



# Le contrat d'apprentissage

## ANNULE ET REMPLACE LA FICHE 54

### Le contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit (formulaire [CERFA FA13a](#)). Celui-ci doit être établi préalablement à l'emploi de l'apprenti et doit indiquer un certain nombre de mentions obligatoires.

Une notice explicative donne les instructions nécessaires pour remplir le contrat notamment les mentions obligatoires (date du début de l'apprentissage, durée du contrat, rémunération, nom du maître d'apprentissage, diplôme et durée d'expérience de celui-ci, choix du centre de formation...) et rappelle les différents documents à joindre (notice n°50032#04, formulaire CERFA FA14a).

Le contrat complet doit être adressé pour enregistrement, soit à la chambre de commerce et d'industrie, soit à la chambre de métiers et de l'artisanat, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat.

Le contrat doit être revêtu de la signature de l'employeur, de l'apprenti (ou son représentant légal), et accompagné du visa du directeur du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti et des documents à joindre.

L'enregistrement du contrat ne donne lieu à aucun frais. Il peut être refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation. La DDTEFP (*direction départementale du travail et de la formation professionnelle*) est chargée du contrôle de la validité de l'enregistrement.

#### Documents à joindre obligatoirement au contrat :

- ① - les titres ou les diplômes du maître d'apprentissage et les justificatifs de son expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti,  
ou
- l'avis du recteur d'académie (ou du directeur régional de l'agriculture et de la forêt) lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou les diplômes requis.

*Si ces documents ont déjà été transmis antérieurement au titre d'un contrat conclu avec un apprenti préparant le même diplôme (ou titre) et suivi par le même maître d'apprentissage, ils n'ont pas à être représentés de nouveau.*

② selon les cas :

- la décision prise par le recteur d'académie (ou par le directeur régional de l'agriculture et de la forêt) de réduire ou d'allonger la durée du contrat,
- la décision prise par le recteur d'académie (ou par le directeur régional de l'agriculture et de la forêt) de fixer le début de l'apprentissage hors période légale,
- l'autorisation pour l'apprenti junior de moins de 16 ans d'entrer en apprentissage à l'issue du parcours d'initiation aux métiers (document délivré par le proviseur du lycée professionnel ou le directeur de centre de formation d'apprentis où s'est effectué le parcours d'initiation),
- l'avis de l'équipe pédagogique ayant en charge la formation d'un apprenti junior sur l'adaptation de la durée de son contrat d'apprentissage,
- **l'autorisation accordée par l'inspecteur du travail d'affecter l'apprenti mineur à des travaux dangereux ou de lui permettre d'utiliser des machines dangereuses,**
- **la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin du travail,**
- le ou les documents requis par la réglementation si l'apprenti est de nationalité étrangère.

**Vous pouvez télécharger le contrat d'apprentissage et la notice sur les sites Internet suivants :  
[cerfa.gouv.fr/emploi-travail/formation-apprentissage](http://cerfa.gouv.fr/emploi-travail/formation-apprentissage) ou [travail.gouv.fr/formulaires/formation](http://travail.gouv.fr/formulaires/formation)**

### ➔ Date du début de l'apprentissage

Sauf dérogation, elle ne peut être avancée de plus de 3 mois, ni reportée de plus de 3 mois, par rapport à la date de début du cycle d'enseignement du CFA.

### ➔ Durée du contrat

La durée du contrat est généralement fixée à **2 ans**. Elle est au moins égale à la durée du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut néanmoins varier de **1 à 3 ans**, en fonction du type de profession, de la qualification préparée ou du niveau initial de compétence de l'apprenti.

#### ➔ **Durée de 2 ans :**

Le contrat est d'une durée de 2 ans pour la préparation d'un diplôme (ou titre) inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

#### ➔ **Durée de 3 ans :**

Le contrat est d'une durée de 3 ans pour la préparation d'un titre d'ingénieur diplômé ou d'un diplôme d'enseignement supérieur long lorsque la durée réglementaire de préparation du diplôme est de 3 ans.

#### ➔ **Durée variable entre 1 an et 3 ans :**

La durée du contrat peut être réduite ou allongée entre un an et trois ans :

→ **pour tenir compte du niveau initial de compétence** de l'apprenti. La demande doit être faite par l'employeur et l'apprenti \*,

→ **pour tenir compte d'un type de profession**, du niveau de qualification visé ou de la durée minimale de formation en CFA.

#### ➔ **Durée de 1 an :**

→ La durée est d'office réduite à 1 an (pour les contrats d'une durée normale d'au moins 2 ans), lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme (ou titre) dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Sont concernés les apprentis qui ont suivi pendant au moins une année :

- une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique,
- un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation.

→ La durée peut être ramenée à un an\*, sur demande lorsque :

- les apprentis ont effectué un stage de formation professionnelle conventionné (par l'état ou la région) pour l'acquisition d'une qualification professionnelle.

#### ➔ **Durée variable entre 6 mois et un an :**

→ La durée du contrat peut varier entre six mois et un an\* lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme (ou titre) :

*Suite du tableau page suivante*

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

➔ **Durée de 4 ans :**

La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

*\* La décision est prise par le recteur d'académie (ou directeur régional de l'agriculture et de la forêt -DRAF-), après avis du directeur du CFA ou du directeur de l'établissement, et le cas échéant, au vu de l'évaluation des compétences du jeune concerné. Faute de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, la décision est réputée positive.*

## La rémunération

Le salaire doit être indiqué sur le contrat pour chacune des années d'apprentissage. La rémunération varie selon l'âge du jeune et sa progression dans le ou les cycles de formation. Elle s'établit en pourcentage du SMIC ou des minima conventionnels et ne peut être inférieure aux taux fixés par la loi.

### Tableau récapitulatif de la rémunération légale et conventionnelle (Machinisme agricole)

sur fond blanc : taux légal / sur fond gris : taux conventionnel

Année du contrat	Apprenti de moins de 18 ans		Apprentis de 18 à 20 ans		Apprentis de 21 ans et plus	
	Salaire minimum en % du Smic				Salaire minimum en % du Smic ou en % du minimum conventionnel de l'emploi occupé (si celui-ci est > Smic)	
1 <sup>ère</sup> année *	25	25	41	41	53	53
2 <sup>ème</sup> année – 1 <sup>er</sup> semestre	37	37	49	49	61	61
2 <sup>ème</sup> année – 2 <sup>ème</sup> semestre	37	45	49	55	61	61
3 <sup>ème</sup> année	53	60	65	70	78	78

\* y compris pour les apprentis sortant de l'apprentissage junior.

### **Convention collective du Machinisme agricole :**

Les employeurs relevant de la Convention Collective du Machinisme Agricole sont tenus de rémunérer les apprentis aux taux conventionnels lorsque ceux-ci sont plus avantageux pour le salarié que la rémunération légale en pourcentage du Smic.

**Heures supplémentaires, Majorations, Rémunération en cas de contrats successifs, Rémunération en cas de réduction ou d'allongement de la durée du contrat : voir fiche technique n° 157 - avril 07**

## Rupture du contrat

Durant les 2 premiers mois de l'apprentissage, considérés comme période d'essai, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti, sans indemnité (sauf mention contraire stipulée dans le contrat).

Au-delà de la période d'essai, le contrat peut être rompu soit :

- à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit toutefois en informer l'employeur par écrit au minimum deux mois avant la résiliation du contrat,
- par accord exprès et bilatéral de l'apprenti et de l'employeur,

- par jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés à ses obligations, de la part de l'apprenti ou de la part de l'employeur,
- par résiliation en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

Quel que soit le motif de la résiliation, celle-ci doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.

**Contrat d'apprentissage junior** : l'apprenti peut rompre le contrat jusqu'à ses 16 ans s'il décide de reprendre sa scolarité dans un collège, un établissement d'enseignement agricole ou maritime. Cette résiliation ne donne pas lieu à indemnité, sauf stipulation contraire figurant au contrat.

## **Droit du travail applicable au contrat d'apprentissage**

**L'apprenti est un salarié à part entière.** À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

## **Temps de travail et conditions de travail**

### **→ Temps de travail**

Le temps consacré aux enseignements et activités pédagogiques en entreprise ou au centre de formation (400 h minimum / an) est compris dans le temps de travail effectif de l'apprenti.

→ L'apprenti âgé d'au moins 18 ans est soumis aux règles applicables aux autres salariés dans l'entreprise.

→ L'apprenti âgé de moins de 18 ans :

① ne doit pas travailler :

- plus de 8 heures par jour (*sauf dérogation de l'inspection du travail et dans la limite de 5 heures par semaine*),
- plus de 4h.30 consécutives. Au terme de chaque période de 4h.30 consécutives, l'apprenti doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives,
- plus que la durée légale du travail (*sauf dérogation de l'inspecteur du travail*),
- entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans,
- entre 22 heures et 6 heures pour les adolescents de 16 à 18 ans.

② doit bénéficier de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs.

→ Congés payés : L'apprenti bénéficie du même nombre de jours de congés payés dans l'année que les autres salariés de l'entreprise, soit 2,5 jours ouvrables de congés par mois travaillé pendant la période de référence (1<sup>er</sup> juin / 31 mai).

De plus, si dans le mois qui précède l'examen, le CFA prévoit d'organiser une préparation directe aux épreuves, l'apprenti a droit pour s'y rendre à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pendant lequel son salaire est maintenu.

### **→ Conditions de travail**

L'apprenti âgé de moins de 18 ans ne doit pas être exposé aux travaux dangereux, ni aux machines dangereuses (sauf autorisation de l'inspecteur du travail, après avis favorable du médecin du travail).

Les employeurs et les apprentis peuvent solliciter un médiateur désigné à cet effet par les chambres des Métiers et de l'Artisanat pour résoudre les litiges au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

#### **En cas de manquement à l'une des conditions de conclusion du contrat**

(déclaration souscrite par l'employeur, contrat écrit, enregistrement...)

**le contrat est réputé comme nul**

**et l'apprenti ne sera alors plus considéré comme un apprenti**

**mais comme un salarié à part entière**

(perte pour l'employeur des avantages financiers liés à l'apprentissage,...).