



Suite à la crise épidémique liée au coronavirus (Covid-19), l'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 complétée par l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 permet la prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour tenir compte de la suspension de l'accueil par les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans.

Cette fiche explicative se focalisera sur la réglementation applicable aux contrats conclus à partir du 1er avril 2020.

1/ Qui peut être apprenti ?

L'âge minimum est de 16 ans.

Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3ème.

L'âge maximum est de 30 ans (29 ans révolus).

L'âge maximum peut être porté à 35 ans (34 ans révolus) dans des cas très limités et certains cas restrictifs ne comportent pas d'âge limite (ex: apprenti reconnu travailleur handicapé).

2/ Formaliser le contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé. Il peut être à durée limitée (CDL) et, lorsqu'il est à durée indéterminée (CDI), il débute par une période d'apprentissage.

Il comporte des mentions obligatoires, notamment :

- Nom et prénom de l'employeur (ou dénomination de l'entreprise)
- Effectif de l'entreprise
- Diplôme ou titre préparé par l'apprenti
- Salaire dû pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage
- Nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage



- Attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle
- Conditions de déduction des avantages en nature

Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103.

Une convention entre le centre de formation des apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fixant la durée du contrat est annexée à celui-ci.

3/ La durée de travail de l'apprenti

Apprenti majeur

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Apprenti mineur

En plus des règles applicables à l'apprenti majeur, les règles suivantes strictes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- Repos hebdomadaire : 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- Durée hebdomadaire : 35 heures par semaine
- L'apprenti peut effectuer 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- Durée quotidienne : 8 heures par jour. L'apprenti peut effectuer 10 heures de travail par jour, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail.
- Pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour de fête légale

À savoir : des exceptions à ces règles existent dans des secteurs particuliers (boulangerie, chantier du bâtiment par exemple).



4/ La rémunération de l'apprenti

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1ère année	27% du Smic, soit 415,64	43% du Smic, soit 661,95 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 815,89 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2ème année	39% du Smic, soit 600,37 €	51% du Smic, soit 785,10 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 939,04 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3ème année	55% du Smic, soit 846,68 €	67% du Smic, soit 1 031,41 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 200,74 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage



Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

5/ Le suivi médical de l'apprenti

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche.

Lorsque l'apprenti est mineur, ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite doit avoir lieu avant son embauche.

6/ Fin du contrat d'apprentissage

Fin anticipée dans les 45 premiers jours

Le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti. Cette rupture doit intervenir avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs.

Après 45 jours

Le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel

7/ Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail



- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

8/ Cas de l'embauche par l'employeur après la fin du contrat d'apprentissage :

Si l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire) :

- Aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire).
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération.
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié.