



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE
Direction du Développement RH
Direction de la Formation

Destinataires

Tous services

Contact

Tél : 0155442736
Fax :
E_mail:

Date de validité

Du 1^{er} juin 2016

Annulation de

Circulaire du 23 mai 2007 RH 107

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé



Bulletin Ressources
Humaines

OBJET :

L'apprentissage est une des formes les plus efficaces d'accès à la formation et à l'insertion dans l'emploi pour les jeunes. Il permet de poursuivre une formation initiale (et d'obtenir une certification) tout en étant lié à un employeur par un contrat de travail (favorisant le développement des compétences).

La politique RH du Groupe La Poste est axée sur le développement des compétences de tous. Ainsi la transmission intergénérationnelle des savoirs est encouragée. C'est un levier fort pour capitaliser sur les pratiques tout en les confrontant à d'autres visions. L'alternance est également un formidable moyen de pérenniser nos savoir-faire, de partager notre culture et sens du service, de faire évoluer nos organisations et de développer notre capacité à travailler ensemble.

La Poste considère que l'alternance constitue un moyen adapté et performant de préparation à la vie professionnelle. Elle

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret

Références : **CORP-DRHG-2016-0196 du 22 décembre 2016**

Domaine : RESSOURCES HUMAINES

Rubrique : Formation

Sous Rubrique : PX 7



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

prend le parti de la formation des jeunes en leur offrant une expérience professionnelle et en les accompagnant jusqu'à l'obtention de leur certification.

A ce titre, La Poste est signataire, avec un certain nombre d'autres grandes entreprises, de la charte de l'apprentissage (cf. annexe 1) et s'est engagée en tant qu'entreprise socialement responsable à contribuer l'insertion des jeunes dans la vie active.

Ce BRH a pour objet de rassembler, de préciser et de permettre la mise en œuvre des nouvelles modalités en matière d'apprentissage, faisant suite aux différentes lois citées en référence.

Il intègre les évolutions réglementaires sur la durée de période d'essai et des modifications fiscales liées à la taxe d'apprentissage.

Il apporte des précisions sur :

- le rôle des partenaires intervenant sur l'apprentissage (nouvelles obligations des CFA, des CCI...),
- les cas de réduction des durées de formation,
- les différents types de congés,
- les aides Mobili-Jeunes,
- le nouveau CERFA FA13.

Sylvie François



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Sommaire	
1. DEFINITION	7
2. CHAMP D'APPLICATION : BENEFICIAIRES ET CONDITIONS D'AGE	7
2.1 PRINCIPE	7
2.2 CAS PARTICULIERS	7
3. NATURE ET DUREE DU CONTRAT INITIAL	8
3.1 NATURE DU CONTRAT	8
3.2 PRINCIPE CONCERNANT LA DUREE DU CONTRAT	8
3.3 DEROGATIONS CONCERNANT CETTE DUREE	9
3.4 ADAPTATION DE LA DUREE DU CONTRAT AU REGARD DU NIVEAU INITIAL DU JEUNE	9
3.5 REGLES APPLICABLES ET DEROGATIONS POSSIBLES CONCERNANT LA DUREE NECESSAIRE POUR L'OBTENTION D'UN DIPLOME OU D'UN TITRE A FINALITE PROFESSIONNELLE INSCRIT AU RNCP	10
4. FORMATION	11
4.1 ENTRETIEN DES DEUX MOIS	12
4.2 DUREE DE LA FORMATION	12
4.3 LA DATE DU DEBUT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	12
5. LES PARTENAIRES DU CONTRAT ET LA PROCEDURE D'EMBAUCHE	13
5.1 LES PARTENAIRES DU CONTRAT	13
5.1.1 Les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI)	13
5.1.2 Le Centre de Formation d'Apprentis (CFA)	13
5.2 PROCEDURE D'EMBAUCHE	15



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

5.2.1	<i>Visite médicale d'aptitude</i>	15
5.2.2	<i>Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)</i>	15
5.2.3	<i>Formalités à accomplir à l'occasion de l'établissement du contrat d'apprentissage</i>	15
6.	LE TUTORAT	18
6.1	<i>DEFINITION</i>	18
6.2	<i>CRITERES DEVANT ETRE REMPLIS PAR LE MAITRE D'APPRENTISSAGE</i>	18
6.3	<i>LES MISSIONS</i>	19
6.4	<i>LE CHOIX DES MAITRES D'APPRENTISSAGE</i>	19
6.5	<i>LA FORMATION DES MAITRES D'APPRENTISSAGE</i>	19
7.	CARACTERISTIQUES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	20
7.1	<i>PERIODE D'ESSAI DE L'APPRENTI</i>	20
7.2	<i>DUREE DU TRAVAIL</i>	20
7.3	<i>REMUNERATION DU SALARIE ET AIDES ACCORDEES PAR L'ETAT</i>	21
7.3.1	<i>Rémunération de l'apprenti</i>	21
7.3.2	<i>Aides de l'Etat et exonérations</i>	23
7.4	<i>STATUT ET DROITS LIES AU CONTRAT</i>	25
7.5	<i>DROIT A CONGES DES APPRENTIS</i>	26
7.6	<i>PROTECTION SOCIALE</i>	27
7.7	<i>PRESTATIONS FAMILIALES</i>	27
7.8	<i>AIDE MOBILI-JEUNE D'ACTION LOGEMENT</i>	27
7.9	<i>OBLIGATIONS RECIPROQUES ET SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT</i>	28
7.9.1	<i>Obligations de l'apprenti et sanctions en cas de non-respect</i>	28
7.9.2	<i>Obligations de l'employeur et sanctions en cas de non-respect</i>	29
7.10	<i>PROLONGATION DU CONTRAT INITIAL</i>	31
8.	FIN DU CONTRAT	32



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

8.1	<i>RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT</i>	32
8.1.1	<i>Cessation du contrat au cours de la période d'essai</i>	32
8.1.2	<i>Cessation du contrat après les deux premiers mois</i>	32
8.2	<i>OBTENTION DU DIPLOME AVANT LE TERME DU CONTRAT ET CESSATION DU CONTRAT A SON ECHEANCE</i>	32
8.3	<i>MODALITES D'INTEGRATION APRES UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE</i>	33
8.4	<i>REGIME D'ALLOCATIONS CHOMAGE</i>	33
9.	DISPOSITIF DU CONTROLE INTERNE : RISQUES MAJEURS	33
<hr/>		
	ANNEXES	35
<hr/>		
	<i>ANNEXE 1 : CHARTE DE L'APPRENTISSAGE</i>	35
	<i>ANNEXE 2 : ZOOM SUR LE RNCP</i>	36
	<i>ANNEXE 3 : LES ACTEURS</i>	37
	<i>ANNEXE 4 : CONTRAT D'APPRENTISSAGE : INSTRUCTIONS ET CONSIGNES POUR REMPLIR LE CONTRAT</i>	38
	<i>ANNEXE 5 : MODELE D'ANNEXE AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE PRECISANT LES CLAUSES PARTICULIERES</i>	43
	<i>ANNEXE 6 : LES REMUNERATIONS</i>	45
	<i>ANNEXE 7 : LES DIFFERENTS CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE</i>	50



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Références : Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (*JO du 5 mai 2004*).

Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (*JO du 19 janvier 2005*).

Décret n°2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage (*JO du 17 février 2005*).

Loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale (*JO du 27 juillet 2005*).

Loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises (*JO du 3 août 2005*).

Décret n°2005-1117 du 6 septembre 2005 relatif à l'apprentissage et modifiant le Code du travail (*JO du 8 septembre 2005*).

Arrêté du 12 septembre 2005 relatif à la mise en place de la carte nationale d'apprenti (*JO du 5 octobre 2005*).

Décret n°2005-1392 du 8 novembre 2005 relatif à l'apprentissage et modifiant le code du travail (*JO du 10 novembre 2005*).

Décret n°2005-1502 du 5 décembre 2005 relatif au régime de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis et modifiant le code du travail (*JO du 7 décembre 2005*).

Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (*JO du 2 avril 2006*).

Décret n° 2006-764 du 30 juin 2006 relatif à la formation des apprentis juniors (*JO du 1^{er} juillet 2006*).

Décret n°2006-920 du 26 juillet 2006 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage et modifiant le code du travail (*JO du 27 juillet 2006*).

Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (*JO du 25 novembre 2009*).

Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Cherpion (*JO du 29 juillet 2011*).

Décret n° 2011-1924 du 21 décembre 2011 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage (*JO du 23 décembre*).

Arrêté du 6 juillet 2012 relatif au modèle type de contrat d'apprentissage (*JO du 18 juillet*).

Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (*JO du 6 mars 2014*).

Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen (*JO du 18 août 2015*).



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

1. DEFINITION

Le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à des jeunes, de travailler et de suivre un enseignement en alternance conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée :

- soit par un diplôme ;
- soit par un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (cf. annexe 2).

L'apprentissage est ainsi une forme d'éducation alternée, qui délivre à des jeunes une formation générale, théorique et pratique, fondée sur plusieurs lieux de formation : La Poste et le Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Le statut conféré à un jeune recruté en qualité d'apprenti ne peut conduire l'employeur à l'affecter sur des activités de remplacement ou d'appoint. L'apprenti doit exercer dans l'entreprise des activités en lien direct avec la qualification qu'il prépare. L'entreprise lui confie des tâches permettant d'exécuter des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle définie en accord avec le CFA.

2. CHAMP D'APPLICATION : BENEFICIAIRES ET CONDITIONS D'AGE

2.1 PRINCIPE

D'une manière générale, le contrat d'apprentissage peut être conclu par un jeune âgé d'au moins 16 ans et de 25 ans au plus, au début de ce contrat.

Des règles spécifiques existent pour les jeunes de moins de 16 ans mais compte tenu des métiers ouverts à l'apprentissage à La Poste, leur recrutement n'est pas préconisé.

2.2 CAS PARTICULIERS

	Conditions	Précisions
Jeunes âgés de 30 ans maximum	<ul style="list-style-type: none">- Suite à un précédent contrat d'apprentissage et en vue de l'obtention d'un niveau de diplôme supérieur.- Suite à une rupture du précédent contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti.- Pour les personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau.	Dans les deux premiers cas, <u>le nouveau contrat d'apprentissage doit, toutefois, être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat</u>



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Absence de limite d'âge	<ul style="list-style-type: none">- Projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.- Personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue.	
Salariés en CDI dans l'entreprise	Tout salarié de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée à La Poste peut , en accord avec l'entreprise, obtenir la suspension de son CDI afin de conclure un contrat d'apprentissage lui permettant d'acquérir un diplôme et une nouvelle qualification. Aucune durée d'ancienneté requise.	Si le jeune obtient son diplôme, il peut être promu sur un poste et niveau de classif ad hoc. Un avenant à son CDI est requis. Mais l'obtention du diplôme n'entraîne aucune promotion obligatoire ; la rémunération est juste revalorisée de l'ancienneté acquise.

3. NATURE ET DUREE DU CONTRAT INITIAL

3.1 NATURE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée de type particulier dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation.

Les contrats peuvent être successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes. Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier Centre de Formation d'Apprentis (CFA) qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage de même niveau.

Aucun délai n'est exigé entre deux contrats.

3.2 PRINCIPE CONCERNANT LA DUREE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou une durée indéterminée. Toutefois, le second cas n'est pas préconisé par La Poste.

La durée du contrat d'apprentissage à durée déterminée peut varier **entre un an et trois** ans en fonction du type et du niveau de qualification préparés. Cette durée peut être prolongée dans certains cas exceptionnels déterminés par le Code du travail.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

3.3 DEROGATIONS CONCERNANT CETTE DUREE

Un contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée variant **entre six mois et un an** lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- 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 celui déjà obtenu ;
- dont une partie a été acquise par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a débuté sous un autre statut.

Lors de telles situations, cette variation de durée doit être autorisée par le recteur après avis du directeur du CFA ou dans le cas d'une section d'apprentissage, du responsable d'établissement. En l'absence de réponse dans un délai d'un mois suivant le dépôt de la demande par l'employeur, la demande est réputée acceptée.

Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis est déterminé au prorata de la durée du contrat.

De plus, la durée du contrat d'apprentissage peut être portée **à 4 ans** lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue.

3.4 ADAPTATION DE LA DUREE DU CONTRAT AU REGARD DU NIVEAU INITIAL DU JEUNE

Conformément aux articles L. 6222-8 et R. 6222-9 du code du travail, cette durée peut, toutefois, être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti.

Celle-ci est alors fixée par le co-contractant en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage. Cependant, cette autorisation est facultative pour les apprentis ayant un niveau supérieur au baccalauréat, si un avis favorable a été émis par le président d'université ou le chef d'établissement d'enseignement supérieur.

La durée du contrat peut être réduite ou allongée, à la demande des co-contractants sans pouvoir conduire à la conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à un an ou supérieure à trois ans.

Cette adaptation est autorisée par le recteur de l'académie après avis, le cas échéant, du président de l'université ou du directeur de l'établissement



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

d'enseignement supérieur concerné, au vu de l'évaluation des compétences du jeune concerné.

En l'absence de réponse dans un délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée acquise. Si la prise en compte du niveau initial du jeune concerné conduit à réduire la durée du contrat, cette réduction ne peut se cumuler avec les 3 cas de réduction d'un an, évoqués dans la partie suivante (3.5).

3.5 REGLES APPLICABLES ET DEROGATIONS POSSIBLES CONCERNANT LA DUREE NECESSAIRE POUR L'OBTENTION D'UN DIPLOME OU D'UN TITRE A FINALITE PROFESSIONNELLE INSCRIT AU RNCP

La durée du contrat d'apprentissage tient compte d'un type de profession, du niveau de qualification visée ainsi que de la durée minimale de formation en CFA fixée par convention, accord de branche étendu, ou à défaut par arrêté ministériel.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est fixée à deux ans au moins, celle-ci est réduite d'un an :

	Conditions	Modalités	Conséquences sur la rémunération
Réduction automatique	Si bénéfice d'une formation dans établissement technologique ou contrat de professionnalisation pendant un an		Considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage
1^{er} cas de réduction sur demande	Si déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur et anciens stagiaires d'une formation professionnelle ayant pour objet l'acquisition d'une qualification et agréée par l'Etat ou la Région	Décision prise par le recteur après avis du directeur du CFA. Après un mois, silence vaut acceptation	Considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage
2^{ème} cas de	Si titulaire d'un	Décision prise	Une majoration



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

réduction sur demande	diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou d'un titre homologué et qui désire préparer un titre de même niveau si nouvelle qualification recherchée en rapport direct avec le premier diplôme	par le recteur après avis du directeur du CFA. Après un mois, silence vaut acceptation	de 15 points aux pourcentages afférents à la dernière année de la durée de formation
------------------------------	--	---	--

A La Poste, les apprentis recrutés en vue de préparer un CAP Distribution d'objets et Services à la Clientèle (CAP DOSC) sont déjà titulaires d'un diplôme ou d'un titre supérieur ou égal au CAP qu'ils souhaitent préparer. Ils sont dispensés d'une partie de la formation et peuvent obtenir ce diplôme en un an au lieu de deux ans.

4. FORMATION

L'apprentissage est la seule formation en alternance qui soit à la fois qualifiante et diplômante. Celle-ci est, en effet, obligatoirement sanctionnée soit par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique secondaire ou supérieur soit par un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Cette formation associe donc une formation théorique (c'est-à-dire des enseignements généraux, technologiques et professionnels) dispensée par un CFA ou une section d'apprentissage d'un établissement secondaire ou universitaire, à l'exercice d'activités professionnelles et à une formation pratique en entreprise.

Le développement des compétences et l'obtention d'un diplôme ou d'un titre sont les objectifs de l'apprentissage. Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est donc considéré comme du temps de travail effectif.

La formation pratique doit être fondée sur l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat.

La formation générale est quant à elle, associée à la formation technologique et pratique et s'articule avec elle.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

4.1 ENTRETIEN DES DEUX MOIS

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter celle-ci, **l'apprenti est convié obligatoirement par le CFA, dans les deux mois suivant la conclusion de son contrat d'apprentissage à un entretien** auquel participent l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA et, si besoin est, les parents de l'apprenti ou son représentant légal. L'organisation de cet entretien et l'établissement du compte rendu de celui-ci, sont à la charge du CFA ou de la section d'apprentissage.

4.2 DUREE DE LA FORMATION

La durée de la formation dispensée par le CFA varie en fonction des exigences propres au niveau de la qualification préparée.

Par exemple pour un brevet de technicien supérieur (BTS) ou un baccalauréat professionnel la durée minimale prévue, sauf dérogation, est de 1350 heures sur deux ans.

La durée minimale fixée par convention, ne peut être inférieure à **400 heures par an** en moyenne. Cette durée est proratisée si le contrat est inférieur à un an, soit 200 heures minimum pour un contrat de 6 mois.

4.3 LA DATE DU DEBUT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage doit préciser la durée prévue de l'apprentissage et fixer la date du début du contrat. Cette dernière doit correspondre au début du cycle de formation en CFA. Cette date ne peut, sauf dérogation, **être antérieure ou postérieure de plus de trois mois au début du cycle de formation que doit suivre l'apprenti**. Ainsi, si les cours au CFA commencent le 1er octobre, l'apprentissage en entreprise ne peut commencer ni avant le 1er juillet, ni après le 1er janvier.

Si l'apprentissage débute en amont ou aval de la règle précitée, une évaluation des compétences par le recteur de l'académie ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, est obligatoire et préalable à la signature du contrat. Dans ce cas, une dérogation doit, de surcroît, être demandée au recteur afin de permettre au jeune d'intégrer immédiatement la formation en cours. La demande doit mentionner le motif invoqué et intégrer les résultats de l'évaluation des compétences du salarié et être transmise au recteur après avis du CFA.

En l'absence de réponse dans un délai de deux semaines à compter du jour où le recteur a été saisi, la dérogation est réputée accordée.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

5. LES PARTENAIRES DU CONTRAT ET LA PROCEDURE D'EMBAUCHE

5.1 LES PARTENAIRES DU CONTRAT

Les autres partenaires sont en annexe 3.

5.1.1 Les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI)

Les CCI locales sont, les seuls organismes **chargés de procéder à l'enregistrement des contrats d'apprentissage** pour les entreprises telles que La Poste. Est considérée comme compétente, celle du lieu d'exécution du contrat.

Au-delà de la seule procédure d'enregistrement, ces organismes peuvent donner toutes les informations nécessaires à l'embauche d'un apprenti, conseiller, et aider à la rédaction du contrat d'apprentissage lui-même.

L'enregistrement, comme les autres missions citées, ne peut donner lieu à aucun frais pour l'employeur ou l'apprenti. En effet, en application de l'article L6221-2 du Code du travail, « aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage ». Ainsi, le principe de gratuité du contrat d'apprentissage a été réaffirmé.

Dès réception du contrat d'apprentissage à la CCI, un délai de 15 jours est requis pour invalider éventuellement le contrat et procéder à la régularisation de celui-ci.

Faute de décision de retrait d'enregistrement dans ce délai le contrat est réputé enregistré de droit. Le refus d'enregistrement est notifié, le cas échéant, par voie électronique. Le contrat ne pourra recevoir ou continuer de recevoir exécution. Selon la chambre sociale de la Cour de cassation, le contrat d'apprentissage ne pourra être requalifié (cass. soc. 28 mai 2008), que cela soit une requalification en CDD ou en CDI.

5.1.2 Le Centre de Formation d'Apprentis (CFA)

5.1.2.1 Statut

Le CFA est régi par un organisme gestionnaire (association, collectivité locale...) et par une convention régionale ou nationale en portant création.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Cette convention fixe les modalités d'organisation administrative, pédagogique et financière du CFA et est assortie d'annexes pédagogiques. Ces dernières fixent la durée totale de la formation et la répartition des heures d'enseignement dans le cadre des dispositions applicables.

5.1.2.2 Rôle

Dans le cadre de l'alternance, le CFA dispense aux apprentis une formation générale technologique et professionnelle.

Il a notamment pour mission de développer l'aptitude des jeunes à tirer profit d'actions ultérieures de formation professionnelle ou à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie.

Le CFA remet à chaque apprenti une carte d'« Etudiant des métiers ».

5.1.2.3 Obligations pédagogiques

Le CFA a la responsabilité pédagogique de l'apprenti. Il assure la coordination entre la formation qu'il dispense et celle assurée par l'entreprise.

A cet effet, le directeur du CFA :

- établit pour chaque métier et en liaison avec les entités d'accueil des progressions conformes aux annexes pédagogiques de la convention ;
- désigne parmi le personnel du CFA et pour chaque apprenti un formateur plus spécialement chargé de suivre la formation de cet apprenti et de vérifier son assiduité. Il assure une liaison avec le maître d'apprentissage dans l'entreprise. Le formateur est en contact avec l'entreprise grâce notamment **au livret d'apprentissage** ;
- rédige et met à disposition des maîtres d'apprentissage dans l'entreprise les documents pédagogiques nécessaires en la matière ;
- peut proposer, au bénéfice des maîtres d'apprentissage, une formation sur l'enseignement par alternance ainsi que sur les programmes et les documents pédagogiques afférents aux formations à dispenser ;
- peut organiser à l'intention des employeurs toutes autres activités nécessaires pour assurer la coordination de la formation dispensée par le CFA et l'entreprise.

5.1.2.4 Cas particulier des Formaposte

Ce sont des associations Loi 1901 à but non lucratif, nées de la volonté du Groupe La Poste de développer l'apprentissage comme voie de recrutement privilégiée tout en apportant une formation certifiante. Ils ont été créés en



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

réponse à un besoin de former et qualifier les jeunes en région. Les Formaposte sont indépendants juridiquement du Groupe La Poste et répondent aux obligations et rôle décrits ci-dessus.

Les Formaposte sont des organismes gestionnaires de CFA dits « hors les murs », c'est-à-dire que toutes les formations sont dispensées par des partenaires éducatifs. Ils ont un rôle de coordination et d'interface pédagogiques entre les NOD et les partenaires éducatifs.

5.2 PROCEDURE D'EMBAUCHE

5.2.1 Visite médicale d'aptitude

L'apprenti bénéficie de l'examen médical prévu à l'article R.4624-10 du Code du travail au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

Dans un principe de précaution, il est préconisé que le service gestionnaire joigne systématiquement la fiche médicale au moment du dépôt du contrat à la Chambre de Commerce et d'Industrie, c'est-à-dire dans les cinq jours ouvrables suivant la date d'embauche.

5.2.2 Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Comme pour les autres salariés, le salarié recruté en contrat d'apprentissage doit faire l'objet d'une déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF.

La DPAE doit être transmise par l'entreprise dans les **8 jours qui précèdent** l'embauche du jeune.

Cette formalité est effectuée directement par le CSRH au moment de la saisie du contrat dans le SIRH.

5.2.3 Formalités à accomplir à l'occasion de l'établissement du contrat d'apprentissage

5.2.3.1 La rédaction du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit comportant des clauses et des mentions obligatoires. Il est signé par l'apprenti et l'employeur préalablement à son exécution.

Ces formalités sont matérialisées dans le formulaire CERFA FA13A.

Le contrat de travail des apprentis est exclusivement établi par le biais d'un formulaire CERFA FA 13A n°10103*06 (cf. annexe 4), dont l'ensemble



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

des rubriques doit être renseigné et qui être établi **en trois exemplaires originaux**.

L'employeur peut se procurer ce contrat auprès de la CCI locale, ou l'éditer à partir du site Internet du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, en même temps que la notice associée (<http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-d-apprentissage>).

Chaque volet du formulaire CERFA doit être signé, en original, par l'autorité compétente, par l'apprenti ainsi que par le représentant légal de ce dernier s'il est mineur.

La signature du contrat d'apprentissage par les deux parties contractantes est un préalable à l'emploi de l'apprenti.

A ce contrat type CERFA doit être ajoutée une annexe faisant mention des clauses particulières tels que les engagements et les conditions d'exécution, les droits et avantages sociaux des salariés employés dans le cadre de ce contrat (cf. annexe 5 : modèles) ainsi que les modalités de la formation.

Le contrat d'apprentissage fixe la date du début de l'apprentissage et doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires :

- le nom de l'employeur et l'adresse de l'établissement où s'effectue la formation pratique ;
- les nom, prénom, date de naissance, domicile de l'apprenti et de son représentant légal s'il est mineur, la mention du dernier établissement scolaire fréquenté et ses études antérieures ;
- la désignation de la formation et la mention du diplôme ou titre préparé ;
- le nom et l'adresse du CFA où l'apprenti va suivre sa formation théorique. Ainsi, l'inscription dans le CFA est de la responsabilité de l'employeur et doit être effectuée avant la formalisation du contrat ;
- la date de début et la date de fin du contrat, sa durée. ;
- les nom et prénom du ou des maîtres d'apprentissage, accompagnés de la copie des titres ou diplômes dont ils sont titulaires et de la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée ;
- le salaire mensuel exprimé en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel pour chaque année de contrat.

La grille des rémunérations est actualisée deux fois par an et publiée via un flash RH Doc disponible sur Opérations RH. Les cas particuliers de calcul des rémunérations sont en annexe 6.

En outre, certains documents doivent, le cas échéant, accompagner le contrat :



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

- la dérogation délivrée par le rectorat en cas de signature d'un contrat en dehors de la période légale ou en cas de réduction ou d'allongement du contrat ;
- le titre autorisant l'apprenti à travailler en France, s'il est de nationalité étrangère (voir Flash RH Doc n° 2015-17 sur les alternants étrangers).

5.2.3.2 L'enregistrement du contrat

Cette formalité est essentielle, car elle conditionne l'existence même du contrat. Le non-respect de l'enregistrement est une cause de nullité du contrat d'apprentissage.

A cet effet, le contrat est transmis à la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) avant le début du contrat d'apprentissage de l'apprenti, ou, au plus tard, **dans les 5 jours ouvrables qui suivent la date d'entrée de l'apprenti à La Poste.**

La CCI dont relève l'établissement de La Poste dans lequel l'apprenti effectue son apprentissage, procède à cet enregistrement, dès lors que le contrat est conforme et complet (CERFA, fiche médicale d'aptitude, annexes, visa du directeur du CFA attestant de l'inscription de l'apprenti au CFA...).

Cet organisme s'assure, en effet, que toutes les rubriques du contrat sont correctement remplies et vérifie la conformité du contrat au regard des dispositions législatives et réglementaires.

Dès lors que le contrat est complet, la CCI compétente **l'enregistre, dans un délai de 15 jours suivant sa réception.** Le silence gardé dans ce délai vaut acceptation d'enregistrement.

Après enregistrement, la CCI envoie, sans délai, un exemplaire du contrat à l'employeur, et à l'apprenti.

A contrario, en cas de refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage, les parties peuvent saisir le Conseil des Prud'hommes qui statuera sur sa validité.

A réception du contrat validé par la CCI, le NOD envoie une copie du contrat au CSRH qui transmettra également une copie à la DRHG-DGAPP-SIRH-EJS qui assure la relation avec l'URSSAF.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

6. LE TUTORAT

6.1 DEFINITION

Le tutorat est l'ensemble des actions qui consiste à transférer des savoir-faire professionnels en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre. Dans le cadre du contrat d'apprentissage, cette action est exercée par le maître d'apprentissage. Il garantit la cohérence de la formation en facilitant la collaboration entre le centre de formation d'apprentis et l'entreprise.

Compte tenu de ses responsabilités particulières, le maître d'apprentissage doit obligatoirement disposer du temps nécessaire au suivi de l'apprenti. Ainsi, chaque maître d'apprentissage, qu'il s'agisse de l'employeur ou d'un salarié, ne peut se voir confier, simultanément, plus de deux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. De plus, l'employeur doit lui permettre de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Le maître d'apprentissage exerce impérativement ses fonctions dans le même établissement que l'apprenti.

6.2 CRITERES DEVANT ETRE REMPLIS PAR LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage doit être majeur, offrir toutes les garanties de moralité et de compétences pédagogiques et professionnelles. Pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur est tenu de fournir à la demande du Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA) toutes pièces justificatives sur ces points.

Les compétences du maître d'apprentissage sont vérifiées par la CCI. En effet, le maître d'apprentissage doit :

- soit **être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel** correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et **d'un niveau au moins équivalent**. Ces personnes doivent, de surcroît, justifier **de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification** visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- soit en l'absence de diplôme ou de titre, justifier de **trois ans d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification** visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti et **d'un niveau minimal**



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

de qualification qui est déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;

- soit en l'absence de diplôme ou de titre, posséder une **expérience de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre** préparé par l'apprenti après avis du recteur. Faute de réponse dans un délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée acquise.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue à l'article L.6314-1 du Code du travail ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

6.3 LES MISSIONS

La Poste a conçu un guide du tuteur et de l'équipe tutorale (disponible sur Net RH). Ce guide lui attribue quatre missions principales :

- accueillir : préparer un contexte d'accueil favorable pour l'apprenti, organiser l'immersion ;
- former : analyser les besoins en formation du tuteur et définir un plan d'action ;
- accompagner : se positionner en partenaire, encadrer et motiver ;
- évaluer.

Le maître d'apprentissage s'engage également à être à l'écoute de l'alternant afin de développer une relation de confiance avec l'apprenti.

6.4 LE CHOIX DES MAITRES D'APPRENTISSAGE

A chaque nouvelle promotion, le NOD recense les candidats volontaires qui présentent les garanties légales et les compétences professionnelles requises pour exercer ces fonctions dans leur domaine d'activité.

La désignation des maîtres d'apprentissage s'effectue par les responsables hiérarchiques de ces entités.

Attention, l'employeur se doit d'informer l'organisme chargé de l'enregistrement des contrats d'apprentissage de tout changement de maître d'apprentissage désigné à l'apprenti.

6.5 LA FORMATION DES MAITRES D'APPRENTISSAGE

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie des formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

La formation est assurée soit par les entités de formation internes, soit par des partenaires externes. Le choix des organismes de formation des maîtres d'apprentissage est laissé à l'initiative locale. Par ailleurs, la formation groupe doit être déployée par les branches.

A l'issue de la formation, le maître d'apprentissage reçoit une attestation de formation.

Il est conseillé de renouveler cette formation lorsque le maître d'apprentissage n'a pas exercé ses fonctions depuis plusieurs années.

7. CARACTERISTIQUES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

7.1 PERIODE D'ESSAI DE L'APPRENTI

Le contrat d'apprentissage peut être rompu, sans préavis et sans formalité particulière, par l'employeur ou l'apprenti jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectués par l'apprenti. Aucun renouvellement de la période d'essai n'est possible.

Cette mesure s'applique aux contrats conclus après la publication de la loi, le 18 août 2015.

Il appartient au NOD signant le contrat d'apprentissage, de déterminer les dates de cette période d'essai à partir du calendrier de formation fourni par le CFA.

Il ressort de la jurisprudence que ce délai est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti.

7.2 DUREE DU TRAVAIL

Le temps de présence en CFA de l'apprenti, consacré aux enseignements et activités pédagogiques, est pris en compte pour le calcul de la durée du travail. Ce temps de présence peut donner lieu au paiement d'heures supplémentaires, conformément à la réglementation applicable en la matière.

Les modules complémentaires au cycle de formation librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA, ne sont pas compris dans le temps de travail et ne sont pas imputables au titre de la formation professionnelle continue puisque l'apprentissage relève de la formation initiale.

D'une manière générale, il est nécessaire de veiller à ce que l'horaire global, c'est-à-dire la période effectuée au sein de La Poste et la formation théorique en CFA, n'excède pas l'horaire légal hebdomadaire.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

En effet, la durée du travail d'un salarié, âgé de 18 ans ou plus, bénéficiant d'un contrat d'apprentissage, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée au sein de l'établissement (35 heures), ni la durée quotidienne légale du travail, à savoir 10 heures.

Ainsi lorsque l'apprenti effectue 35 heures entre le lundi et le vendredi en organisme de formation, il ne peut pas travailler en établissement le samedi.

Le salarié bénéficie également du repos hebdomadaire dans les conditions prévues au code du travail, à savoir au minimum 35 heures continues entre la fin de la dernière vacation précédant le repos et le début de la première vacation y faisant immédiatement suite (repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien).

Les apprentis de moins de 18 ans ont droit à deux jours de repos consécutifs.

Pour les apprentis de moins de 18 ans, la durée du travail effectif ne peut excéder 8 heures par jour ou la durée hebdomadaire légale.

Pour les salariés âgés de moins de 18 ans, le travail de nuit, à savoir entre 22 heures et 6 heures, est interdit.

Les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être tenus à aucun travail les dimanches et les jours fériés légaux.

7.3 REMUNERATION DU SALARIE ET AIDES ACCORDEES PAR L'ÉTAT

7.3.1 Rémunération de l'apprenti

7.3.1.1 Principe

Le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années d'apprentissage doit être mentionné dans le formulaire CERFA précité.

D'une manière générale, et sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage perçoivent un salaire déterminé en pourcentage du SMIC (salaire minimum de croissance) et dont le montant diffère en fonction de leur âge, et de l'année d'exécution du contrat.

A La Poste, la rémunération applicable aux contrats d'apprentissage est plus favorable que les dispositions législatives et réglementaires prévues en la matière et prend en compte le niveau de la formation suivie.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Concernant la rémunération applicable aux apprentis à La Poste, il convient de se référer aux Flashs RH Doc (disponibles sur Net RH), publiés deux fois par an et déterminant le barème applicable.

7.3.1.2 Cas particuliers

Le détail des cas particuliers est disponible en annexe. Il s'agit de la :

- rémunération applicable lors du passage par un apprenti d'une tranche d'âge à une autre ;
- rémunération applicable à un apprenti handicapé ou à un apprenti sportif de haut niveau ;
- rémunération applicable en cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage ;
- rémunération applicable en cas de prolongation du contrat suite à l'échec à l'examen ou de suspension de contrat ;
- rémunération de l'apprenti en cas de dichotomie entre la date de début du contrat d'apprentissage et la date de début de la formation en CFA ;
- rémunération applicable en cas de succession de contrats ;
- rémunération des apprentis de l'enseignement supérieur.

7.3.1.3 Eléments complémentaires de rémunération

Comme précisé supra, il convient de veiller à ce que l'horaire global, c'est-à-dire la période effectuée au sein de La Poste et la formation théorique en CFA, n'excède pas l'horaire légal hebdomadaire. Néanmoins, en cas de dépassement de l'horaire de référence, celui-ci est générateur d'heures supplémentaires qui doivent être déterminées et liquidées selon la réglementation en vigueur applicable à l'ensemble des salariés de La Poste.

Il est rappelé que l'apprenti est un salarié en formation; il ne peut donc être objectivé que sur ses apprentissages tant théoriques que pratiques (notamment sur ses capacités à mettre en œuvre ses savoirs en situation professionnelle) et **non sur des objectifs commerciaux.**

Par conséquent, il ne peut percevoir de commissionnement.

L'employeur n'est pas tenu d'indemniser les **déplacements de l'apprenti vers le CFA**. Ce dernier pourra, toutefois, bénéficier d'indemnités de trajet versées par la Région, dans la mesure où certaines d'entre elles prennent en charge tout ou partie de ces frais. Ces possibilités et conditions d'octroi d'une indemnité de trajet par la Région peuvent être renseignées par le CFA.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Le remboursement des **frais de transports domicile-travail** se fait conformément aux règles en vigueur à La Poste.

Ainsi, le remboursement des abonnements des frais de transports publics à hauteur de 50% (domicile- travail = Navigo en Ile de France) se fera via une **demande de prise en charge partielle des frais de transport public et d'abonnement à un service public de vélos**. Pour se faire rembourser, l'apprenti devra fournir un justificatif.

Aucune disposition légale ne prévoit la prise en charge des frais de carburant et/ou le versement d'une indemnité kilométrique pour les personnes utilisant leur véhicule personnel.

En revanche, tout apprenti, amené à se déplacer pour les besoins du service, bénéficie du remboursement de ses frais de déplacement et d'hébergement, dans les mêmes conditions que les autres salariés et conformément à la réglementation applicable en la matière par le biais de la 1202 sous réserve de présentation des justificatifs.

7.3.2 Aides de l'Etat et exonérations

7.3.2.1 Aides de l'Etat et exonérations pour l'employeur

- Exclusion des seuils fiscaux et sociaux

Les contrats d'apprentissage ne sont pas pris en compte dans le calcul des seuils fiscaux et sociaux, sauf en ce qui concerne la tarification du risque accident du travail et de maladies professionnelles.

- Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale

L'embauche d'un apprenti ouvre droit pour l'employeur à l'exonération des cotisations dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse et décès), et des allocations familiales.

Dans la perspective des contrôles URSSAF, il est impératif de conserver toutes les pièces permettant de justifier que les jeunes ont bien reçu la formation indiquée par le contrat (par exemple les feuilles de présence), ceci afin d'éviter tous risques de requalification du contrat et de redressement des exonérations de charges sociales. Ces documents doivent être conservés trois ans, non comprise l'année courante.

Restent à la charge de l'employeur :

- la cotisation accident du travail, maladies professionnelles ;
- la contribution solidarité autonomie ;
- la cotisation garantie des salaires (AGS) ;
- la contribution destinée au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL);



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

- le versement transport ;
 - les cotisations prévoyance et santé ;
 - le forfait social sur les cotisations employeur prévoyance et santé ;
 - la contribution au fonds de financement des syndicats.
- Financement de la formation de l'apprentissage

La taxe d'apprentissage est définie comme un impôt dû par les entreprises avec pour objet de participer, dans le cadre de la formation initiale, au financement des dépenses nécessaires au développement des formations technologiques et professionnelles. Le taux de cette taxe est de 0,68% de la masse salaire annuelle brute.

Cette dernière est segmentée en trois parts : la fraction régionale pour le financement du développement de l'apprentissage, le « quota » réservé au développement de l'apprentissage et le « hors quota » pour le financement des premières formations technologiques et professionnelles.

Premièrement, la fraction régionale représente un montant égal à 51% du produit de la taxe due. Elle est versée au Trésor Public avant le 30 avril de l'année concernée par l'intermédiaire des Octa (Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage).

Deuxièmement, le « quota » aussi appelé la part CFA est égal à 26% de ce même produit. Elle est attribuée aux personnes morales gestionnaires des CFA afin de financer les formations des apprentis.

Troisièmement, le « hors quota » équivaut à 23% du produit de la taxe due. La Poste versera cette taxe à un organisme collecteur unique de son choix.

▪ Crédit d'impôt

L'employeur bénéficie d'un crédit d'impôt égal à 1600 € multiplié par le nombre annuel moyen d'apprentis.

Ce montant est porté à 2200 € notamment pour les apprentis ayant droit à un accompagnement personnalisé ou pour ceux reconnus travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

7.3.2.2 Exonérations pour l'apprenti

Le salaire d'un apprenti est exonéré de toute contribution sociale. Le salaire brut est donc égal au salaire net.

Néanmoins, La Poste a souscrit en faveur de ses personnels salariés un contrat collectif de prévoyance, à adhésion obligatoire, auprès de la Mutuelle Générale.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Les apprentis sont couverts par ce contrat et payent donc, à ce titre, une cotisation mensuelle exprimée en pourcentage de leur rémunération et en fonction du nombre de personnes éventuellement assurées en ce qui concerne la complémentaire santé.

En application de l'avenant n°3 du 16 novembre 2009 à l'accord d'entreprise du 19 mai 2006, les apprentis ne peuvent pas renoncer au contrat collectif de prévoyance précité.

Le salaire de l'apprenti est également exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC annuel que l'apprenti soit ou non imposé individuellement.

7.4 STATUT ET DROITS LIES AU CONTRAT

Le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où celles-ci ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation et ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation.

Ainsi, les dispositions de la Convention commune lui sont applicables pendant son contrat, conformément à la nature de celui-ci. Le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie notamment des mêmes avantages sociaux que ceux accordés aux salariés sous contrat à durée déterminée.

Un apprenti peut, sous réserve de remplir les conditions précisées à l'article L. 2324-14 du code du travail, participer aux élections professionnelles.

En outre, une carte d'étudiant des métiers **est délivrée à l'apprenti par le CFA qui assure sa formation**. Cette carte qui est annuelle, est valable sur l'ensemble du territoire national et lui permet de faire valoir la spécificité de son statut auprès de tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

7.5 DROIT A CONGES DES APPRENTIS

Le salarié bénéficiant d'un contrat d'apprentissage doit prendre ses congés en dehors des périodes passées en formation théorique.

	Nature	Conditions	Modalités spécifiques de mise en œuvre
Congés payés légaux	Droits à congés payés.	Mêmes conditions que les salariés de droit commun.	
Congés pour les moins de 21 ans	Congés de 30 jours ouvrables.	Etre âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédant la demande.	Remplace et non s'ajoute aux congés payés. Bénéficie d'une semaine supplémentaire.
Congés pour enfants à charge	Deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge.	Etre âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédant la demande et avoir un enfant à charge.	
Congés pour la préparation du diplôme	Congés supplémentaires de cinq jours ouvrables.	Doit suivre les enseignements dispensés par le CFA sauf si aucune organisation de ces derniers.	<u>Doit être pris dans le mois qui précède les épreuves.</u> Rien ne semble interdire de les prendre de façon morcelée si pris dans le mois avant les examens.
Congés pour examen	Congés de 24 heures de temps de travail pour se présenter à l'examen de son choix.	Préparer ou passer un titre ou un diplôme homologué ou le permis B.	Nécessaire de fournir un certificat de présence à l'épreuve sous peine de perdre le maintien du salaire.
Congés pour service national	Participer à la journée défense et citoyenneté.	Autorisation spéciale d'absence uniquement dans le cadre du service national.	Assimilation à du travail effectif, aucune réduction de rémunération possible.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

7.6 PROTECTION SOCIALE

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage bénéficient de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque l'apprenti fréquente le CFA, il continue à bénéficier de la législation de la sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

7.7 PRESTATIONS FAMILIALES

Conformément aux articles L. 512-3 et R. 512-2 du Code de la sécurité sociale, les jeunes en contrats d'apprentissage peuvent bénéficier de prestations familiales auprès des CAF jusqu'à l'âge de vingt ans, si leur rémunération ne dépasse pas 55 % du SMIC mensuel, avantages en nature compris.

En cas de dépassement, les prestations familiales cessent d'être attribuées à compter de la fin du mois précédant celui du dépassement.

7.8 AIDE MOBILI-JEUNE D'ACTION LOGEMENT

L'aide Mobili-Jeune est une subvention permettant de réduire le montant des loyers des jeunes de moins de 30 ans en alternance. Ainsi, tous les jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation à La Poste sont concernés.

Pour en bénéficier il faut :

- suivre une formation et avoir signé avec La Poste un contrat d'apprentissage depuis moins de 6 mois ;
- être locataire du parc privé et du parc social ou résident d'une structure d'hébergement disposant d'un bail ou d'une convention d'occupation à son nom ;
- avoir signé son bail moins de 3 mois avant le début de la période de formation ;
- avoir moins de 30 ans et un niveau de rémunération inférieur ou égal au Smic ;
- avoir signé.

Pouvant aller jusqu'à 100€ par mois, cette aide est versée trimestriellement à son bénéficiaire. Les versements durent de 6 à 36 mois en fonction de la rémunération et sont cumulables avec les aides de la CAF.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

La présentation de la demande d'aide peut être faite 3 mois avant le début de la formation et jusqu'à 6 mois après la date de début du cycle de formation.

Pour plus d'information, il est possible de contacter le partenaire de La Poste, le GIC, au numéro suivant : 01.58.61.04.98. Des informations sont également disponibles sur le Portail Malin, rubrique Logement, onglet Aides et prestations.

7.9 OBLIGATIONS RECIPROQUES ET SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT

7.9.1 Obligations de l'apprenti et sanctions en cas de non-respect

7.9.1.1 Obligations de l'apprenti

Le titulaire d'un contrat d'apprentissage s'engage à travailler et à suivre la formation dispensée en CFA et à La Poste.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Il a, en effet, l'obligation de suivre avec assiduité les cours en établissement de formation, de se préparer et de se présenter à l'examen. Ainsi, en cas de problèmes avec le CFA pour indiscipline ou absences injustifiées, le centre doit avertir l'employeur et peut refuser selon la gravité des faits de le garder. Le CFA peut aussi refuser de l'admettre en seconde année, dès lors que cette formation est supérieure à un an. Dans une telle situation, La Poste est fondée à demander la résiliation du contrat d'apprentissage auprès du Conseil de Prud'hommes.

L'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié, dès lors que ce travail est en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

Ce salarié doit, de surcroît, se conformer aux règles applicables à l'ensemble des agents de La Poste (horaires, discipline, sécurité, organisation générale du service, règlement intérieur ...).

Il doit également respecter les règles de déontologie et de probité liées à la fonction (secret professionnel, discrétion, inviolabilité des correspondances...). L'intéressé, néanmoins, ne prête serment qu'en cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée à l'issue de la période d'apprentissage.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

7.9.1.2 Sanctions en cas de non-respect de ses obligations par l'apprenti

En cas de non-respect par le salarié de ses obligations, La Poste peut être amenée à le sanctionner dans le respect des procédures applicables en la matière. Les sanctions disciplinaires sont celles applicables à l'ensemble des salariés.

En outre, en cas d'absences non justifiées du salarié, **en formation ou dans l'entreprise**, La Poste peut effectuer, après un courrier d'observation préalable, une retenue sur le salaire de l'intéressé, pour la durée de l'absence constatée.

Toutefois, quels que soient les manquements constatés dans l'entreprise, La Poste ne peut, à l'issue de la période légale de deux mois, mettre fin au contrat d'apprentissage que **par résiliation judiciaire**.

Cette procédure de résiliation judiciaire effectuée auprès du Conseil de Prud'hommes peut également être utilisée en cas de difficultés rencontrées par l'apprenti au sein du CFA (non-suivi des cours, exclusion de l'établissement...), l'acquisition de la formation étant l'objectif principal du contrat.

7.9.2 Obligations de l'employeur et sanctions en cas de non-respect

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage à verser un salaire et à assurer une formation professionnelle à un jeune travailleur.

7.9.2.1 Responsabilité civile de l'employeur

L'employeur est civilement responsable des dommages éventuellement causés par l'apprenti qu'il occupe, mineur ou pas, lorsque les faits se produisent pendant et sur le lieu de travail, sous réserve que le jeune exécute un travail que l'employeur lui a demandé.

Si l'apprenti est mineur, la responsabilité de l'employeur se substitue à celle des parents ou de leurs représentants, mais il n'en est pas moins tenu de les prévenir en cas d'absence, de maladie ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

L'apprenti en CFA reste sous la responsabilité de l'employeur qui doit donc veiller à ce qu'il suive les cours dispensés. Il doit inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme qui sanctionnera la qualification visée.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

7.9.2.2 Cas du départ à l'étranger de l'apprenti

Au moment de la signature de la convention avec le CFA, il convient d'être vigilant à d'éventuels stages à l'étranger, dont les frais seraient à la charge de La Poste.

En cas de départ à l'étranger dans le cadre du cursus pédagogique de l'apprenti, il est impératif d'en informer la Direction de la Sécurité Globale Groupe. Cette procédure s'impose d'autant plus lorsque la réservation des billets de transport s'effectue par un organisme de voyage autre que celui de La Poste.

Il faut s'assurer de la remise du Carnet du voyageur à l'apprenti avant son départ. Ce carnet précise les modalités pratiques à suivre.

7.9.2.3 Obligations pédagogiques

L'employeur doit être à même d'offrir des conditions de travail satisfaisantes, s'impliquer dans l'organisation de la formation de l'apprenti et faire accompagner le jeune en entreprise par un maître d'apprentissage.

L'employeur est tenu d'assurer la formation pratique complète de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux conformes à la progression pédagogique, arrêtée entre le CFA et l'entreprise. Ainsi, la mise en autonomie accompagnée de l'apprenti ne sera réalisée qu'après une évaluation du jeune sur les compétences techniques et comportementales lui permettant d'exercer seul certaines activités tout est restant en contact avec son tuteur. Néanmoins, l'autonomie ne pourra être mise en œuvre que si l'intégralité des modules de formation professionnelle a été suivie et si toutes les habilitations nécessaires ont été données. L'autonomie de l'apprenti ne pourra pas être mise en œuvre au cours de la première partie du contrat.

La présence de l'apprenti en CFA étant obligatoire, l'employeur doit respecter l'emploi du temps et le calendrier de la formation. A défaut, le CFA n'attestera pas de la régularité de l'apprenti en formation. En outre, l'apprenti est, dans cette hypothèse, en droit de demander la résiliation judiciaire de son contrat au Conseil de Prud'hommes.

7.9.2.4 Recours de l'employeur en cas de difficultés avec le jeune

Si l'apprenti se fait exclure du CFA, l'employeur peut s'il le souhaite demander la résiliation judiciaire du contrat auprès du Conseil de Prud'hommes.

Depuis la loi du 5 mars 2014, le Conseil de Prud'hommes statue en la forme des référés. Cette procédure consiste en une procédure d'urgence permettant à l'employeur d'obtenir plus rapidement une décision judiciaire.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

En cas de non-respect par le CFA de ses engagements (formation théorique incomplète, ...), La Poste peut saisir le service académique de l'inspection de l'apprentissage afin par exemple, de l'aider à inscrire l'apprenti concerné dans un autre CFA.

7.9.2.5 Pénalités prévues à l'encontre de l'employeur en cas de non-respect de ses obligations

L'employeur qui contrevient aux dispositions légales relatives à la formation pratique de l'apprenti, à sa formation en CFA, à son inscription et sa participation à l'examen est passible d'une amende. Les sanctions sont codifiées aux articles R.6227-1 à R.6227-10 du Code du travail.

Il en est de même en cas de non-respect des dispositions relatives à l'interdiction du travail de nuit, au congé qui doit être accordé à l'apprenti pour préparer ses examens.

Des pénalités particulières sont également prévues en cas de défaut d'enregistrement du contrat ainsi qu'en cas d'infraction aux dispositions relatives au salaire de l'apprenti.

L'employeur peut, de surcroît, notamment en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, être pour une durée déterminée dans l'interdiction de recruter de nouveaux apprentis.

7.10 PROLONGATION DU CONTRAT INITIAL

Le contrat d'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, en cas d'échec à l'examen. Cette prolongation peut s'effectuer soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur (Art. L.6222-11 du code du travail).

Le contrat peut également être prolongé :

- en cas de suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti, notamment en cas d'accident du travail ou de maladie. Le contrat d'apprentissage peut être prolongé jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant, si le directeur du CFA estime que la préparation est insuffisante pour la présentation de l'apprenti à l'examen ;
- lorsque le contrat concerne un apprenti handicapé. Une prolongation d'une année est admise en cours d'apprentissage, si l'état de santé de l'apprenti concerné l'exige.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Dès lors, le contrat initial est prolongé via l'établissement d'un nouveau formulaire CERFA n°10103*06 - FA 13, sur lequel est porté le motif étant à l'origine de ce renouvellement (voir notice n°51649#03 - FA 14 en annexe 4).

8. FIN DU CONTRAT

8.1 RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT

8.1.1 Cessation du contrat au cours de la période d'essai

Le contrat de travail peut pendant les 45 premiers jours de travail effectif de l'apprenti, qui sont assimilés à une période d'essai, **être résilié, sans motif et sans préavis, par l'une ou l'autre des parties.**

La résiliation ne donne lieu à aucune indemnisation. Toutefois, la rupture doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA et à la chambre de commerce et d'industrie (CCI) qui a enregistré le contrat.

8.1.2 Cessation du contrat après les deux premiers mois

Passé le délai des 45 jours, la résiliation d'un contrat d'apprentissage obéit à des règles strictes.

Celle-ci ne peut intervenir que dans les cas suivants :

- par accord exprès et bilatéral des parties. La résiliation doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA, ainsi qu'à la CCI qui a enregistré le contrat ;
- par résiliation judiciaire auprès du Conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il (elle) voulait se préparer.

8.2 OBTENTION DU DIPLOME AVANT LE TERME DU CONTRAT ET CESSATION DU CONTRAT A SON ECHEANCE

Sauf évènement justifiant une rupture anticipée (cf. paragraphe 81) ou la prolongation du contrat (cf. paragraphe 710), l'échéance normale du contrat d'apprentissage est la date arrêtée par les parties lors de sa conclusion.

Il est précisé que l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

Toutefois, l'apprenti peut, de sa seule initiative, dès l'obtention du diplôme ou du titre, mettre fin à son contrat, et ce, avant le terme initialement fixé.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Cette rupture est de droit à la condition que l'apprenti en informe La Poste, par écrit, au minimum deux mois auparavant.

En revanche, sauf accord exprès entre l'apprenti et La Poste, le contrat prend fin à l'échéance du terme précédemment fixé, notamment lorsque l'apprenti n'a pas obtenu son diplôme ou donné satisfaction pendant son stage en entreprise. Dans ce cas, l'apprenti est employé jusqu'au terme de son contrat, à des tâches en rapport avec sa formation.

Au cas particulier des apprentis CAP DOSC, il convient de rappeler que, s'ils sont utilisés, après l'obtention de leur diplôme, pour remplacer des facteurs titulaires, ils doivent être rémunérés sur la base du minimum conventionnel 1.2 à l'instar des facteurs dont ils assurent le remplacement et ce jusqu'à la fin de leur contrat.

8.3 MODALITES D'INTEGRATION APRES UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Lorsqu'un contrat à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire est conclu de manière jointive à la suite du contrat d'apprentissage, **il ne peut pas être intégré dans ce contrat, de période d'essai.**

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

En revanche, si les contrats ne sont pas jointifs, il n'y a pas lieu de reprendre l'ancienneté de l'apprenti.

8.4 REGIME D'ALLOCATIONS CHOMAGE

Les apprentis auxquels il n'est pas proposé un contrat à durée indéterminée à l'issue de leur contrat d'apprentissage, peuvent prétendre aux allocations de chômage sous réserve d'en remplir toutes les conditions.

Dans cette hypothèse, les allocations chômage sont versées par La Poste, dans les mêmes conditions que pour les autres salariés.

9. DISPOSITIF DU CONTROLE INTERNE : RISQUES MAJEURS

Il appartient aux responsables des ressources humaines du NOD, aux personnes ayant reçu délégation de pouvoir ou de signature intervenant dans ce processus, et celles en charge de la gestion administrative et de la paie, de veiller à l'application stricte des règles de procédures prévues et en particulier, au respect des points suivants :



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

- les délais pour l'enregistrement du contrat d'apprentissage ;
- le versement d'une rémunération conforme au regard de l'âge, de l'ancienneté et du niveau de diplôme de l'apprenti ;
- la détermination de la période d'essai ;
- la présence de l'apprenti en CFA ;
- la nature des activités professionnelles confiées à l'apprenti dans l'entreprise ;
- le choix du maître d'apprentissage et les modalités d'exercice de la fonction tutorale ;
- respect des modalités de sécurité dans le cas d'un voyage à l'étranger prévu dans le cursus pédagogique.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

ANNEXES

ANNEXE 1 : CHARTE DE L'APPRENTISSAGE

Charte de l'apprentissage¹

Pour les entreprises du CAC40 et les grandes entreprises publiques

Clé pour l'emploi des jeunes, atout pour l'entreprise, l'apprentissage est une réponse moderne et adaptée pour la formation et la qualification des jeunes. Fondé sur le transfert de compétences par le tutorat et les maîtres d'apprentissage, il offre aux jeunes un itinéraire garanti pour acquérir tout à la fois connaissances théoriques et aptitudes pratiques pour maîtriser un métier, pour comprendre l'entreprise, acquérir les savoir-faire et savoir-être indispensables et accroître leurs aptitudes à être plus rapidement intégrés. C'est déjà un contrat de travail.

En contribuant à cette faculté des métiers, l'entreprise s'ouvre au monde des jeunes et exerce concrètement sa responsabilité sociale. Elle contribue à l'enjeu majeur de la qualification des générations à venir.

Les entreprises du CAC 40 et les grandes entreprises publiques ont une responsabilité spécifique de formation allant au-delà de la réponse à leurs besoins propres. Par leur engagement, elles contribuent à renforcer le plan d'actions des pouvoirs publics en faveur de l'apprentissage.

Les entreprises qui adoptent cette *Charte de l'apprentissage* ont ensemble pour objet de valoriser leur capacité d'attraction, d'accompagnement et de facilitation d'accès à l'emploi.

Elles s'engagent ensemble à :

1. Accueillir des apprentis et élèves suivant une formation en alternance, filles et garçons, de tous niveaux afin de leur permettre d'acquérir les qualifications nécessaires à l'emploi,
2. Accroître le nombre d'apprentis de 20% en 2 ans,
3. Respecter, lors du recrutement des apprentis, la diversité de la société française, et notamment sa diversité culturelle et ethnique, ceci aux différents niveaux de qualification,
4. Valoriser l'engagement des tuteurs et les accompagner par la formation,
5. Contribuer au recrutement des jeunes ainsi formés en coopération avec nos partenaires économiques dans une logique de gestion prévisionnelle de l'emploi,
6. Associer les collaborateurs et les partenaires sociaux aux enjeux de l'apprentissage,
7. Organiser chaque année une action de valorisation de l'apprentissage avec les différentes parties intéressées (collaborateurs, enseignants, jeunes et familles),
8. Accroître les collaborations entre organismes de formation et entreprises afin d'améliorer la qualification des jeunes,
9. Publier, chaque année, un bilan de nos actions en faveur du développement de l'apprentissage : nombre d'apprentis, résultats aux examens, embauches.

La Poste

A Paris, le 9 juin 2005

¹ « apprentissage », ici, traduit de manière générique l'ensemble des contributions que l'entreprise apporte à la qualification des jeunes par alternance, dans le cadre de contrats d'apprentissage, bien sûr et déjà, mais aussi de contrats de professionnalisation.



Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

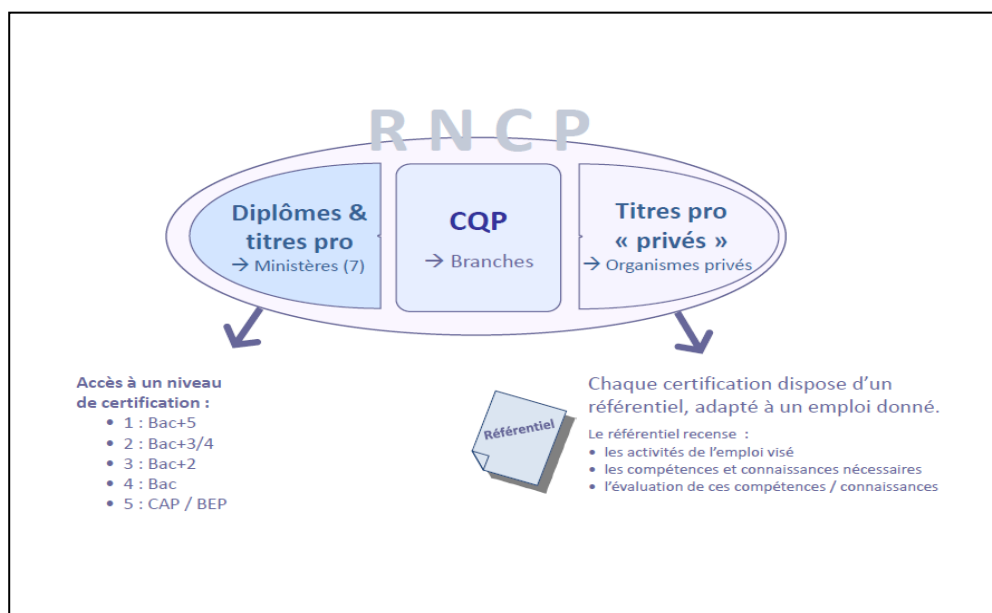
ANNEXE 2 : ZOOM SUR LE RNCP

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles ou RNCP recense les Diplômes, les Titres à finalité professionnelle et les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Les certifications enregistrées dans le répertoire sont reconnues sur l'ensemble du territoire national. Le RNCP affiche les descriptifs des certifications : activités visées, secteur d'activité, éléments de compétences acquis, modalités d'accès, niveau...

Les contrats d'apprentissage doivent viser une certification intégrée au RNCP. En cas de doute, il convient de demander aux établissements dispensant la formation, la copie de l'arrêté au Journal officiel prouvant l'enregistrement au Répertoire.

On trouve 3 types de certification au sein du RNCP :

- des diplômes centralisés par les ministères. Il se réfère généralement à un parcours d'études scolaires ou universitaires. Il établit des droits et conditionne l'accès à certaines formations ou concours. Il émane d'une autorité compétente sous contrôle de l'Etat ;
- des CQP mis en place et délivrés par les branches professionnelles pour répondre à leurs besoins spécifiques. Ils n'ont pas de niveau reconnu par l'Etat et n'ont de valeur qu'au sein de la branche ;
- des titres à finalité professionnelle délivrés par des organismes publics ou privés en leur nom propre (ex : organismes de formation privés, écoles de commerce...).





LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

ANNEXE 3 : LES ACTEURS

1. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DIRECCTE) compétente intervient via les services de l'inspection du travail qui sont compétents pour constater les infractions aux dispositions relatives à l'apprentissage.

Les chambres de commerce et de l'industrie transmettent une copie dématérialisée du contrat à la DIRECCTE, à des fins d'information de l'inspection du travail et de suivi statistique.

Le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social a transféré le pouvoir d'enregistrement et de contrôle a priori du contrat d'apprentissage des DIRECCTE aux chambres de commerce et d'industrie. Néanmoins le transfert de ce pouvoir de contrôle n'enlève rien aux prérogatives de contrôle a posteriori de l'inspection du travail en matière d'apprentissage.

2. Le service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA)

Le service académique de l'inspection de l'apprentissage est un service dépendant du Ministère de l'Education Nationale qui en fixe les conditions d'organisation. Il est présent dans chaque académie et est placé sous l'autorité du recteur.

L'inspecteur de l'apprentissage a notamment pour mission de contrôler la formation dispensée dans l'entreprise. Il a, par conséquent, le droit d'entrer conjointement avec l'inspecteur du travail dans toutes les entreprises qui emploient des apprentis ou participent à leur formation.

De plus, l'employeur à la demande de l'inspecteur, est tenu d'indiquer les tâches ou postes de travail qui sont ou seront confiés aux apprentis, de lui communiquer les documents en sa possession relatifs aux apprentis, de lui permettre de s'entretenir avec les apprentis et les personnes responsables de leur formation.

Après chaque visite effectuée dans l'entreprise, un compte rendu est communiqué à l'entreprise.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé



N° 51649#03

NOTICE POUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

FA14

Avant de conclure un contrat d'apprentissage, renseignez-vous sur les règles applicables au contrat ainsi que sur les dispositions particulières éventuellement prévues dans la convention collective ou l'accord spécifique appliqué dans votre entreprise. En effet, des minima de rémunération plus élevés ainsi que des règles plus restrictives applicables au maître d'apprentissage peuvent être prévus. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre Conseil, de votre chambre consulaire ou de votre DIRECCTE.

Vous avez la possibilité d'effectuer votre démarche via le formulaire papier ou la démarche en ligne proposée sur le portail de l'alternance www.alternance.emploi.gouv.fr

Si vous choisissez le formulaire papier :

- Remplissez complètement le formulaire en trois exemplaires : un pour l'employeur, un pour l'apprenti et un pour l'organisme d'enregistrement
- Demandez à l'établissement de formation de compléter ou de vous fournir les informations pour la partie « formation » et d'y apposer son visa
- Dated et signez avec l'apprenti (et son représentant légal le cas échéant) chacun des trois exemplaires
- Enfin, adressez l'ensemble des exemplaires ainsi complétés à l'organisme chargé de l'enregistrement

Déroulement de la procédure :

L'employeur adresse le dossier complet à l'organisme d'enregistrement dont il relève (chambre consulaire pour le secteur privé ou unité territoriale de la DIRECCTE pour le secteur public) au plus tard dans les 5 jours (calendaires) qui suivent le début d'exécution du contrat.

Le dossier complet comporte :

- les rubriques du formulaire renseignées : toutes les informations demandées sont nécessaires à l'instruction du dossier
- l'attestation de l'employeur quant à l'éligibilité du maître d'apprentissage à cette fonction (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) : cette éligibilité peut être contrôlée dans le cadre de l'instruction du dossier par l'organisme d'enregistrement
- l'attestation de l'employeur de disposer de l'ensemble des pièces justificatives liées au contrat (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) : l'organisme d'enregistrement peut vous demander ces documents dans le cadre de l'instruction du dossier

Attention, un dossier incomplet ne pourra pas être instruit et vous sera directement renvoyé.

L'organisme d'enregistrement dispose de 15 jours à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre sa décision.

- Si le contrat est conforme aux règles législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, l'organisme d'enregistrement enregistre le contrat et celui-ci peut commencer ou se poursuivre. L'absence de réponse de l'organisme d'enregistrement au terme du délai d'instruction vaut acceptation.
- Si une non-conformité est constatée au cours de l'instruction, l'organisme d'enregistrement peut, soit refuser immédiatement le contrat, soit demander la modification par l'employeur du ou des points de non-conformité, et ce dans le délai prévu pour l'instruction.
- La modification doit être apportée sur un nouveau formulaire complet édité en 3 exemplaires, datés du jour de la modification, et signés par les parties.
- Faute d'envoi des formulaires modifiés par l'employeur avant la fin du délai d'instruction, l'enregistrement du contrat est refusé.

Attention, un contrat d'apprentissage dont l'enregistrement est refusé par l'organisme d'enregistrement ne peut pas débiter ou ne peut plus continuer à recevoir exécution.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti ou l'employeur pendant les premiers 45 jours consécutifs ou non en entreprise ; passé ce délai, par commun accord ou décision du Conseil des Prud'hommes saisi par l'un des parties d'une demande de résiliation judiciaire. La rupture du contrat doit faire l'objet d'un écrit à l'autre partie, dont copie est notifiée au directeur du CFA et à l'organisme avant enregistré le contrat.

PRECISIONS POUR COMPLETER LES RUBRIQUES DU CERFA

Mode contractuel de l'apprentissage :

- 1 à durée limitée
- 2 dans le cadre d'un CDI
- 3 entreprise de travail temporaire
- 4 activités saisonnières à deux employeurs

1



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

L'EMPLOYEUR

Type d'employeur

Privé

- 11 Entreprise inscrite au répertoire des métiers ou au registre des entreprises pour l'Alsace-Moselle
- 12 Entreprise inscrite uniquement au registre du commerce et des sociétés
- 13 Entreprises dont les salariés relèvent de la mutualité sociale agricole
- 14 Profession libérale
- 15 Association
- 16 Autre employeur privé

Public

- 21 Service de l'Etat (administrations centrales et leurs services déconcentrés de la fonction publique d'Etat)
- 22 Commune
- 23 Département
- 24 Région
- 25 Etablissement public hospitalier
- 26 Etablissement public local d'enseignement
- 27 Etablissement public administratif de l'Etat
- 28 Etablissement public administratif local (y compris établissement public de coopération intercommunale EPCI)
- 29 Autre employeur public

Si l'employeur est en auto-assurance, il peut choisir d'adhérer au régime d'assurance chômage pour ses seuls apprentis. Il est alors totalement exonéré des contributions d'assurance chômage au titre de l'emploi de ses apprentis. Afin d'opter pour cette affiliation spécifique, cocher la case.

Employeur spécifique

- 1 Entreprise de travail temporaire
- 2 Groupement d'employeurs
- 3 Employeur saisonnier
- 4 Apprentissage familial : l'employeur est un ascendant de l'apprenti
- 0 Aucun de ces cas

Code NAF

Nomenclature d'activités et des produits française correspondant à l'activité principale de l'établissement d'exécution du contrat (version 2008)

Code IDCC

Identifiant de la convention collective de branche appliquée par l'établissement dans le cadre de l'exécution du contrat ou à défaut de la convention d'entreprise (non adaptative d'une convention de branche) ou enfin dans le cas de certaines grandes entreprises du code du statut. Ce code peut être obtenu sur le site du ministère du Travail www.travail.gouv.fr. S'il n'y a pas de convention collective veuillez indiquer le code 9999, si la convention collective est en cours de négociation, veuillez indiquer le code 9998.

Effectif salarié de l'entreprise

L'effectif renseigné est celui de l'entreprise dans sa globalité et non seulement l'effectif de l'établissement d'exécution du contrat.

L'APPRENTI(E)

Département de naissance : indiquez le numéro du département.

Pour les personnes nées à l'étranger, indiquez 099.

Nationalité :

- 1 Française
 - 2 Union Européenne
 - 3 Etranger hors Union Européenne
- Assurez-vous que le salarié étranger, non citoyen européen, dispose au début du contrat d'un titre de séjour valable l'autorisant à travailler en France et d'une autorisation de travail délivrée dans le cadre de l'article L. 5221-5 du code du travail.*

Régime social :

- 1 MSA
- 2 URSSAF

Situation avant contrat :

- 1 Scolaire (hors DIMA)
- 2 Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) ou autre classe préparatoire à l'apprentissage (CLIPA, CPA...)
- 3 Etudiant
- 4 Contrat d'apprentissage
- 5 Contrat de professionnalisation
- 6 Contrat aidé
- 7 Stagiaire de la formation professionnelle
- 8 Salarié
- 9 Personne à la recherche d'un emploi (inscrite ou non au Pôle Emploi)
- 10 Inactif

**Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé****Parcours de formation antérieur de l'apprenti :**

La table « diplômes ou titres » ci-dessous est à utiliser pour compléter les champs « dernier diplôme ou titre préparé », « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » ainsi que le champ « diplôme ou titre visé » de la rubrique « formation »

Diplômes et titres de l'apprenti

Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus

10 Doctorat

11 Master professionnel/DESS/diplôme grande école

12 Master recherche/DEA

19 Autre diplôme ou titre de niveau bac+5 ou plus

Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4

21 Master professionnel (M1+M2 ou seul M2)

22 Master général (M1+M2 ou seul M2)

23 Licence professionnelle

24 Licence générale

29 Autre diplôme ou titre de niveau bac +3 ou 4

Diplôme ou titre de niveau bac +2

31 Brevet de Technicien Supérieur

32 Diplôme Universitaire de technologie

39 Autre diplôme ou titre de niveau bac+2

Diplôme ou titre de niveau bac

41 Baccalauréat professionnel

42 Baccalauréat général

43 Baccalauréat technologique

49 Autre diplôme ou titre de niveau bac

Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

51 CAP

52 BEP

53 Mention complémentaire

59 Autre diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

Aucun diplôme ni titre

60 Aucun diplôme ni titre professionnel

Dernière année ou classe suivie par l'apprenti

01 l'apprenti a suivi la dernière année du cycle

de formation et a obtenu le diplôme ou titre

11 l'apprenti a suivi la 1^{ère} année du cycle et l'a validée

(examens réussis mais année non diplômante)

12 l'apprenti a suivi la 1^{ère} année du cycle mais ne l'a pas

validée (échec aux examens, interruption ou abandon de

formation)

21 l'apprenti a suivi la 2^e année du cycle et l'a validée

(examens réussis mais année non diplômante)

22 l'apprenti a suivi la 2^e année du cycle mais ne l'a pas

validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)

31 l'apprenti a suivi la 3^e année du cycle et l'a validée

(examens réussis mais année non diplômante, cycle adapté)

32 l'apprenti a suivi la 3^e année du cycle mais ne l'a pas validée

(échec aux examens, interruption ou abandon de formation)

40 l'apprenti a achevé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire

(collège)

41 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 3^e

42 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 4^e

Exemple :

Avant le contrat d'apprentissage, le candidat, titulaire d'un baccalauréat général, était en première année de BTS qu'il souhaite poursuivre en apprentissage

Dans la rubrique « apprenti », indiquez

« diplôme le plus élevé = 42 »,

« dernier diplôme ou titre préparé = 31 »

et « dernière classe suivie = 11 ».

Dans la rubrique formation, indiquez « diplôme ou titre visé = 31 ».

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par l'article R.6223-24 du code du travail et encadrer au maximum 2 apprentis plus un redoublant (article R 6223-6). Des dispositions conventionnelles plus restrictives peuvent exister. En cochant cette case, l'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond bien à l'ensemble de ces critères. Le changement de maître d'apprentissage en cours de contrat implique de conclure un avenant au contrat initial.

LE CONTRAT**Type de contrat ou d'avenant :**

Contrat initial

11 Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti

Suite de contrats entre l'apprenti et l'employeur ou contrat conclu avec un apprenti avant déjà effectué un contrat d'apprentissage auprès d'un autre employeur

21 Renouvellement de contrat chez le même employeur

22 Contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur

23 Contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu

Avenant : modification des conditions du contrat

31 Modification de la situation juridique de l'employeur

32 Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier

33 Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti

34 Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé

35 Modification du diplôme préparé par l'apprenti

36 Autres changements : changement de maître d'apprentissage, de durée de travail hebdomadaire, etc ...

Type de dérogation :

11 Age de l'apprenti inférieur à 16 ans

12 Age supérieur à 25 ans : cas spécifiques prévus dans le code du travail

21 Réduction de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage

22 Allongement de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage

31 Début de l'apprentissage hors période légale (plus de 3 mois avant ou après la date de début du cycle de formation)

40 Troisième contrat pour une formation de même niveau

50 Cumul de dérogations

60 Autre dérogation



Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Date d'embauche : date à laquelle est conclu le contrat de travail par les deux parties (signatures).

Date de début d'exécution : date du 1^{er} jour où débute effectivement le contrat (en entreprise comme en centre de formation).

Grille de rémunération minimale

	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{er} année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC ou SMC
2 ^e année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC ou SMC
3 ^e année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC ou SMC

La convention collective appliquée par l'employeur ou l'accord des parties peut prévoir des dispositions plus favorables en termes de rémunération.

En cas de réduction de durée, les années non effectuées sont comptées pour la rémunération.

Exemple : un apprenti de 19 ans autorisé à effectuer un CAP en un an au lieu de deux sera rémunéré à hauteur de 49% du SMIC

En cas de succession de contrats d'apprentissage, la rémunération ne peut être inférieure au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Exemple : un apprenti de 20 ans qui suite à un BTS en apprentissage intègre une licence professionnelle sera rémunéré à hauteur de 49% du SMIC.

En cas de redoublement, la rémunération est maintenue au niveau de l'année précédente.

Pour effectuer une simulation assistée du calcul de la rémunération légal, consultez le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr

LA FORMATION

Niveau du diplôme ou titre visé : Reportez-vous à la table « diplômes et titres de l'apprenti » dans la rubrique « Apprenti ».

Code du diplôme : Renseignez –vous auprès de l'établissement de formation responsable.

Inspection pédagogique compétente :

- 1 éducation nationale
- 2 agriculture
- 3 jeunesse et sport
- 4 autres

LES PIÈCES JUSTIFICATIVES

Les pièces justificatives qui peuvent être demandées à l'employeur par les services d'enregistrement ou d'inspection en vue de la vérification de la complétude du dossier sont les suivantes :

- Le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;
- Les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;
- L'avis favorable du recteur d'académie, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;
- La décision prise par le recteur d'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de réduire ou d'allonger la durée du contrat ;
- La décision prise par le recteur d'académie le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de fixer le début de l'apprentissage hors période légale ;
- L'attestation d'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti mineur employé par un ascendant et précisant le lien de parenté ;
- Pour le contrat d'apprentissage conclu dans le cadre du secteur « privé », la copie de la demande de dérogation, ou la dérogation si elle a déjà été délivrée, permettant l'utilisation de machines par l'apprenti mineur ou son affectation à des travaux dangereux.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

**ANNEXE 5 : MODELE D'ANNEXE AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE
PRECISANT LES CLAUSES PARTICULIERES**

Déclaration unique d'embauche :

M., Mme, ... est informé que la déclaration préalable afférente à son embauche a été adressée par la CCI de à l'URSSAF de (adresse complète), et qu'il (elle) a la possibilité d'exercer son droit d'accès et de rectification des données relatives à cette déclaration auprès de l'organisme précité, en application de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Engagement :

Le contrat est régi par les dispositions légales et réglementaires prévues en la matière par le code du travail, par la Convention commune appliquée à La Poste et par le règlement intérieur (instruction du 26 août 2003, BRH 2003, RH 60).

Durée du travail, répartition :

Le contractant est engagé à temps complet (selon la durée hebdomadaire du travail légale ou la durée hebdomadaire du travail réglementaire applicable à l'établissement). Le temps consacré par l'apprenti à sa formation en CFA, est compris dans l'horaire de travail.

M., Mme, s'engage, en outre, à se conformer aux instructions qui pourront lui être données concernant les conditions d'exécution du travail et à respecter l'horaire de travail pratiqué par le service ou l'établissement dans lequel il (elle) exercera ses fonctions.

Les objectifs pédagogiques, les rythmes de la formation en apprentissage et notamment l'articulation entre les stages pratiques en entreprise et la formation théorique, sont précisés dans le cursus de formation, remis au moment de l'embauche.

Obligations professionnelles :

Le (la) salarié(e) en contrat d'apprentissage est soumis(e) aux mêmes obligations que l'ensemble du personnel de La Poste, en particulier en ce qui concerne le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle.

Avantages sociaux :

M., Mme, ... bénéficiera à compter de son engagement des avantages sociaux prévus par la Convention commune.

Il (Elle) bénéficiera des prestations de la convention commune relatives au contrat de prévoyance conclu par La Poste avec la Mutuelle Générale pour ses personnels salariés.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Il (Elle) sera admis(e) à compter de son engagement, au bénéfice du régime de retraite complémentaire de l'AGIRC-ARRCO.

Fait en double exemplaire, à, le

Pour La Poste (*nom et qualité du signataire*)

M., Mme, (*Nom et Prénom de l'apprenti-e*)

Mention manuscrite "Lu et approuvé"

Signature

Signature



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

ANNEXE 6 : LES REMUNERATIONS

Rémunération applicable lors du passage par un apprenti d'une tranche d'âge à une autre

La majoration de salaire, liée au passage d'une tranche d'âge à une autre, prend effet à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

Exemple = Un jeune atteignant l'âge de 18 ans le 11 mars voit sa rémunération modifiée à compter du 1er avril.

Il est précisé, de surcroît, que les années effectuées par un apprenti avant qu'il n'ait atteint l'âge de 18 ans et 21 ans, sont prises en compte pour le calcul de sa rémunération minimale.

Exemple = Un apprenti préparant un diplôme de niveau V, débutant sa formation à l'âge de 17 ans perçoit pour la première année d'exécution de son contrat 35 % du SMIC et 59 % pour la deuxième année d'exécution puisque l'intéressé est passé dans la tranche d'âge de 18 à 20 ans.

Rémunération applicable à un apprenti handicapé ou à un apprenti sportif (sportive) de haut niveau

En cas de prolongation d'un an du contrat d'apprentissage en faveur d'un apprenti handicapé ou d'un apprenti sportif (sportive) de haut niveau le salaire de ce dernier est égal à celui de la **dernière année du contrat d'apprentissage majoré de 15 points**.

Rémunération applicable en cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage

- Lorsque la durée de l'apprentissage est réduite d'un an, les apprentis sont réputés, en ce qui concerne leur rémunération, comme ayant déjà effectué un an d'apprentissage.

Ceci est notamment le cas pour les apprentis :

- ayant déjà bénéficié d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique ;
- étant titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui préparé.

Exemple = Les apprentis recrutés par La Poste en vue de préparer le certificat d'aptitude professionnelle Distribution d'objets et Services à la



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Clientèle (CAP DOSC), sont déjà titulaires d'un diplôme ou d'un titre supérieur au CAP. Ils sont, par conséquent, dispensés d'une partie de la formation et obtiennent ce diplôme en un an au lieu de deux ans.

Ainsi, ils perçoivent pour la première année d'exécution de leur contrat une rémunération correspondant à la deuxième année du niveau V, soit 59 % du SMIC s'ils sont âgés de 18 à 20 ans ou 61 % du minimum conventionnel classe 1.2 pour les jeunes de plus de 21 ans.

- **Lorsque la durée de l'apprentissage est réduite en raison du niveau initial de l'apprenti, l'intéressé est considéré comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée normale du contrat et la durée réduite.**

Exemple = Un jeune exécutant en deux ans un contrat d'apprentissage dont la durée normale est fixée à trois ans, bénéficie la première année de la rémunération prévue pour la seconde année d'exécution du contrat et la deuxième année la rémunération correspondant à la troisième année d'exécution du contrat.

- **Lorsque la formation par apprentissage fait suite à un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou à un titre homologué de même niveau, une majoration de 15 points est appliquée au pourcentage afférent à la dernière année de formation, que le diplôme initial ait été ou non obtenu par la voie de l'apprentissage et avec ou non le même employeur.**

C'est le cas pour les apprentis qui préparent un second diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du premier diplôme ou titre obtenu.

Rémunération applicable en cas de prolongation du contrat suite à l'échec à l'examen ou de suspension de contrat

- **Lors de la prolongation du contrat suite à l'échec à l'examen, ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti pour maladie ou accident du travail, le salaire applicable pendant la prolongation est celui de la dernière année précédant la prolongation.**
- **Lors de la prolongation du contrat en raison du niveau initial de compétence de l'apprenti : en application de l'article L.6222-8 du code du travail la durée du contrat peut être prolongée sans pouvoir excéder**



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

trois ans. Au cours de cette période, l'apprenti perçoit la rémunération afférente à l'année d'exécution du contrat correspondant.

Exemple = L'apprenti et ses enseignants constatent que celui-ci n'a pas le niveau de connaissance suffisant pour obtenir son BTS en 2 ans et estiment nécessaire qu'il fasse une troisième année.

Pendant cette année supplémentaire, l'apprenti percevra la rémunération afférente à la troisième année d'apprentissage.

Rémunération de l'apprenti en cas de dichotomie entre la date de début du contrat d'apprentissage et la date de début de la formation en CFA.

La durée normale du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation, objet du contrat. Néanmoins, en application de l'article L.6222-12 du code du travail, la date de début de l'apprentissage ne peut être, sauf dérogation, antérieure de plus de trois mois, au début du cycle de formation en CFA ni postérieure de plus de trois mois. Cette dichotomie entre les deux dates emporte des conséquences sur l'évolution de la rémunération des apprentis résumées ci-après :

- Lorsque le contrat est conclu **moins** de trois mois **après** le début du cycle de formation : la rémunération de l'apprenti évolue à la date anniversaire du contrat sachant que ce dernier peut mettre fin, à sa demande, à son contrat dès l'obtention de son diplôme.

Exemple = Un apprenti conclut un contrat d'apprentissage le 15 novembre pour suivre une formation en BTS informatique ayant débuté le 1er septembre.

Le contrat d'apprentissage est conclu jusqu'au 14 novembre de l'année N+2 sachant qu'il peut mettre un terme à son contrat à compter du 25 juin date à laquelle il a obtenu son diplôme

La rémunération de l'apprenti évolue à la date anniversaire de son contrat, c'est-à-dire le 15 novembre.

- Lorsque le contrat est conclu **plus** de trois mois **après** le début du cycle de formation : dans ce cas, en application de l'article L.6222-12 du code du travail, la durée du contrat peut être prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant.

Exemple = Un apprenti conclut un contrat d'apprentissage le 1er janvier de l'année N+1, pour une formation ayant débuté le 1er septembre de l'année N.

Le contrat peut être prolongé jusqu'en juin de l'année N+3 (fin du cycle de formation suivant).



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

La rémunération évolue comme ci-dessus à la date anniversaire du contrat soit chaque 1er janvier.

De janvier N+3 à juin N+3, l'apprenti concerné perçoit la rémunération afférente à la troisième année d'apprentissage.

- Lorsque le contrat est conclu moins de trois mois avant le début du cycle de formation : Dans ce cas en application de l'article L.6222-12 du code du travail, la durée du contrat doit éventuellement être allongée jusqu'à l'issue du cycle de formation faisant l'objet du contrat.

Exemple = Un apprenti conclut un contrat d'apprentissage le 1er juin de l'année N pour une formation en bac professionnel débutant le 1er septembre et se terminant le 30 juin de l'année N+2.

Le contrat d'apprentissage doit durer 25 mois pour s'achever le 30 juin de l'année N+2.

La rémunération de l'apprenti évolue à la date anniversaire du contrat, c'est-à-dire au 30 juin.

Au mois de juin de l'année n+2, l'apprenti bénéficie de la rémunération afférente à la 3ème année d'apprentissage.

- Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu plus de trois mois avant le début du cycle de formation : la règle est identique à celle énoncée ci-dessus.

Exemple = un apprenti conclut un contrat d'apprentissage le 1er avril de l'année N pour une formation débutant en CFA le 1er septembre et s'achevant le 30 juin de l'année N+2.

Le contrat doit durer 27 mois pour s'achever le 30 juin de l'année N+2.

Du 1er avril au 30 juin de l'année N+2, l'apprenti bénéficie de la rémunération afférente à la troisième année d'apprentissage.

A tout moment, un jeune âgé de 16 à 25 ans ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité de premier cycle de l'enseignement secondaire peut signer un contrat d'apprentissage alors qu'il suit en CFA ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle depuis moins d'une année (article L.6222-12-1 du code du travail). Ce contrat d'apprentissage voit sa durée réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

Rémunération applicable en cas de succession de contrats :

- Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf si l'application de la rémunération en fonction de son âge est plus favorable.

- Lorsqu'un apprenti conclut avec un employeur différent un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf si l'application de la rémunération en fonction de son âge est plus favorable.

Rémunération des apprentis de l'enseignement supérieur :

- Dans le cadre de la réforme LMD de l'enseignement supérieur, la licence constitue le premier cycle de formation de l'enseignement supérieur d'une durée de trois ans. La licence professionnelle se prépare en un an après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...). Les apprentis entrent donc en licence professionnelle pour achever leur cycle de formation de licence.

En application de l'article R.6222-15 du code du travail, les jeunes qui entrent en apprentissage pour achever leur formation voient la durée de leur contrat d'apprentissage réduite d'un an et sont considérés comme ayant effectué une première année d'apprentissage (voir supra).

Par conséquent, les apprentis préparant une licence professionnelle en un an doivent percevoir la rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

- Dans le cadre de la réforme LMD, le master constitue le deuxième cycle de formation de l'enseignement supérieur d'une durée de deux ans, composé d'un master I puis d'un master II. La licence et le master constituent deux cycles de formation distincts.

Dès lors, en application de l'article R.6222-15 susvisé **les apprentis préparant un master après avoir passé une licence sous statut étudiant perçoivent une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une première année d'apprentissage.**

En revanche, en application du même article, les apprentis en Master II ayant préparé un Master I sous statut étudiant sont considérés comme ayant effectué une première année d'apprentissage. **Par conséquent, leur rémunération est au moins égale à la rémunération afférente à la deuxième année d'apprentissage.**

ANNEXE 7 : LES DIFFERENTS CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Objectif	Permettre à des jeunes de travailler et de suivre un enseignement en alternance conduisant à l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.	Favoriser l'insertion ou le retour à l'emploi durable des jeunes et des demandeurs d'emploi par le biais d'un contrat associant des périodes de formation à des mises en situation professionnelle.
Type et durée du contrat	Contrat de type particulier à durée déterminée variant entre 1 an à 3 ans. Dérogations possibles, sous réserve de remplir certaines conditions.	Contrat à durée déterminée variant entre 6 mois et 1 an ou contrat à durée indéterminée. Possibilité d'un allongement jusqu'à 2 ans pour certaines personnes ou fonctions, conformément aux accords d'entreprise des directions de Métier.
Bénéficiaires	Jeunes de 16 ans à 25 ans révolus. Dérogations possibles, sous réserve de remplir certaines conditions.	Jeunes de 16 ans à 25 ans révolus. Demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus.
Durée de la formation théorique	Durée variable en fonction du diplôme ou titre préparé, formation délivrée par un CFA. Durée minimale de 400 heures par an en moyenne et 1350 heures sur 2 ans notamment pour un BTS.	Contenu : actions d'évaluation et d'accompagnement et enseignements généraux, professionnels ou technologiques. Durée comprise, sauf dérogation, entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à 150 heures (cf. § 132 du BRH 2005, RH 42).
Tutorat	Maître d'apprentissage imposé par la loi.	Tuteur.
Rémunération	Rémunération variable en fonction de l'âge du jeune, de son ancienneté dans le contrat et du niveau de diplôme préparé. Concernant la rémunération applicable se référer au Flash RH publiés plusieurs fois par an pour la détermination des montants Publication pluriannuelle par La Poste des dispositions en vigueur en matière de rémunération.	- Pour les salariés de 16 à 20 ans : <ul style="list-style-type: none"> ○ Si leur formation initiale est inférieure au bac pro : 55% du SMIC ○ Si leur formation initiale est supérieure ou égale au bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau : 65% du SMIC - Pour les salariés de 21 à 25 ans : <ul style="list-style-type: none"> ○ Si leur formation initiale est inférieure au bac pro : 70% du SMIC ○ Si leur formation initiale est supérieure ou égale au bac pro ou à un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau : 80% du SMIC - Pour les salariés d'au moins 26 ans : SMIC ou à 85 % du minimum conventionnel, si celui-ci est plus favorable.
Aides de l'Etat, exonérations et avantages pour l'employeur	Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale hors accidents du travail et maladies professionnelles. Coût de la formation en CFA, imputable sur la part Quota versée par La Poste dans le cadre de la taxe d'apprentissage. Crédit d'impôt de 1600 € par apprenti, porté à 2200 € s'il (si elle) est handicapé ou s'il (si elle) bénéficie d'un accompagnement personnalisé. Exclusion des seuils fiscaux et sociaux, sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.	Exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales en cas d'embauche pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. Exonération spécifique pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) qui sont exonérés de cotisations AT-MP pour l'emploi en contrat de professionnalisation des jeunes âgés de 16 à 25 ans et d'adultes de 45 ans et plus. Formation des salariés et des tuteurs prise en charge, sous certaines conditions, par l'AGEFOS PME (cf. § 14113 du BRH 2005, RH 42). Exclusion des seuils fiscaux et sociaux, sauf pour la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

