Service
sourcing

LA GESTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

COLDEFY
IPFAC
FORMATION PROFESSIONNELLE

Fonction du maître d'apprentissage

Objectifs opérationnels

- Appliquer les règles juridiques liées à la fonction de maître d'apprentissage et à l'accueil d'un apprenti
- Manager dans un contexte intergénérationnel et avec une présence alternée
- Communiquer de manière professionnelle et interpersonnelle
- Construire des outils d'évaluation efficaces et pratiques d'utilisation

- **Recruter et préparer l'arrivée de l'apprenti**

Analyser les besoins de l'entreprise

Identifier les conditions d'accueil

Anticiper son arrivée

Outil : checklist de l'arrivée de l'apprenti

- **Les règles du contrat d'apprentissage**

Gérer le temps de travail de l'apprenti

Expliquer les règles de rémunération

Décrire le fonctionnement des congés payés

Outils : liens juridiques utiles

- **Intégrer l'apprenti et organiser le travail quotidien**

Encourager l'étonnement et la curiosité

Se coordonner avec le centre de formation

Définir une collaboration claire

- **Les cas de rupture du contrat d'apprentissage**

Maitriser les procédures de rupture

Identifier les interlocuteurs utiles

Anticiper les situations à risque

Outils : guide d'entretien de rupture

- **Maitriser les techniques pédagogiques**

Mesurer la charge de travail de l'apprenti

Choisir les bonnes méthodes pédagogiques

Prendre en compte le "cadre de référence" de l'apprenti

Outils : tableau de suivi d'activité

- **Evaluer son apprenti**

Définir les critères d'évaluation

Agir avec méthode et objectivité

Gérer les conflits éventuels

Outils : tableau d'évaluation

Le contrat d'apprentissage

La création du contrat d'apprentissage

Il peut être d'une durée de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

La date de début d'exécution du contrat fixe le point de départ de celui-ci.

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 : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal: Personne désignée par la loi pour représenter et défendre les intérêts d'une autre personne. Par exemple, le père ou la mère d'un enfant mineur ou le dirigeant d'un organisme., si l'apprenti est mineur).

1 exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

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.

Le traitement administratif

Le parcours d'enregistrement

Dans les 5 jours ouvrables: Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'opérateur de compétences .

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

L'opérateur de compétence a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de l'opérateur de compétence dans ce délai, la demande est refusée.

Le dépôt du contrat d'apprentissage est gratuit.

La transmission par voie dématérialisée à l'opérateur de compétences: Finance l'apprentissage, apporte son aide pour élaborer les certifications professionnelles et pour définir les besoins en formation des entreprises ou la Dreets: Dreets : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (ex-Direccte) peut se faire par document numérisé (scan par exemple).

Comment connaître son opérateur de compétences (OPCO) ?

Le regroupement des branches professionnelles autour d'un OPCO désigné, s'appuie sur les critères de cohérence des métiers et des compétences, de filières, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises.
Près de 329 branches sont réparties dans 11 OPCO, au lieu des 20 OPCA qui existaient auparavant.
Il existe aujourd'hui 3 principales méthodes pour connaître son opérateur de compétences :

- Votre entreprise est déjà, selon vous, adhérente à un OPCO mais vous souhaitez le vérifier ? Utiliser le site cfadock : en entrant le SIRET de votre entreprise (sans aucun espace) sur le site, votre OPCO sera affiché.

- Votre entreprise n’est pas encore adhérente à un OPCO ? Utiliser cette table de correspondance pour trouver votre OPCO grâce à votre Identifiant de Convention Collective (IDCC). Pour rappel, le numéro IDCC se compose de 4 chiffres et est compris entre 0001 et 9999. Il est attribué par le ministère du travail lors de la création de la convention collective et est rattaché à l’intitulé de la convention collective. On le trouve généralement sur les fiches de salaire.

- Votre entreprise n’est pas encore adhérente à un OPCO et vous n’appliquez pas ou pas encore de convention collective ? Vous pouvez le trouver grâce à votre secteur d’activité et la liste des opérateurs de compétences ci-dessous.

Liste et coordonnées des opérateurs de compétences (OPCO)

- AFDAS - Culture, médias, loisirs, sport
- ATLAS - Services financiers et conseil
- Uniformation - cohésion sociale
- AKTO - Entreprises à forte intensité de main d'oeuvre
- OCAPIAT - Agriculture, pêche, agroalimentaire
- 2I - Interindustriel
- Construction
- Mobilités - Transports, voyages, distribution
- Entreprises de proximité - Artisanat professions libérales, services de proximité
- Santé
- Opcommerce

Le rôle des OPCO

- d’assurer le financement des contrats d’apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d’apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
  - établir la gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences (GPEC)
  - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- - les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l’obtention de la certification visée) ;
- d’assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
- d’améliorer l’information et l’accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- d’accompagner ces entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d’activité.

Les contrôles

- **Les services académiques de l'apprentissage**

La mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage exerce ses attributions sur tous les lieux de mise en œuvre des formations par apprentissage conduisant à la délivrance d'un diplôme de l'éducation nationale. Les contrôles portent sur les deux lieux de formation des apprentis : entreprise et CFA.

- **L'intervention de l'Inspection du Travail**

Les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent d'un pouvoir d'investigation qui les autorisent à :

- accéder/rentrer à/dans l'entreprise et la visiter, sans avertissement préalable,
- entrer dans les locaux affectés à l'hébergement de travailleurs (voir précisions ci-dessous),
- mener une enquête, notamment en interrogeant les salariés, en demandant les documents,
- procéder à des prélèvements portant sur les produits distribués ou utilisés,
- demander, dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, à toute personne liée à l'entreprise de justifier de leur identité et de leur adresse, dans l'exercice de leur mission
- faire appel à des organismes agréés pour vérifier l'état des locaux et des matériels.

- **La certification Qualiopi**

la certification Qualiopi sera obligatoire pour tous les organismes de formation. Le gage de qualité Qualiopi sera désormais nécessaire pour tous les prestataires qui dispensent les activités suivantes :

- Toutes les formations

- Les bilans de compétences

- La validation des acquis de l'expérience

- Toutes les formations par apprentissage

Droits et devoirs des apprentis

La législation de l'apprentissage

Le code du travail

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Titre II : Contrat d'apprentissage (Articles L6221-1 à L6227-12) - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

La convention collective

La convention collective est un texte conclu au niveau d'une branche d'activité (Ex : Transports routiers). Elle adapte les règles du Code du travail sur des points précis, en fonction des situations particulières de la branche (primes, congés, salaires minima, préavis, prévoyance...).

Vous pouvez retrouver le nom de votre convention collective sur votre bulletin de paie ou sur votre contrat de travail.

Les règles juridiques

Le temps de travail

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.
La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Tout d'abord, celui-ci ne peut travailler plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine (6). Des dérogations sont toutefois possibles pour certaines activités déterminées par décret, lorsque l'organisation du travail le justifie.

Par ailleurs, le travail de nuit est interdit pour les apprentis âgés de moins de 18 ans (7) :

interdiction du travail entre 22h et 6h pour les travailleurs entre 16 et 18 ans ;
interdiction du travail entre 20h et 6h pour les travailleurs de moins de 16 ans.
Des dérogations peuvent toutefois être accordées en fonction des caractéristiques particulières de l'activité (8).

Le travail lors des jours fériés est également interdit (9).

Les jeunes travailleurs doivent bénéficier d'un repos quotidien (10) :

de 12 heures consécutives lorsqu'ils sont âgés de moins de 18 ans ;
de 14 heures consécutives lorsqu'ils sont âgés de moins de 16 ans.
Enfin, ils doivent bénéficier d'un repos de 2 jours consécutifs par semaine, sauf exception justifiée par l'activité prévue par un accord collectif, ou, à défaut, autorisée par l'inspection du travail (11)

[1] Art. L.6221-1 C.trav.

[2] Art. L.6222-1 et 2 C.trav.

[3] Art. L.6222-27 C.trav.

[4] Art. D.6222-26 C.trav

[5] Art. L.6222-28 C.trav.

[6] Art. L.6222-25 et L.3162-1 C.trav.

[7] Art. L.3163-1 C.trav.

[8] Art. L.3163-2 C.trav.

[9] Art. L.3164-6 C.trav.

[10] Art. L.3164-1 C.trav.

[11] Art. L.3164-2 C.trav.

[12] Art. L.3164-9 C.trav.

[13] Art. L6222-35 C.trav.

La rémunération

Le Code du travail prévoit que l'apprenti perçoit un salaire ne pouvant être inférieur à un certain pourcentage du Smic et qui varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté (3) dans le cycle de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Voici de manière synthétique les montants minimums de rémunération devant être perçus par l'apprenti pour l'année 2021 (4) :

Situation	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans	26/30 ans
1ère Année	27 % du smic	43 % du smic	53 % du smic	100 % du smic
2ème Année	39 % du smic	51% du smic	61% du smic	100 % du smic
3ème Année	55 % du smic	67 % du smic	78 % du smic	100 % du smic

La sécurité au travail

- Suivi médical de l’apprenti

L’apprenti doit bénéficier d’une visite d’information et de prévention (VIP) ou, s’il est affecté à un poste nécessitant un suivi individuel renforcé (SIR), d’un examen médical d’embauche au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche. Cependant, si l’apprenti a moins de 18 ans, la VIP doit être effectuée avant l’affectation sur le poste de travail.

Pour rappel, les travailleurs bénéficiant du suivi individuel renforcé de leur état de santé sont notamment

Les travailleurs titulaires d’une habilitation électrique,
Les travailleurs titulaires d’une autorisation de conduite,
Les jeunes travailleur de moins de 18 ans affecté à des travaux interdits faisant l’objet d’une déclaration de dérogation à l’inspection du travail,
Les travailleurs exposés au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage
et de démontage d’échafaudages,
Les travailleurs exposés à l’amiante, à certains agents CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques), …
Les travailleurs affectés à une poste identifié à risque par l’employeur et nécessitant un suivi individuel renforcé.

L'apprenti bénéficie également des visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail.

- Comme tout salarié, l’apprenti doit bénéficier lors de son arrivée dans l’entreprise d’une formation à la sécurité.

Fins, suspension ou prolongation du contrat

Fin anticipée

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: Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés. 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: Événement exceptionnel, imprévisible et irrésistible justifiant de s'exonérer d'une obligation, d'un engagement ou d'une responsabilité (par exemple : catastrophe naturelle pour un contrat d'assurance, décès du salarié pour un contrat de travail...) et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel.

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux.

Suspension

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) peut, après enquête de l'inspecteur du travail, suspendre le contrat d'apprentissage dans les situations suivantes

- Mise en danger de l'apprenti
- Non conformité des installations
- Discrimination
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur. L'apprenti continue de suivre la formation générale en CFA

Lorsque la DDETS ou DDETS-PP refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat d'apprentissage est rompu. Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

Prolongation

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre un doublement en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou une réorientation.

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.

Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants

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

Un apprenti qui a une rupture de contrat peut rester en formation dans le CFA pendant 6 mois