

le déroulement de l'apprentissage

CONDITIONS GÉNÉRALES

1. DATE D'ENTRÉE EN APPRENTISSAGE

1.1. Période normale :

a. Règle générale :

Elle se situe entre le 1^{er} juin et le 30 novembre de chaque année.

b. Cas particuliers :

La date limite pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage peut être modifiée pour les formations suivantes :

⇒ Préparation au Brevet Professionnel : Courant décembre (*date à préciser*)

⇒ Préparation au Brevet de Maîtrise : 31 janvier

1.2. Période située entre le 1^{er} décembre et le 31 mai :

a. Période "dérogatoire" du 1^{er} décembre au 31 janvier :

Possibilité de solliciter une dérogation auprès du Rectorat, PRÉALABLEMENT à la date d'embauche envisagée.

Modalités :

Établir une demande à l'aide d'un imprimé fourni par la Chambre de Métiers, qui se charge ensuite de faire suivre le dossier auprès des instances compétentes.

Durée du contrat :

La fin du contrat doit intervenir, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent l'examen de fin d'apprentissage.

b. Période du 1^{er} février au 31 mai :

Il est actuellement impossible de conclure un contrat d'apprentissage pendant cette période.

2. DATE DE FIN DE L'APPRENTISSAGE

Le contrat doit normalement se poursuivre jusqu'à son terme.

Toutefois, si l'apprenti(e) a obtenu son examen avant le terme initialement fixé, il peut y mettre fin en informant par écrit le maître d'apprentissage de sa demande 2 mois avant la date de la rupture souhaitée.

3. DURÉE DE L'APPRENTISSAGE

3.1. Principe :

La durée d'un contrat d'apprentissage est fixée, suivant les formations préparées, à 1, 2 ou 3 ans.

En règle générale, les contrats ont une durée de 2 ans.

Elle a été portée à trois ans, par arrêté ministériel pour un certain nombre de métiers, notamment pour la préparation des CAP suivants : **Tapissier d'ameublement, Ébéniste, Prothésiste Dentaire**

Elle peut être réduite d'un an :

- lorsque le jeune a suivi, pendant une année au moins la même formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique
- après une première formation dans un métier complémentaire
- lorsque le jeune est titulaire du baccalauréat

3.2. Modalités de mise en œuvre :

Il s'agit d'une durée maximum, qui doit, en tant que besoin, être modulée de façon à ce que la durée effective du contrat soit en rapport avec la durée du cycle de formation ; cela implique que le contrat s'achèvera dans un délai maximum de 2 mois suivant la date de l'examen ou la fin du cycle de formation.

3.3. Applications pratiques :

a. Contrats conclus pour la préparation d'un diplôme de niveau 5 : (CAP - BEP - Mention complémentaire) :

⇒ la date de fin des contrats qui débutent entre le 1^{er} juin et le 31 août, pourra intervenir entre le 30 juin et le 31 août.

Exemples :

- un contrat débutant au 1^{er} juillet prendra fin le 30 juin.
- un contrat débutant au 16 août pourra prendre fin entre le 30 juin (*au plus tôt*) et le 15 août (*au plus tard*).
- un contrat débutant au 1^{er} juin prendra fin le 30 juin.

N.B. : Il conviendra :

1. de déterminer la durée en mois du contrat en fonction de ces règles.
2. d'ajuster la rémunération à l'allongement éventuel de la durée normale du contrat (ex : 25 mois).

b. Contrats conclus pour la préparation d'un Brevet Professionnel (BP) ou Brevet de Maîtrise (BM) :

Ils prendront fin au plus tard courant décembre pour les BP et au 31 janvier pour les BM et les diplômes identiques.

4. RÉSILIATION DU CONTRAT

- Pendant la période d'essai (2 mois)

Le contrat peut être résilié, unilatéralement, par l'une ou l'autre partie, dans les deux premiers mois de l'apprentissage, qui sont considérés comme période d'essai, à la charge pour la partie qui demande la résiliation d'en informer, par écrit, l'autre partie et la Chambre de Métiers.

Ce délai de deux mois est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti.

Cette résiliation ne donne pas lieu à indemnité.

- Après la fin de la période d'essai

Passé ce délai de deux mois, la résiliation peut intervenir :

soit : sur accord des deux parties (résiliation amiable) ; les imprimés sont à demander à la Chambre de Métiers

soit : par jugement du Conseil des Prud'hommes

- Après l'obtention du diplôme préparé

soit : par accord amiable (les imprimés peuvent être demandés à la Chambre de Métiers)

soit : à la demande écrite de l'apprenti(e) seul(e) (*dans ce cas, l'apprenti(e) doit adresser à l'entreprise, 2 mois avant la date de rupture souhaitée, un courrier précisant l'objet de la demande*)

N.B. : En cas de poursuite du contrat dans une autre entreprise pour le même diplôme, il n'existe pas de période d'essai (jugement de la Cour de Cassation)

5. PROLONGATION DU CONTRAT

5.1. Le contrat peut être prolongé d'une année en cas d'échec, même partiel, à l'examen de fin d'apprentissage :

- si les deux parties (*Maître d'Apprentissage et Représentant Légal du jeune*) sont d'accord
- ET si le C.F.A. est en mesure d'accueillir le jeune.

Dans ce cas, le salaire de base de l'apprenti est celui de la dernière année de la période normale du contrat.

5.2. Contrat d'apprentissage d'une année dans une formation complémentaire à la formation initiale : (*connexe, M.C.,...*).

Cette possibilité est désormais assez largement ouverte.

QUELS SONT LES DROITS ET OBLIGATIONS DES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui donne à l'apprenti le statut de salarié "en formation".
Il comprend des obligations réciproques :

L'employeur s'engage à :

- ↳ Assurer une formation méthodique et complète conduisant au diplôme visé par le contrat en confiant à l'apprenti des tâches en relation directe avec la qualification professionnelle prévue au contrat,
- ↳ Faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le C.F.A.,
- ↳ Prendre part aux activités organisées par le C.F.A. et visant à coordonner la formation,
- ↳ Faire procéder à l'inscription à l'examen,
- ↳ Effectuer dès l'entrée du jeune en entreprise les déclarations obligatoires afin qu'il bénéficie de la Sécurité Sociale et des prestations familiales,
- ↳ Verser un salaire.

L'apprenti s'engage à :

- ↳ Effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur,
- ↳ Respecter le règlement intérieur de l'entreprise et du C.F.A.,
- ↳ Suivre avec assiduité l'enseignement au C.F.A., qui comprend un enseignement général, un enseignement technique théorique, un enseignement pratique complétant la formation en entreprise,
- ↳ Se présenter à l'examen prévu au contrat.

Le contrat d'apprentissage est soumis aux règles du Code du Travail et de la convention collective dont relève l'entreprise d'accueil.

L'APPRENTISSAGE DANS L'ENTREPRISE

Le Maître d'Apprentissage assure la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle.

Cette formation méthodique et complète doit conduire le jeune à l'obtention de l'examen de fin d'apprentissage (*CAP, BEP, BP, ...*).

RÉGLEMENTATION SUR LE TRAVAIL DES JEUNES

(note établie à partir d'informations communiquées par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Manche)

DURÉE DU TRAVAIL

Les apprentis majeurs se conforment à l'horaire collectif de travail de l'entreprise.

En revanche, les apprentis des deux sexes âgés de moins de 18 ans ne peuvent travailler plus de **8 heures par jour** ni plus de **35 heures par semaine** (*article L 117 BIS - 3 du Code du Travail*). Un contingent de 5 heures supplémentaires par semaine au maximum peut être autorisé par l'inspecteur du travail sur demande de l'employeur. Dans ce cas, ces heures doivent être rémunérées avec les mêmes majorations que celles appliquées au personnel de l'entreprise. En raison de ces durées maximales, la modulation des horaires si elle est appliquée dans l'entreprise n'est pas applicable aux apprentis mineurs.

Les heures passées en formation au CFA sont assimilées à du temps de travail effectif (*article L 117 bis-2 du Code du Travail*). **En conséquence, les apprentis mineurs ne peuvent pas retourner travailler en entreprise le vendredi soir, le samedi ou le dimanche après une semaine de cours en CFA.**

Enfin, l'article L 212 – 14 du Code du Travail prévoit que les jeunes apprentis mineurs ne peuvent effectuer plus de 4 heures et demi de travail effectif ininterrompu.

DÉCOMPTE DES HORAIRES

L'horaire de Travail dans l'entreprise est :

- ↳ soit collectif (*tous les salariés commencent et finissent à la même heure*), et dans ce cas un exemplaire doit être affiché dans les locaux et une copie envoyée à l'Inspection du Travail ;
- ↳ soit individuel (*les salariés ont des horaires différents*), et un décompte quotidien et hebdomadaire doit être mis en place par l'employeur (*cahier de pointage par exemple*) ; un récapitulatif est joint au bulletin de paie.

RÉMUNÉRATION

La rémunération est déterminée en appliquant la valeur du SMIC horaire au pourcentage retenu dans la grille des salaires.

Le régime des heures supplémentaires des salariés s'applique également aux apprentis, sous réserve des dispositions concernant les apprentis mineurs.

TRAVAIL DE NUIT DES APPRENTIS MINEURS

Principe général :

L'article L 117 bis-4 du Code du Travail interdit le travail de nuit aux apprentis mineurs des deux sexes.

Dérogation :

La dérogation à l'interdiction au travail de nuit des moins de 18 ans (*jeunes travailleurs et apprentis*) est désormais applicable aux secteurs suivants (*décret du 13 janvier 2006 publié au J.O. du 14 janvier 2006*) :

- ↳ la boulangerie
- ↳ la pâtisserie
- ↳ la restauration
- ↳ l'hôtellerie
- ↳ les spectacles
- ↳ les courses hippiques, pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course

Dans le secteur de la boulangerie ou de la pâtisserie, le travail de nuit peut être autorisé avant six heures et au plus tôt à partir de quatre heures pour permettre aux jeunes travailleurs et aux apprentis de moins de dix huit ans de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie. Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre six heures et vingt-deux heures peuvent bénéficier de cette dérogation.

Dans les secteurs des courses hippiques et du spectacle, le travail de nuit ne peut être autorisé que de vingt-deux heures à vingt-quatre heures. Dans le secteur des courses hippiques, cette dérogation ne peut être utilisée que deux fois par semaine et trente nuits par an au maximum.

Dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, le travail de nuit ne peut être autorisé que de vingt-deux heures à vingt-trois heures trente.

La dérogation ainsi prévue est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. Celui-ci apprécie si le travail de nuit de ces jeunes travailleurs ou apprentis tient compte des caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise. À défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, la dérogation est réputée accordée.

Le travail de nuit des apprentis de moins de dix-huit ans effectué dans les conditions visées aux alinéas précédents ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage.

PÉRIODE DE REPOS ET REPOS HEBDOMADAIRES

Aucun salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine civile, heures de cours comprises pour les apprentis.

Les apprentis de **plus de 18 ans** bénéficient d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, soit 24 heures pour le jour de repos, plus les 11 heures de repos quotidien.

Les apprentis de **moins de 18 ans** bénéficient de **deux jours de repos consécutifs**, soit le samedi et le dimanche, soit le dimanche et le lundi. Ils doivent également bénéficier d'un repos de nuit de 12 heures au minimum (*articles L 221-4 et L 213-9 du Code du Travail*), porté à 14 heures pour les apprentis de 15 à 16 ans.

TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS (pour les apprentis mineurs)

Principe général :

Les apprentis mineurs **ne peuvent pas travailler les dimanches et les jours fériés** (*articles L 221-3 et L 222-4 du Code du Travail*).

Dérogation :

En application d'un décret du 13 janvier 2006 publié au J.O. du 14 janvier 2006, l'emploi le dimanche et les jours fériés des moins de dix huit ans (*jeunes travailleurs et apprentis*) est désormais possible

dans les secteurs suivants :

- ↳ la boulangerie
- ↳ la pâtisserie
- ↳ la boucherie
- ↳ la charcuterie
- ↳ l'hôtellerie
- ↳ la restauration
- ↳ les traiteurs et organisateurs de réception
- ↳ les cafés, tabacs et débits de boisson
- ↳ la fromagerie - crèmerie
- ↳ la poissonnerie
- ↳ les magasins de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineries
- ↳ les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité est la vente de denrées alimentaires au détail

dans les conditions suivantes :

travail du dimanche :

L'emploi des apprentis est possible en application des textes réglementaires.

travail les jours fériés :

L'emploi des apprentis est "envisageable à la condition expresse qu'une convention ou un accord collectif étendu, ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit et en définit les conditions" (*information communiquée par la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Manche par un courrier en date du 6 avril 2006*).

Pour mémoire les jours fériés prévus par la loi sont : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

CONGÉS

La réglementation concernant les congés payés s'applique aux apprentis comme à tous les salariés de l'entreprise (*article L 223-2 du Code du Travail*).

Toutefois, des dispositions particulières concernent les apprentis :

- ↳ l'apprenti a droit à un congé payé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois précédant l'examen, afin de préparer les épreuves, **en liaison avec le CFA** (*article L 117bis-4 du Code du Travail*)
- ↳ les jeunes travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, quelle que soit leur ancienneté, et s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables ; les jours excédant ceux qu'ils ont acquis, à raison du travail accompli dans l'entreprise, ne sont pas rémunérés (*article L 223-3 du Code du Travail*).

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE FORMATION

Le maître d'apprentissage doit s'assurer que les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage ne sont pas de nature à porter atteinte à la sécurité, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

Le maître d'apprentissage a également pour mission de former de façon complète et méthodique l'apprenti, afin qu'il acquière les compétences correspondant à la qualification recherchée ou au diplôme préparé.

UTILISATION DES MACHINES DANGEREUSES

Si l'employeur envisage de faire travailler l'apprenti mineur sur des machines dangereuses, il doit normalement en demander l'autorisation à la Direction du Travail ou à l'Inspection du Travail en Agriculture.

L'APPRENTISSAGE AU C.F.A.

Le Centre de Formation des Apprentis est un établissement qui dispense un enseignement chargé de compléter la formation reçue par le jeune au sein de l'entreprise.

La durée de la formation est fixée à un minimum annuel de 400 heures.

Les cours au C.F.A. sont obligatoires et placés sous le contrôle du Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (*S.A.I.A.*).

Inscription au C.F.A. :

Le Service de l'Apprentissage de la Chambre de Métiers transmet au CFA compétent, pour visa, le contrat d'apprentissage dès qu'il est complet.

Cette procédure permet au CFA d'effectuer l'inscription de l'apprenti.