

Son
avenir »»



c'est aussi
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



1

*Édition du 4 mars 2011
Annule et remplace l'édition précédente*



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN UN CLIN D'ŒIL



Son
avenir >>



c'est aussi
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



2

>> LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN UN CLIN D'ŒIL

>> SOMMAIRE

- **Qui peut embaucher un apprenti et quelles sont les conditions relatives au jeune ?** 3
- **Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage et de la formation ?** 4
- **Qui assure la formation du jeune ?** 5
- **Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu avant son terme ?** 6
 - *Période d'essai*
 - *Rupture du contrat d'apprentissage au-delà des 2 premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage*
- **Qui contrôle l'apprentissage ?** 7
- **Quelles sont les règles applicables en cas d'embauche en CDI à l'issue du contrat d'apprentissage ?** 7

Son
avenir »



c'est aussi
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



3



QUI PEUT EMBAUCHER UN APPRENTI ET QUELLES SONT LES CONDITIONS CONCERNANT LE JEUNE ?

- Toute entreprise du secteur privé ayant déclaré avoir pris les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage peut embaucher un apprenti.

Ces mesures portent sur l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage.

L'employeur doit garantir que l'ensemble de ces mesures est de nature à permettre une formation satisfaisante de l'apprenti.

- Tout jeune âgé de 16 ans au moins (15 ans s'il a effectué la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ou s'il conclut un contrat d'apprentissage après avoir suivi une formation dans le cadre d'une classe préparatoire à l'apprentissage (CPA) et de 25 ans au plus.



QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DE LA FORMATION ?

- L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un Centre de formation d'apprentis (CFA).
- La durée du contrat d'apprentissage peut varier d'un an à trois ans en fonction du type de qualification préparée. En règle générale dans le bâtiment et les travaux publics, elle est de 2 ans pour la préparation au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou du brevet professionnel (BP).

La durée du contrat est d'un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme :

- de même niveau et en rapport avec le diplôme obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu.

La durée du contrat d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel est fixée à 3 ans. Elle est de deux ans pour les titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

La date de début de l'apprentissage est fixée par le contrat. Cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du Centre de formation d'apprentis que suit l'apprenti.



QUI ASSURE LA FORMATION DU JEUNE ?

- Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage, qui est soit le chef d'entreprise soit l'un des salariés de l'entreprise désigné par l'entreprise en fonction de ses compétences professionnelles et pédagogiques.

En effet, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé en liaison avec le CFA.

Peut remplir les fonctions de maître d'apprentissage le salarié majeur, offrant toutes garanties de moralité et justifiant la détention :

- soit d'un titre ou d'un diplôme relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre ;
 - soit d'une expérience professionnelle de 5 ans en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
 - soit d'une expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti avec avis du recteur.
- Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise est de deux par maître d'apprentissage.
 - L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.
 - Le maître d'apprentissage doit bénéficier d'une formation lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Son
avenir »



c'est aussi
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



6

» LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PEUT-IL ÊTRE ROMPU AVANT SON TERME ?

» « PÉRIODE D'ESSAI »

- Durant les deux premiers mois de l'apprentissage, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal). Dans ce cas, la résiliation ne donne pas lieu à paiement d'indemnités. Elle est constatée par écrit et notifiée par l'employeur au directeur du CFA, ainsi qu'à l'organisme consulaire ayant enregistré le contrat d'apprentissage qui transmet sans délai ce document à l'autorité administrative du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

» RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE AU-DELÀ DES 2 PREMIERS MOIS D'EXÉCUTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Au-delà des 2 premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage, le contrat d'apprentissage peut être rompu de façon anticipée :
 - à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé sous réserve que l'apprenti ait informé l'employeur par écrit au moins deux mois avant la fin du contrat ;
 - par accord de l'employeur et de l'apprenti constaté par écrit et notifié par l'employeur au directeur du CFA, ainsi qu'à l'organisme consulaire ayant enregistré le contrat d'apprentissage qui transmet sans délai ce document à l'autorité administrative du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage ;
 - décision judiciaire (conseil de prud'hommes) suite à la formation d'une action à l'initiative soit de l'employeur soit de l'apprenti motivée par la faute grave, les manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

Son
avenir »



c'est aussi
le **mien**

Une initiative du CCCA-BTP, le réseau de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics



7

» **QUI CONTRÔLE L'APPRENTISSAGE ?**

- L'apprentissage est soumis à l'exercice du contrôle de :
 - l'inspection académique de l'apprentissage chargée de suivre le déroulement de la formation par la voie de l'apprentissage ;
 - l'inspection du travail qui veille à l'application de la réglementation du travail.
- Des sanctions pénales sont applicables à l'employeur qui méconnaît ses obligations ; de plus, l'exécution du contrat d'apprentissage en cours peut être suspendue par le préfet de département ainsi que la possibilité de continuer à engager des apprentis.

» **QUELLES SONT LES RÈGLES APPLICABLES EN CAS D'EMBAUCHE EN CDI À L'ISSUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?**

- Lorsqu'au terme de son contrat d'apprentissage, l'apprenti conclut avec le même employeur un contrat à durée indéterminée, ce contrat ne peut prévoir la réalisation d'une période d'essai.

En revanche, la durée du contrat d'apprentissage doit être prise en compte pour le calcul de la rémunération applicable et l'ancienneté.