

I - Le statut de l'apprenti

Titulaire d'un **contrat d'apprentissage**, l'apprenti a un **statut de salarié**.
L'apprenti est à la fois un **jeune professionnel et un jeune en formation**.

Dans ce cadre, l'employeur confie à l'apprenti des **tâches ou des postes** lui permettant d'occuper des fonctions conformes à une **progression annuelle** définie **conjointement** entre l'établissement de formation et les représentants de l'entreprise.

La **progression de l'apprenti** est inscrite à chaque session de formation dans le livret d'apprentissage et par des visites en entreprise des tuteurs pédagogiques au minimum deux fois par an (au terme de la période d'essai puis au second semestre).

Salarié de l'entreprise, l'apprenti est, de ce fait, soumis aux **réglementations internes à l'entreprise** qui l'emploie. Son contrat est régi par le **code du travail**.

L'apprenti bénéficie des **dispositions applicables à l'ensemble des salariés** dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à la situation de jeunes en première formation.

Pour sa part, l'apprenti s'oblige à **travailler pour cet employeur** pendant la durée du contrat et à **suivre la formation** dispensée dans l'établissement de formation et en entreprise.

Mémo sur la réglementation du contrat d'apprentissage

Période d'essai

Les 45 premiers jours de présence en entreprise constituent la période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu, par l'une ou l'autre partie (apprenti et/ou employeur) par simple courrier et sans préavis.

Rupture du contrat

Au-delà de la période d'essai, deux situations peuvent se présenter :

- rupture du contrat avec l'accord des deux parties (accord amiable).
- rupture par décision du conseil des prud'hommes si les deux parties sont en désaccord.

Obtention du diplôme

En cas d'obtention du diplôme, le contrat peut prendre fin, à l'initiative du salarié, à la condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant.

Echec de la formation

En cas d'échec au diplôme, le contrat peut être prolongé pour une durée proposée par le CFA et fixée d'un commun accord.

Le temps de travail

Le temps de formation au CFA est inclus dans le temps de travail de l'apprenti. Il est de 35 heures hebdomadaires.

L'apprenti est soumis à la durée légale du travail applicable dans l'entreprise.

Les congés

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'apprenti a droit aux différents congés légaux prévus par le Code du Travail pour les salariés, soit 5 semaines par an (2,5 jours par mois).