémunération qu'il touchait en dernière année du précédent contrat. Sauf si le salaire en fonction de l'âge est plus avantageux (salaire supérieur ou égal à celui du précédent contrat).
- ✚ Si le contrat est signé avec un employeur différent, alors la paie de l'apprenti doit être au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre durant la dernière année de son précédent contrat. Sauf si le salaire en fonction de l'âge est plus avantageux.



Pôle Formation Continue et Apprentissage JB LE TAILLANDIER

2 Boulevard Jean Monnet – Parc de Montaubert – 35300 FOUGERES

poleformation@lycee-jblt.fr / www.lycee-jblt.fr / 02 30 03 42 80

Progression de salaire dans un cycle de formation :

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année calendaire d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année calendaire d'exécution du contrat.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Les accords collectifs applicables dans l'entreprise peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées ; celles-ci peuvent également résulter des clauses prévues dans le contrat de travail de l'apprenti.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Ainsi, par exemple, si un jeune apprenti, en première année d'apprentissage, atteint l'âge de 18 ans le 18 mai, sa rémunération passera de 27 % à 39 % du SMIC à compter du 1er juin.

Les congés de l'Apprenti

L'apprenti bénéficie du même nombre de jours de congés payés que les autres salariés de l'entreprise, soit 2,5 jours ouvrables de congés par mois travaillé.

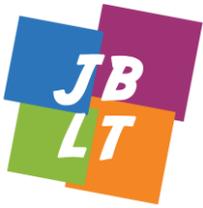
A ces jours de congés, s'ajoutent 5 jours ouvrables supplémentaires de congés payés qui sont libérés pour que l'apprenti puisse se préparer et se rendre aux épreuves obligatoires du Centre de formation des Apprentis. L'apprenti dispose donc de 30 jours + 5 jours = 35 jours de congés payés par an.



D'autre part, si l'apprenti a plus de 20 ans au 30 avril de l'année précédant la demande, il peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables (ces congés sont non rémunérés).

Les congés payés sont à poser sur les temps de présence en entreprise. Il n'est pas possible de poser les jours de congés durant les temps de formation en centre. **Les dates de congés doivent être validées avec l'employeur.**

Enfin un/une apprenti(e) peut bénéficier d'un congé maternité/paternité selon les règles en vigueur.



Pôle Formation Continue et Apprentissage JB LE TAILLANDIER

2 Boulevard Jean Monnet – Parc de Montaubert – 35300 FOUGERES

poleformation@lycee-jblt.fr / www.lycee-jblt.fr / 02 30 03 42 80

✚ Les absences de l'Apprenti

L'absence de l'apprenti au centre de formation **sans justificatif** peut donner lieu à **retenue sur le salaire**.

Les motifs d'absence recevables sont : *

- maladie (avec arrêt de travail délivré par le médecin)
- convocation à la journée citoyenne
- convocation sportive
- convocation à un examen, concours ou stage
- convocation au passage du code de la route
- événement familial (décès, naissance, ..)
- examen médical chez un spécialiste uniquement
- convocations officielles (tribunal, police ...)
-



Tous ces motifs doivent être justifiés par un document officiel fourni par l'apprenti.

NB : Les absences répétées d'un apprenti, sans justificatif, en centre de formation peuvent conduire à une diminution des aides accordées par le conseil régional à l'employeur.

Le manque de travail ou de discipline en centre de formation peuvent être considérés comme des fautes professionnelles et conduire à la prise de sanctions disciplinaires de la part de l'employeur.