

L'APPRENTISSAGE, MODE D'EMPLOI



Par **OLIVIER MEYER**

Avocat spécialiste en droit social
Cabinet D.M & D-LAWROPE
www.dmd-avocats.com

Tant qu'il y aura des maîtres pour enseigner les gestes séculaires et des apprentis pour recevoir l'héritage, on pourra avoir confiance dans le devenir de notre société. Car l'apprentissage est un magnifique modèle d'humanisme. L'apprenti travaille en apprenant, le maître bénéficie (à des conditions avantageuses) de la contribution de l'apprenti en même temps qu'il enseigne. Bel exemple de partage des richesses intellectuelles et de brassage des générations. Pour l'historien Philippe Aries, l'apprentissage (apparu au Moyen Âge) forçait les enfants à vivre au milieu des adultes, qui leur communiquaient le «savoir-faire» et le «savoir-vivre».

L'apprentissage est une formation en alternance qui associe une formation chez un employeur et des enseignements au sein d'un centre de formation aux apprentis (CFA).

● QUI PEUT ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

L'apprenti est suivi par un maître d'apprentissage, qui est un chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Celui-ci doit contribuer à lui donner les connaissances nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme qu'il prépare, en liaison avec le CFA. La fonction peut être exercée par plusieurs salariés (une équipe tutorale). Pour être maître d'apprentissage, il faut avoir soit :

- > un titre ou un diplôme au moins égal à celui qui est préparé et une

- expérience professionnelle de trois ans en relation avec la qualification.
- > une expérience professionnelle de cinq ans en relation avec la qualification préparée et un niveau de qualification déterminé par le comité départemental de l'emploi.
- > une expérience professionnelle de cinq ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé après avis de l'autorité compétente.

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti en prenant les mesures nécessaires. L'équipement, les techniques, les conditions de sécurité et d'hygiène, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage doivent permettre une formation satisfaisante.

● QUI PEUT DEVENIR APPRENTI ?

Il faut (sauf dérogation) être âgé de 16 à 25 ans au début du contrat et être reconnu apte à l'exercice du métier lors de la visite médicale d'embauche.

● QU'EST-CE QUE LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

C'est un contrat de travail soumis au code du travail et à la convention collective. L'apprenti travaille et perçoit un salaire: il est un salarié à part entière. La durée du contrat d'apprentissage est en moyenne de deux ans, mais elle peut varier de six mois à trois ans en fonction de la profession, du niveau de qualification et des diplômes déjà obtenus. Il comporte obligatoirement une formation, dispensée à la fois en entreprise et dans un CFA.

Le contrat est établi sur un formulaire type (pour le télécharger, taper «CERFA FA 13 a» dans un moteur de recherche). Signé par l'employeur, l'apprenti ou son représentant légal, il est adressé pour enregistrement à la chambre consulaire compétente (Chambre des métiers et de l'artisanat, Chambre de commerce et d'industrie, Chambre d'agriculture ou DDTEFP).

● QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION D'UN APPRENTI ?

L'apprenti perçoit un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC, déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Exemple: un apprenti de moins de 18 ans touche 25 % du SMIC en 1^{re} année, 37 % en 2^e année et 53 % en 3^e année.

● QUELLES SONT LES AIDES FINANCIÈRES ?

Les employeurs bénéficient d'exonérations de charges sociales. Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.

LES CONDITIONS DE RUPTURE

Les deux premiers mois de travail constituent une période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties. Au-delà (et en dehors des cas où les parties sont d'accord pour rompre), la rupture ne peut intervenir que pour faute grave. À noter que le contrat doit être enregistré auprès de la chambre consulaire compétente. À défaut, il serait requalifié en contrat de droit commun.