Livret de l'Apprentissage

Force Ouvrière
Octobre 2022

Avant-propos

Depuis la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel promulguée en 2018 et le lancement du plan "1 jeune, 1 solution" , l'apprentissage est plus que jamais la voix privilégiée de la formation des jeunes.

A l'heure où le Gouvernement a annoncé son souhait d'atteindre un million d'apprentis d'ici 2027, Force Ouvrière rappelle son combat pour la défense des droits des apprentis en tant que jeunes travailleurs en formation.

Dans cet esprit et dans la volonté d'accompagner les apprentis, FO publie un Livret de l'apprentissage dont l'objectif est de donner une perspective générale des droits des apprentis.

Pour tout renseignement complémentaire, la Confédération Force Ouvrière reste à votre disposition,

Amitiés syndicales.

Michel BEAUGAS
Secrétaire Confédéral
en charge de l'Emploi et des Retraites

Le Secteur de l'Emploi et des Retraites
mbeaugas@force-ouvriere.fr
01.40.52.84.05

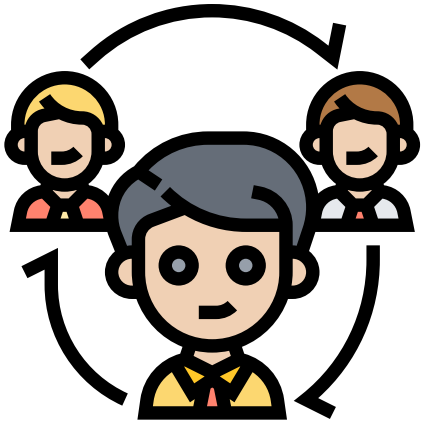
GLOSSAIRE

- **CFA:** Centre de Formation des Apprentis
- **DGEFP:** Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
- **DREETS:** Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
- **Jours ouvrables:** tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés
- **OPCO:** Opérateurs de compétences
- **SMC:** Salaire Minimum Conventionnel
- **SMIC:** Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

L'apprentissage

Selon le Code du travail, l'objet de l'apprentissage est de répondre aux **besoins éducatifs** de la nation et de contribuer à **l'insertion professionnelle.**

Pour ce faire, l'apprentissage repose sur l'alternance entre une **formation théorique et une formation pratique** dans le but d'obtenir un titre ou un diplôme professionnel afin d'exercer un métier.
Par conséquent, l'apprentissage est accessible du CAP jusqu'au doctorat.



De fait, principalement, l'apprentissage suppose l'intervention de quatre acteurs:

- Le **Centre de Formation des Apprentis (CFA):** Il dispense la formation théorique et générale.
- **L'apprenti:** Il jouit de la double casquette salarié et travailleur en formation.
- **L'entreprise:** Elle forme l'apprenti au métier donné.
- **L'Opérateur de compétences:** Il vérifie la conformité et assure le financement du contrat d'apprentissage.

Liés par un
contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage

Principe: Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de droit privé, de type particulier** signé entre l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal si ce dernier est mineur).
L'apprenti est considéré comme un **salarié,** c'est-à-dire qu'il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, à condition qu'ils soient compatibles avec sa qualité de (jeune) **travailleur en formation.**

Conditions tenant à la conclusion du contrat:

1.Age : L'apprenti est âgé entre 16 et 29 ans.

Sauf si:

- *Le jeune est âgé de **15 ans** et qu'il justifie avoir accompli sa **première année de lycée**.*
- *L'apprenti est âgé **de plus de 29 ans** et qu'il justifie la qualité de travailleur handicapé, ou son souhait d'obtenir un **niveau de diplôme supérieur,** ou bien que la **rupture du contrat initial est indépendante de sa volonté**.*

2.Conditions de forme:

- Le contrat est écrit,
- Signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal si l'apprenti est mineur),
- **Contient des mentions obligatoires:** identité des parties, identité du maître d'apprentissage, durée du contrat (déterminée ou indéterminée), effectif de l'entreprise, salaire, diplôme/titre préparé, etc.

*En cas de défaut de mention, le contrat est **nul**.*
L'apprenti peut réclamer l'indemnisation du préjudice ainsi que le paiement des salaires pour la période exécutée sur la base du SMIC ou du salaire minimum conventionnel.

3. Procédure obligatoire:

1. Les **parties** signent le contrat,
2. L'employeur transmet le contrat à **l'OPCO** compétent qui vérifie les conditions légales (dans les 5 jours ouvrables),
3. La **DGEFP** enregistre le contrat préalablement vérifié.

La rupture du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être légitimement rompu dans **les hypothèses suivantes:**

1. En cas de **liquidation** de l'entreprise (fermeture).
2. Lorsque l'apprenti obtient son **diplôme de manière anticipée.**
3. Au cours des 45 premiers jours en entreprise (continus ou discontinus): l'employeur et l'apprenti peuvent librement mettre un terme au contrat.
4. Passé ce délai:
   - L'employeur et l'apprenti peuvent, d'un **commun accord,** rompre le contrat.
   - L'employeur peut également licencier l'apprenti pour **faute grave** (un fait ou un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations du contrat de travail - *exemples*: ivresse au travail, absences injustifiées, insubordination), **inaptitude, force majeure** (évènement imprévisible, insurmontable échappant au contrôle des personnes concernées - *exemples*: catastrophe climatique, décès du salarié) **ou exclusion du CFA.**
   - Enfin, l'apprenti peut solliciter la rupture du contrat. Pour cela, il doit impérativement faire appel au **médiateur** de l'apprentissage qui dispose d'un délai de 15 jours pour tenter de trouver une solution amiable au litige.

Où trouver le médiateur de l'apprentissage?

Le médiateur compétent dépend du secteur d'activité dans lequel l'apprenti effectue sa formation:

- Secteur commerce et industrie: Chambre du commerce et de l'industrie
- Secteur de l'artisanat: Chambre des métiers et de l'artisanat
- Secteur de l'agriculture: Chambre de l'agriculture

L'apprenti

Travailleur en formation

Salarié

Rappel: l'apprenti bénéficie des mêmes droits et obligations que l'ensemble des salariés de l'entreprise dès lors qu'ils sont compatibles avec sa qualité de travailleur en formation

Durée du travail: elle comprend les **périodes en entreprise et en CFA**. Autrement dit, le temps d'enseignement théorique est compté dans l'horaire de travail *in fine* dans le décompte des heures supplémentaires.

Travaux dangereux:

- Principe: interdiction d'embaucher un apprenti pour des travaux dangereux (effondrement et ensevelissement, conduite d'engins, risques électriques, etc.)
- Exceptions: la nature de l'**activité exercée et le métier enseigné** peuvent justifier une **dérogation** sur autorisation par la DREETS.

Durée du travail:

- Principe: 35h/semaine, 8h/jour
- Dérogations, 40h/semaine:
  - Exceptionnelles: sur autorisation de l'inspection du travail après avis médical conforme
  - Habituelles: chantiers du bâtiment, travaux publics, espaces paysagers

Santé au travail:

- L'employeur doit garantir la santé et la sécurité de l'apprenti au sein de son entreprise.
- L'apprenti bénéficie du même **suivi médical** (médecin du travail, visite d'information et de prévention, visite de reprise, etc.) que l'ensemble des salariés.

L'apprenti

Travail de nuit:

- Principe: interdiction de faire travailler un apprenti de nuit.
- Exceptions: dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration, la boulangerie, la pâtisserie, les spectacles et les courses hippiques.

Droit aux congés particuliers:

- Si l'apprenti est âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, droit à **30 jours de congés supplémentaires sans solde,** c'est-à-dire non rémunérés
- 5 jours ouvrables pour **préparation d'examen**
- 1 jour pour la **journée Défense et Citoyenneté**

Suivi de la formation:

- **Obligation pour l'apprenti:** suivre la formation théorique et pratique et effectuer les missions qui lui sont confiées

A noter: L'apprenti reconnu travailleur handicapé bénéficie d'adaptations (*exemples*: formation en distanciel, aménagement du temps de travail, prolongation de la formation théorique, etc.)

Congés:

- Droit aux **congés maternité/paternité**
- Droit aux **congés spécifiques** pour évènements familiaux (mariage, PACS, décès, etc.)
- Droit aux **congés annuels** : 5 semaines/an

Prise de congés:

- *Obligation: l'apprenti doit prendre ses congés lors des périodes en entreprise*
- *Procédure:*
  - *En premier lieu, il faut consulter l'accord d'entreprise/convention collective prévoyant éventuellement une procédure particulière.*
  - *Sinon, il convient d'appliquer la procédure ordinaire qui est subordonnée à l'autorisation de l'employeur.*

Le salaire mensuel de l'apprenti

	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1ère année	27% du SMIC **453,32€**	43% du SMIC **721,95€**	Selon le montant le plus élevé: • **53% du SMIC** (889,84€) • **53% du SMC**	**100%** du SMIC (1.678,95€) ou du SMC
2ème année	39% du SMIC **654,79€**	51% du SMIC **856,26€**	• **61% du SMIC** (1.024,16€) • **61% du SMC**	**100%** du SMIC (1.678,95€) ou du SMC
3ème année	55% du SMIC **923,42€**	67% du SMIC **1.124,90€**	• **78% du SMIC** (1.309,58€) • **78% du SMC**	**100%** du SMIC (1.678,95€) ou du SMC

SMIC montant brut au 1er septembre 2022

A noter:

- Il est primordial de vérifier les éventuelles clauses des **conventions collectives, ou des accords d'entreprise** rédigées à ce sujet.
- La rémunération de l'apprenti est exonérée de **charges sociales et fiscales** dès lors que, annuellement, elle ne dépasse pas le **montant de 18.760€**.
  Exemple: un apprenti gagne 20.000€/an, seul le montant supérieur à 18.760€ (1.240€) sera assujetti.

Conseil: *voir le bulletin de paie ou le contrat de travail de l'apprenti pour déterminer la convention collective applicable.*

La formation de l'apprenti

CFA:
Il assure la **formation générale** de l'apprenti. Cela signifie que le CFA dispense tant des enseignements théoriques et professionnels que des enseignements généraux (mathématiques, histoire, français, enseignement civique, etc.)

Employeur:
Il a l'**obligation** de prendre **toutes les mesures nécessaires et suffisantes** pour garantir la formation de l'apprenti (inscription aux épreuves du diplôme, équipement, techniques, conditions de travail, désignation du maître d'apprentissage, etc.)

Maître d'apprentissage :
Désigné par l'employeur (ou l'employeur lui-même), il est le **tuteur de l'apprenti**, il est responsable de sa formation professionnelle en entreprise.
Il est chargé de lui enseigner les **savoir-faire et les techniques essentiels** à la pratique professionnelle en lien avec le diplôme préparé.

Liens utiles

Force Ouvrière: https://www.force-ouvriere.fr/
Contact Force Ouvrière: https://www.force-ouvriere.fr/-contacter-fo-

DREETS: https://dreets.gouv.fr/

Médiateur de l'apprentissage:

- *Chambre du commerce et de l'industrie*: https://www.cci.fr/
- *Chambre des métiers et de l'artisanat*: https://www.artisanat.fr/
- *Chambre d'agriculture:* https://chambres-agriculture.fr/

Ministère du travail: https://travail-emploi.gouv.fr/

OPCO: https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco

Service public: https://www.service-public.fr/

Légifrance (Code du travail, Conventions, Accords en ligne) : https://www.legifrance.gouv.fr/

Le Secteur de l'Emploi et des Retraites
mbeaugas@force-ouvriere.fr
01.40.52.84.05

Secteur de l'Emploi et des Retraites
mbeaugas@force-ouvriere.fr
01.40.52.84.05

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine 75014 PARIS
01.40.52.84.07