



LA POSTE

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
GROUPE
DIRECTION DU DEVELOPPEMENT RH
DIRECTION DE LA FORMATION**

Destinataires

Tous services

Contact

Correspondants Branches

Tél :

Fax :

E_mail:

Date de validité

Du 1^{er} Octobre 2019

Annulation de

CORP-DRHG-2016-0196 du 22/12/2016

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 certifiante 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. Ce principe de formation en alternance repose sur l'acquisition de savoirs généraux et techniques, associée à la mise en application pratique permettant ainsi un développement de compétences concret et transférable.

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, nos valeurs, notre sens du service et de la proximité, de faire évoluer nos organisations et de développer notre capacité à travailler ensemble.

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret

Références : CORP-DRHG-2019-201 du 21 octobre 2019

Domaine : RESSOURCES HUMAINES

Rubrique : Entrée en fonction et Recrutement

Sous Rubrique : PX 7 chapitre 2



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

La Poste considère que l'alternance constitue un moyen adapté et performant de préparation à la vie professionnelle. Elle prend le parti de la formation des jeunes en leur offrant une expérience professionnelle solide et en les accompagnant jusqu'à l'obtention de leur certification. Dans ce sens et en lien avec sa politique de gestion stratégique et prévisionnelle des emplois et des compétences, La Poste privilégie l'alternance comme l'un des viviers de recrutement notamment sur nos cœurs de métiers.

A ce titre, La Poste en tant qu'entreprise socialement responsable est le 1^{er} employeur de France en matière d'alternance et preuve de son engagement dynamique en faveur de l'insertion des jeunes et de l'innovation pédagogique, est un des membres fondateurs de la FIPA (Fondation Innovations pour les Apprentissages).

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 notamment à la loi du 5 septembre 2018, dite pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il intègre les évolutions réglementaires liées à l'exécution du contrat de travail et des modifications fiscales liées à la taxe d'apprentissage.

Il apporte des précisions sur :

- le public éligible,
- le rôle des partenaires intervenant sur l'apprentissage (OPCO, organismes de formation et CFA...),
- les durées du contrat et des formations,
- les résiliations possibles du contrat,
- les financements.

Valérie DECAUX



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Sommaire

1. DEFINITION	8
2. CHAMP D'APPLICATION : BENEFICIAIRES ET CONDITIONS D'AGE	8
2.1 PRINCIPE	8
2.2 CONDITIONS D'AGE PARTICULIERES	8
3. FORMATION	9
3.1 DUREE DE LA FORMATION	9
3.2 LA DATE DU DEBUT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	10
3.3 ENTRETIEN BILAN DE LA PERIODE D'ESSAI	10
4. NATURE ET DUREE DU CONTRAT	10
4.1 NATURE DU CONTRAT	10
4.2 DUREE DU CONTRAT	11
4.3 DUREE LEGALE DU TRAVAIL	13
Spécificités pour les apprentis mineurs (moins de 18 ans)	13
5. LES PARTENAIRES DU CONTRAT	14
5.1 LES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE (CCI) ET L'OPERATEUR DE COMPETENCES (OPCO)	14
5.2 LE CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA)	15
5.2.2 Obligations pédagogiques	16
5.2.3 Cas particulier des Formaposte	17
6. LE TUTORAT	17
6.1 DEFINITION	17
6.2 CRITERES DEVANT ETRE REMPLIS PAR LE MAITRE D'APPRENTISSAGE	18
6.3 ROLE DU MAITRE D'APPRENTISSAGE	18



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

6.4	LA FORMATION DES MAITRES D'APPRENTISSAGE	19
7.	PROCEDURE D'EMBAUCHE	19
7.1	REDACTION ET SIGNATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	19
7.2	PERIODE D'ESSAI DE L'APPRENTI	20
7.3	L'ENREGISTREMENT DU CONTRAT	21
7.4	DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE (DPAE)	21
7.5	VISITE MEDICALE D'APTITUDE	21
8.	STATUT, DROITS ET OBLIGATIONS DE L'APPRENTI	22
8.1	STATUT ET DROITS DE L'APPRENTI LIES AU CONTRAT	22
8.2	DROIT A CONGES	22
8.3	PROTECTION SOCIALE	23
8.4	PRESTATIONS FAMILIALES	23
8.5	AIDE MOBILI-JEUNE D'ACTION LOGEMENT	23
8.6	OBLIGATIONS ET SANCTIONS DE L'APPRENTI EN CAS DE NON-RESPECT	24
8.6.1	Obligations de l'apprenti	24
8.6.2	Sanctions en cas de non-respect de ses obligations par l'apprenti	25
9.	REMUNERATION DU SALARIE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	25
9.1	REMUNERATION DE L'APPRENTI	25
9.2	CAS PARTICULIERS DE REMUNERATION	26
9.3	ELEMENTS COMPLEMENTAIRES DE REMUNERATION	26
9.4	EXONERATIONS ET COTISATIONS SALARIALES	27
9.4.1	Exonérations et cotisations salariales pour l'apprenti	27
9.4.2	Exonérations pour l'employeur	27
9.5	OBLIGATIONS RECIPROQUES ET SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT	28
9.5.1	Obligations pédagogiques	28
9.5.2	Responsabilité civile de l'employeur	29



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

9.5.3	<i>Cas de déplacement de l'apprenti en France et/ou à l'étranger</i>	29
9.5.4	<i>Pénalités prévues à l'encontre de l'employeur en cas de non-respect de ses obligations</i>	30
10.	FIN DU CONTRAT	30
10.1	<i>RUPTURE DU CONTRAT AVANT LA FIN DE LA PERIODE D'ESSAI</i>	30
10.2	<i>RUPTURE DU CONTRAT APRES LA PERIODE D'ESSAI</i>	31
10.3	<i>RUPTURE DU CONTRAT EN CAS D'OBTENTION DU DIPLOME AVANT LE TERME DU CONTRAT</i>	32
10.4	<i>EMBAUCHE APRES UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE</i>	33
10.5	<i>REGIME D'ALLOCATIONS CHOMAGE EN CAS D'EMBAUCHE EN CDD ET TRAVAIL TEMPORAIRE</i>	33
11.	CONTROLE INTERNE : RESPECT DES PROCEDURES	33
	<u>ANNEXE 1</u> : ZOOM SUR LE RNCP	34
	<u>ANNEXE 2</u> : CONSIGNES ET INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LE CONTRAT	35
	<u>ANNEXE 3</u> : MODELE D'ANNEXE AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE PRECISANT LES CLAUSES PARTICULIERES	37
	<u>ANNEXE 4</u> : LES REMUNERATIONS	38
	<u>ANNEXE 5</u> : LES DIFFERENTS CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE	43



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

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de rémunération des apprentis applicables aux contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019.

Décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti lorsque l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti est dépassée.

Décret du n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 fixe les conditions de compétence professionnelles exigées d'un maître d'apprentissage.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

1. DEFINITION

L'apprentissage contribue à l'insertion professionnelle, et concourt au développement des compétences de l'apprenti. L'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP, voir en Annexe 1), et de contribuer au développement de leur aptitude à poursuivre des études par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie. La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.

L'apprentissage est 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).

Important :

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

A partir de janvier 2019, le contrat d'apprentissage peut être conclu par un jeune âgé d'au moins **16 ans et 29 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 CONDITIONS D'AGE PARTICULIERES

- **Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 :**

Il n'y a pas de limite d'âge dans les cas suivants :



	Cas	Modalités
Conclusion d'un contrat d'apprentissage sans limite d'âge	<ul style="list-style-type: none"> . Personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue. . Personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie. . Personne inscrite en tant que sportif de haut niveau (sports.gouv.fr, rubrique Pratiques sportives, onglet Sport performance). . Lorsque le contrat précédent a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti. . Suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci. . Lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent. 	Pas de modalités de mise en œuvre spécifiques

3. FORMATION

L'apprentissage est la seule formation en alternance qui soit à la fois qualifiante et diplômante. Celle-ci est 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 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.

3.1 DUREE DE LA FORMATION

La durée fixée par convention, doit être au minimum de 400 heures par an en moyenne. Cette durée est proratisée si le contrat est inférieur à un an, soit 150 heures minimum pour un contrat de 6 mois.

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 POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

3.2 LA DATE DU DEBUT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- **À compter du 1^{er} janvier 2019 :**

Le contrat doit être signé dans un délai maximal de 3 mois avant les périodes de formation théorique en CFA et pratique en entreprise. Si l'apprenti n'a pas trouvé d'employeur, il peut commencer la formation théorique maximum 3 mois avant la signature du contrat.

Le contrat d'apprentissage devra mentionner :

- la date du début de son exécution (qui est la date de la signature du contrat),
- la période de formation pratique chez l'employeur (qui correspond à la présence en entreprise de l'apprenti),
- la période de formation en CFA (qui correspond au suivi de la formation théorique en CFA de l'apprenti).

3.3 ENTRETIEN BILAN DE LA PERIODE D'ESSAI

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, avant la fin de la période d'essai de 45 jours effectifs en entreprise, à un entretien** auquel peuvent participer 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.

A noter : La durée de la période d'essai et ses modalités, sont expliquées au paragraphe 7.2.

4. NATURE ET DUREE DU CONTRAT

4.1 NATURE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier intégrant de la formation. A La Poste, il prend la forme d'un contrat à durée déterminée.

Aucun délai n'est exigé entre deux contrats. 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.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

4.2 DUREE DU CONTRAT

Par principe, la durée du contrat d'apprentissage à durée déterminée, est au moins égale à celle du cycle de formation.

A partir du 1^{er} janvier 2019, la durée du contrat d'apprentissage à durée déterminée peut varier entre **6 mois et 36 mois**.

Le CFA ayant la responsabilité pédagogique de l'apprenti, l'aménagement de la durée du contrat est de la responsabilité du CFA.

4.2.1 Cas de diminution de durée du contrat

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, dans les cas suivants :

1^{er} cas : En fonction du **niveau initial de compétences** de l'apprenti, déterminé par le CFA.

2^{ème} cas : En fonction des **compétences acquises**, déterminées par le CFA, le cas échéant :

- lors d'une mobilité à l'étranger,
- lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle,
- lors d'un service civique,
- lors d'un volontariat militaire,
- lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Pour ces deux cas ci-dessus, la durée du contrat est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

3^{ème} cas : Un apprenti engagé dans la préparation d'un **baccalauréat professionnel**, peut à sa demande ou celle de son employeur, au terme de la 1^{ère} année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle. **Lorsque la spécialité du certificat appartient au même domaine que celle du baccalauréat professionnel initialement visée, la durée du contrat est réduite d'une année.**



Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

4^{ème} cas : Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est fixée à **deux ans au moins, celle-ci est réduite d'un an** dans les cas suivants :

	Conditions	Modalités	Conséquences sur la rémunération
Réduction automatique d'un an	. Pour les apprentis ayant suivi une formation dans un établissement technologique. . Pour les apprentis étant titulaires d'un contrat de professionnalisation.		Considérés comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.
Réduction sur demande	. Pour ceux qui sont déjà titulaires d'un diplôme ou d'un titre de niveau supérieur, et qui ont suivi une formation professionnelle.	Décision prise par le recteur après avis du directeur du CFA. Après un mois, silence vaut acceptation.	Considérés comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

Exemple : A La Poste, les apprentis recrutés en vue de préparer un CAP opérateur de service relations clients et livraisons (CAP OSRCL) 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.

4.2.2 Cas de prolongation de la durée du contrat

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 2).

Pour les contrats signés en 2019, un seul cas de prolongation est possible : **en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé** (depuis la loi du 05.09.2018, Article L. 6222-11 du Code du Travail).

Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- soit par **prorogation** du contrat initial ou de la période d'apprentissage,
- soit par **conclusion** d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Cas particuliers :

Pour un apprenti ayant le statut de travailleur handicapé la durée du contrat d'apprentissage peut être portée à **4 ans** (Article R. 6222-46 du Code du Travail).



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Les sportifs de haut niveau bénéficient d'un aménagement de leur apprentissage : la durée de leur contrat d'apprentissage peut être portée à **4 ans** (*Décret 2016-1711 du 12-12-2016 : JO 14 BS 2/17 inf. 174*)

Pour les contrats signés avant 2019, il est possible de prolonger le contrat en cas de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti (accident, maladie, défaillance du CFA). La durée du contrat est prorogée jusqu'à l'expiration du cycle suivant de formation (Code travail art L6222 12 ancien).

4.3 DUREE LEGALE DU TRAVAIL

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 période de formation théorique en CFA, n'excède pas l'horaire légal hebdomadaire (35 heures), ni la durée quotidienne légale du travail, à savoir 10 heures.

En effet, 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. Le dépassement de l'horaire légal hebdomadaire est générateur de paiement d'heures supplémentaires, conformément à la réglementation applicable.

Exemple : 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.

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.

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).

Spécificités pour les apprentis mineurs (moins de 18 ans)

- 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.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

- 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.

5. LES PARTENAIRES DU CONTRAT

5.1 LES CHAMBRES DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE (CCI) ET L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

Le principe de gratuité du contrat d'apprentissage est réaffirmé. L'enregistrement, comme les autres missions citées, ne peut donner lieu à aucun frais pour l'employeur ou l'apprenti.

- **Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2020 :**

Les CCI locales sont les 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.

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. 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.

- **A compter du 1^{er} Janvier 2020 :**

Les contrats d'apprentissage font l'objet d'un dépôt par l'employeur auprès de l'OPérateur de COmpétences (OPCO), soit avant le début de l'exécution du contrat, soit dans un **délai maximal de 5 jours ouvrables**. Les OPCO ont pour rôle de :

- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- apporter un appui technique aux branches pour établir la GPEC, et pour les accompagner dans la mise en œuvre des certifications ;
- favoriser la transition professionnelle des salariés par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre de projets de transition professionnelle ;
- accompagner les petites et moyennes entreprises dans la formation.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Le rôle de collecte incombera aux URSSAF au plus tard le 31 décembre 2020, et non pas aux OPCO.

5.2 LE CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA)

5.2.1 Rôle

Le CFA fixe la durée totale de la formation et la répartition des heures d'enseignement dans le cadre des dispositions applicables.

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 à tirer profit d'actions 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'étudiant des métiers». 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.

Le CFA est régi par un organisme gestionnaire (association, collectivité locale...). A partir de 2021 les CFA deviendront tous des organisateurs de formation. Les missions d'accompagnement, d'orientation et d'information des CFA sont renforcées et diversifiées.

Les missions d'accompagnement :

- Accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter, se réorienter par voie apprentissage, **en développant leurs connaissances et compétences**, en **facilitant leur intégration en emploi**, en cohérence avec leur projet professionnel ;
- Assister les postulants en apprentissage dans leur **recherche employeur** ;
- Appuyer la recherche d'un employeur et faciliter l'intégration des personnes en **situation de handicap**, en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le CFA désignera un « **référént handicap** » chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- Permettre aux apprentis dont le contrat a été rompu de manière anticipée, la **poursuite de leur formation** pendant 6 mois, en les accompagnant dans la recherche d'un autre employeur.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Les missions d'orientation :

- Assurer la **cohérence entre formation** dispensée en leur sein et celle dispensée en entreprise, en particulier en organisant une **coopération entre formateurs et maîtres d'apprentissage** ;
- Assurer un **suivi et un accompagnement des apprentis**, éventuellement en partie à distance ;
- **Evaluer les compétences acquises** par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur.

Les missions d'information :

- Informer les candidats des **objectifs et du contenu de la formation**, et rendre publics les **taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels, de poursuite d'étude, de rupture anticipée et les taux d'insertion professionnelle** de leurs anciens apprentis ;
- Informer les apprentis, dès le début de leur formation, de leurs **droits et devoirs** en tant que salariés et apprentis, des règles applicables en matière de **santé et de sécurité** en milieu professionnel, et accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux **aides** auxquelles ils peuvent prétendre ;
- Apporter en lien avec les missions locales, un accompagnement concernant les **difficultés sociales et/ou matérielles** susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat ;
- Favoriser la **mixité** en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis, à l'égalité hommes-femmes, et à la prévention du harcèlement sexuel.

5.2.2 Obligations pédagogiques

Ayant la responsabilité pédagogique de l'apprenti, le CFA assure la coordination entre la formation qu'il dispense et celle assurée par l'entreprise. A cet effet, le CFA :

- Etablit 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 ;
- 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 ;



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

- 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.

Les formations par apprentissage seront soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les chambres du commerce et de l'industrie.

5.2.3 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 tout en apportant une formation certifiante. Ils ont été créés en 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 trois Formaposte – Ile-de-France, Midi-Atlantique, Méditerranée - 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.**

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

Chaque salarié en charge de la fonction tutorale, ne peut se voir confier simultanément, plus de **deux personnes en tout**, qu'elles soient salariées en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou stagiaires. Il est possible d'accueillir un apprenti supplémentaire, lorsque la formation de l'apprenti est prolongée en cas d'échec à l'examen.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs postiers 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.

6.2 CRITERES DEVANT ETRE REMPLIS PAR LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

- **Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 :**

Le maître d'apprentissage doit être un salarié ou un fonctionnaire de La Poste majeur, volontaire, devant offrir toutes les garanties de moralité et de compétences pédagogiques et professionnelles. Le maître d'apprentissage doit remplir une des conditions ci-dessous :

- Les personnes titulaires 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, **justifiant d'une année d'exercice** d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- Les personnes justifiant de **deux années d'exercice** d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- Les personnes possédant une **expérience professionnelle de trois ans** en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

A noter : Pour le calcul de la durée d'expérience du maître d'apprentissage, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

6.3 ROLE DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

La Poste a conçu un **guide du tutorat et de l'équipe tutorale** (https://www.netrh.extra.laposte.fr/sytem/files/ajout_d_un_outil/le_guide_du_tuteur_et_de_lequipe_tutorale.pdf). 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 ;
- **Evaluer** : mettre en autonomie, mesurer la progression.

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



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

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

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

A chaque nouvelle promotion, le NOD identifie 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. 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.

7. PROCEDURE D'EMBAUCHE

7.1 REDACTION ET SIGNATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les signatures du contrat d'apprentissage (formulaire CERFA) et de l'annexe, par les deux parties contractantes, l'entreprise et l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur, sont les préalables à l'emploi de l'apprenti.

Le contrat de travail des apprentis est exclusivement établi par le biais d'un formulaire CERFA FA 13A n°10103*06, dont l'ensemble des rubriques doit être renseigné et qui doit être établi en trois exemplaires originaux.

L'employeur peut l'éditer à partir du site Internet du Ministère du travail, (<http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-d-apprentissage>).

A ce contrat type CERFA **doit être ajoutée une Annexe** faisant mention :

- Des clauses particulières telles que les engagements et les conditions d'exécution ;



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

- Des droits et avantages sociaux des salariés employés dans le cadre de ce contrat ;
- Des modalités de la formation et les règles relatives à la protection des données personnelles. (cf. Annexe 3 : modèles).

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

- Le nom de l'employeur et l'adresse de l'établissement où s'effectue la formation pratique (il s'agit de l'adresse INSEE-celle du SIRET);
- Le 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, l'adresse et le visa 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 maître(s) 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.

A noter : 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 4.

7.2 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 de présence en entreprise de l'apprenti**, consécutifs ou non. Il n'y a pas de renouvellement de la période d'essai. Le fait que le contrat d'apprentissage ne soit pas enregistré au moment de la rupture n'a aucune incidence sur la possibilité de rompre sans formalité pendant la période d'essai (Cass. soc. 30-9-2009 n° 08-40.362).

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.

Ce délai de 45 jours est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti. L'employeur ne peut pas rompre la période d'essai pendant une absence liée à un accident de travail ou à une maladie.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

7.3 L'ENREGISTREMENT DU CONTRAT

L'enregistrement conditionne l'existence du contrat. Le non-respect de l'enregistrement est une cause de nullité du contrat d'apprentissage.

- **Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2020 :**

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 vérifie la conformité du contrat, puis procède à l'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...). La CCI a **un délai de 15 jours** suivant sa réception, pour procéder à l'enregistrement du contrat. 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.

- **A compter du 1^{er} janvier 2020 :**

L'employeur devra simplement déposer le contrat, **dans un délai maximal de 5 jours ouvrables du contrat**, auprès de l'OPérateur de Compétences (OPCO) qui pourra charger les chambres consulaires de participer à cette mission.

La formalité devrait être facilitée par le portail internet de l'alternance. (https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/).

7.4 DECLARATION PREALABLE A 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 de l'apprenti. Cette formalité est effectuée directement par le CSRH au moment de la saisie du contrat dans le SIRH.

7.5 VISITE MEDICALE 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 45 jours effectifs en entreprise** qui



suivent son embauche. La visite médicale se fait auprès de la médecine du travail. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, l'examen médical doit avoir lieu avant son embauche.

Dans un principe de précaution, il est préconisé que le service gestionnaire RH de La Poste joigne systématiquement la fiche médicale au moment du dépôt du contrat, c'est-à-dire au plus tard **dans les cinq jours ouvrables suivant la date d'embauche**, à la Chambre de Commerce et d'Industrie, et à l'OPCO à partir du 31 décembre 2019.

8. STATUT, DROITS ET OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

8.1 STATUT ET DROITS DE L'APPRENTI LIES AU CONTRAT

L'apprenti est un salarié de l'entreprise et 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 contrares à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation.

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

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

8.2 DROIT A CONGES

	Nature	Conditions	Modalités 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.	Remplacent et ne s'ajoutent pas aux congés payés. Bénéficie d'une semaine supplémentaire.
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> Peuvent être pris 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.	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.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

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.
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.	

8.3 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, y compris pendant la formation théorique en CFA.

8.4 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 20 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.

8.5 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**. Les jeunes en contrat d'apprentissage à La Poste **depuis moins de 6 mois** peuvent en bénéficier. Pour en bénéficier il faut :

- Suivre une formation et avoir signé avec La Poste un contrat d'apprentissage depuis moins de 6 mois ;
- Avoir moins de 30 ans et ne pas percevoir plus de 100 % du SMIC en vigueur au moment de la demande de l'aide ;
- L'occupation du logement concerné par l'aide MOBILI-JEUNE® doit être liée à une période de formation ;
- La ville du bail et la ville où se tient la formation, doivent être cohérentes.

Pouvant aller jusqu'à 100€ par mois, cette aide est versée trimestriellement ou semestriellement 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.

A noter :

- Cette aide annuelle peut être renouvelée chaque année tant que le jeune est éligible à l'aide ;
- La demande peut se faire également lors de la date anniversaire du contrat ;
- L'aide est cumulable avec les APL et AL (allocations logement) ;
- La durée de versement varie selon la durée de la formation pour une durée maximum de 1 an et de 1200 euros maximum (aide renouvelable chaque année si éligible) ;
- L'aide est versée aux locataires du parc privé et du parc social, aux résidents de structure d'hébergement disposant d'un bail ou d'une convention d'occupation à leur nom ;
- La prise en charge ne peut pas concerner des frais d'hébergement en chambres d'hôtes, gîtes ou résidences de tourisme.

Les informations sont sur le site du Portail Malin.

Les codes de connexion sont « offre » et « sociale ». (<https://www.portail-malin.com/boite-à-outils/prestations/logement-prestations/agents-debutants/aide-mobili-jeune-%28réservée-aux-alternants%29.html>).

8.6 OBLIGATIONS ET SANCTIONS DE L'APPRENTI EN CAS DE NON-RESPECT

8.6.1 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. Il a **l'obligation de suivre avec assiduité** les cours en établissement de formation, et **de se préparer et de se présenter à l'examen** ou épreuves prévus par le contrat d'apprentissage. 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.

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 postiers 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...). La prestation de serment est un engagement visant à



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

maintenir la confiance de nos clients et nos collaborateurs, et à respecter le secret professionnel et à exécuter avec probité les opérations confiées à La Poste. Cette pratique doit être réalisée par chaque postier recruté (art. 16 du Règlement Intérieur de La Poste, et Charte de mise en sûreté des établissements de la BSCC du 28 juillet 2017).

8.6.2 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 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.

Passé le délai des 45 jours effectifs en entreprise, La Poste peut **mettre fin au contrat d'apprentissage par résiliation judiciaire**, quels que soient les manquements constatés dans l'entreprise. 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.

A partir du 1^{er} janvier 2019, La Poste peut mettre fin au contrat d'apprentissage en cas de force majeure, faute grave et d'inaptitude professionnelle dûment constaté par un médecin du travail.

9. REMUNERATION DU SALARIE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

9.1 REMUNERATION DE L'APPRENTI

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



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

A compter du 1^{er} janvier 2019, le salaire des apprentis âgés de 26 ans et plus, est à hauteur de 100 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

9.2 CAS PARTICULIERS DE REMUNERATION

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.

A noter : L'annexe 4 présente le détail des rémunérations en pourcentage du SMIC, par tranche d'âge, et les cas particuliers.

Exemples de cas particuliers de rémunération applicable :

- Apprenti handicapé ou à un apprenti sportif de haut niveau ;
- En cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage ;
- En cas de prolongation du contrat suite à l'échec à l'examen ou de suspension de contrat ;
- En cas de succession de contrats ;
- En cas de différence entre la date d'apprentissage en entreprise et la date de début de formation en CFA (valable pour les contrats conclus avant 2019) ;
- Apprenti de l'enseignement supérieur.

9.3 ELEMENTS COMPLEMENTAIRES DE REMUNERATION

Le dépassement de l'horaire légal hebdomadaire (35 heures), 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 pas percevoir de commissionnement.

L'employeur n'est pas tenu d'indemniser les **déplacements de l'apprenti vers le CFA**. En fonction des régions, l'apprenti peut bénéficier d'indemnités de trajet. Les CFA peuvent renseigner les apprentis concernant les possibilités et conditions d'octroi d'indemnité de trajet.

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**



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

d'abonnement à un service public de vélos. Pour se faire rembourser, l'apprenti devra fournir un justificatif.

L'indemnité transport pour l'utilisation du véhicule personnel (ITVP) est ouverte aux apprentis de la même manière qu'aux postiers qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail (selon les modalités du BRH « Mise en place de l'indemnité de transport pour l'utilisation du véhicule personnel »). Cette indemnité ne se cumule pas au remboursement des frais de transport en commun.

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 l'application KDS sous réserve de présentation des justificatifs.

9.4 EXONERATIONS ET COTISATIONS SALARIALES

9.4.1 Exonérations et cotisations salariales pour l'apprenti

Depuis janvier 2019, les cotisations salariales se déclenchent **dès lors que la rémunération de l'apprenti dépasse le seuil de 79% du SMIC du mois considéré**. Les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire AGIRC ARRCO s'appliquent alors sur la fraction de rémunération supérieure à ce seuil de 79% du SMIC. Le salaire des apprentis est exonéré de CSG/CRDS.

En matière de prévoyance complémentaire La Poste a souscrit en faveur de ses personnels salariés un contrat collectif, à **adhésion obligatoire auprès de la Mutuelle Générale** (application de l'avenant n°3 du 16 novembre 2009 à l'accord d'entreprise du 19 mai 2006). Les apprentis sont couverts par ce contrat et payent donc, à ce titre, une cotisation mensuelle exprimée en pourcentage de leur rémunération.

Le salaire de l'apprenti est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC annuel.

9.4.2 Exonérations pour l'employeur

Les exonérations de cotisations et contributions patronales ont été supprimées au 1^{er} janvier 2019. Seule s'applique la réduction générale des cotisations et contributions sociales (ex réduction Fillon).

Financement et prise en charge des formations :

A compter du 1^{er} janvier 2019, tous les nouveaux contrats seront pris en charge et financés pour tout ou partie par l'OPCO. La prise en charge se fera à hauteur de la recommandation de France Compétences pour chaque



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

certification (<https://www.francecompetences.fr/Deliberations-du-Conseil-d-administration.html>).

Il convient donc de s'assurer avant la signature du contrat que le coût de formation proposé par le CFA/prestataire soit en cohérence avec la recommandation de France Compétences. La vérification des coûts devrait pouvoir se faire par le site de France Compétences.

A défaut et en cas de coût supérieur à la recommandation, la différence sera prise en charge par le NOD.

9.5 OBLIGATIONS RECIPROQUES 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.

9.5.1 Obligations pédagogiques

L'employeur doit être à même d'offrir des conditions de travail satisfaisantes, de 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 sur 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 maître d'apprentissage. 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, définie par la branche.**

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.

Recours de l'employeur en cas de difficultés avec l'apprenti :

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.

9.5.2 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.

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.

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.

9.5.3 Cas de déplacement de l'apprenti en France et/ou à l'étranger

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 déplacement en France et/ou à l'étranger dans le cadre du cursus pédagogique de l'apprenti, il est préconisé d'en informer la Direction de la Sécurité Globale Groupe. En fonction de la destination et de la durée du séjour, la direction transmet à l'apprenti, les informations de sécurité utiles recueillies dans un « Carnet du voyageur » avant son départ.

- **Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019 :**

Le contrat d'apprentissage peut être effectué en partie à l'étranger (dans et hors UE) pour une durée qui ne peut excéder un an. La durée d'exécution en France doit être au minimum de 6 mois.

Concernant les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, une convention de mise à disposition pourra être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le CFA en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

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

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.

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.

10. FIN DU CONTRAT

L'échéance normale du contrat d'apprentissage est la date arrêtée par les parties lors de sa conclusion. L'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

Sauf accord exprès entre l'apprenti et La Poste, le contrat prend fin à l'échéance du terme précédemment fixé, y compris 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.

Pour rappel, si les apprentis CAP OSRCL (ou titre CLVUL) sont recrutés après l'obtention de leur diplôme, et avant l'échéance du contrat d'apprentissage, 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.

10.1 RUPTURE DU CONTRAT AVANT LA FIN DE LA PERIODE D'ESSAI

Le contrat de travail peut **être résilié, sans motif et sans préavis, par l'une ou l'autre des parties, pendant la période d'essai des 45 premiers jours de travail effectif** (présence en entreprise) de l'apprenti à La Poste.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

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) et à l'OPCO (à partir du 1^{er} janvier 2020), qui a enregistré le contrat.

10.2 RUPTURE DU CONTRAT APRES LA PERIODE D'ESSAI

Passé le délai de 45 jours effectifs en entreprise, **l'accord mutuel écrit**, entre l'apprenti et l'employeur, permet de mettre fin au contrat sans saisir la justice. Cet accord doit être formalisé par un écrit signé des deux parties, notifié au CFA ainsi qu'à la CCI en 2019, ou à l'OPCO en 2020.

- **Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019 :**

Passé le délai des 45 jours effectifs en entreprise, à défaut d'accord entre les parties, la rupture du contrat passe par une demande de résiliation judiciaire au **conseil de prud'hommes**, qui doit être motivée, soit par une faute grave ou par des manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, soit par l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier. L'employeur est tenu de verser les salaires jusqu'au jour où le conseil des prud'hommes, saisi par l'une des deux parties, statue sur la résiliation du contrat.

- **Pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 :**

Passé le délai de 45 jours effectifs en entreprise, à défaut d'accord entre les parties, la rupture du contrat passe par **soit un licenciement soit par une démission** en respectant certaines formalités.

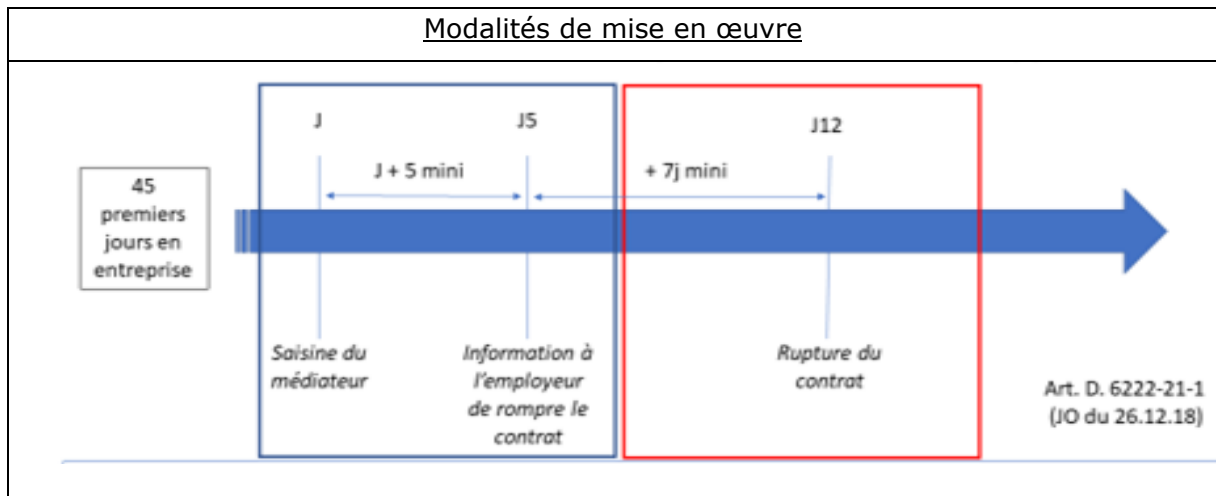
1^{er} cas : La démission, rupture à l'initiative de l'apprenti

L'apprenti doit saisir le médiateur afin de s'assurer de la réalité de sa volonté de mettre fin au contrat, et de rechercher une solution au litige. 5 jours calendaires après cette saisine, l'apprenti doit informer son employeur de son intention de rompre le contrat.

La rupture du contrat intervient au plus tôt 7 jours calendaires après que l'employeur ait été informé de cette intention de rompre de l'apprenti. Une copie de l'acte de rupture doit être adressée, pour information, au CFA dans lequel l'apprenti est inscrit.

Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être signé par son représentant légal. À défaut, il peut solliciter le médiateur de la chambre consulaire dont relève l'entreprise. Celui-ci doit alors intervenir dans les 15 jours calendaires, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal.

A noter : Une liste des médiateurs peut être demandée aux CFA.



2^{ème} cas : Le licenciement, rupture à l'initiative de l'employeur

4 Motifs (liste limitative)	<u>Modalités de mise en œuvre</u>
<ul style="list-style-type: none"> -Force majeure. -Faute grave de l'apprenti. -Inaptitude de l'apprenti constatée par le médecin du travail. 	<p>Celui-ci doit être prononcé selon la procédure de licenciement pour motif personnel (convocation et tenue d'un entretien préalable au cours duquel l'apprenti peut se faire assister, notification du licenciement en recommandé avec accusé de réception dans les délais légaux et avec indication des motifs).</p> <p><u>En cas de licenciement pour faute grave</u>, la procédure pour licenciement se combine avec la procédure disciplinaire : possibilité de mise à pied conservatoire et respect des différents délais.</p> <p><u>En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail</u>, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.</p>
-Exclusion définitive du CFA	<p>L'exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement et celle-ci doit être prononcée selon la procédure du licenciement pour motif personnel.</p> <p>La Poste n'est pas obligée de licencier l'apprenti en cas d'exclusion définitive, elle peut aussi maintenir le contrat d'apprentissage en inscrivant l'apprenti dans un autre CFA dans les 2 mois qui suivent l'exclusion. A défaut d'inscription dans les 2 mois et s'il y a une volonté de garder l'apprenti dans l'entreprise. La Poste devra signer un contrat de travail de droit commun avec l'apprenti ou mettre fin à la période d'apprentissage lorsqu'il s'agit d'un CDI.</p>

10.3 RUPTURE DU CONTRAT EN CAS D'OBTENTION DU DIPLOME AVANT LE TERME DU CONTRAT

En cas d'obtention du diplôme, le contrat peut prendre fin avant le terme fixé initialement sur la seule initiative de l'apprenti, **à condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au moins deux mois avant la fin du contrat.**



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

10.4 EMBAUCHE APRES UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

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.

10.5 REGIME D'ALLOCATIONS CHOMAGE EN CAS D'EMBAUCHE EN CDD ET TRAVAIL TEMPORAIRE

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.

11. CONTROLE INTERNE : RESPECT DES PROCEDURES

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 :**

- 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.



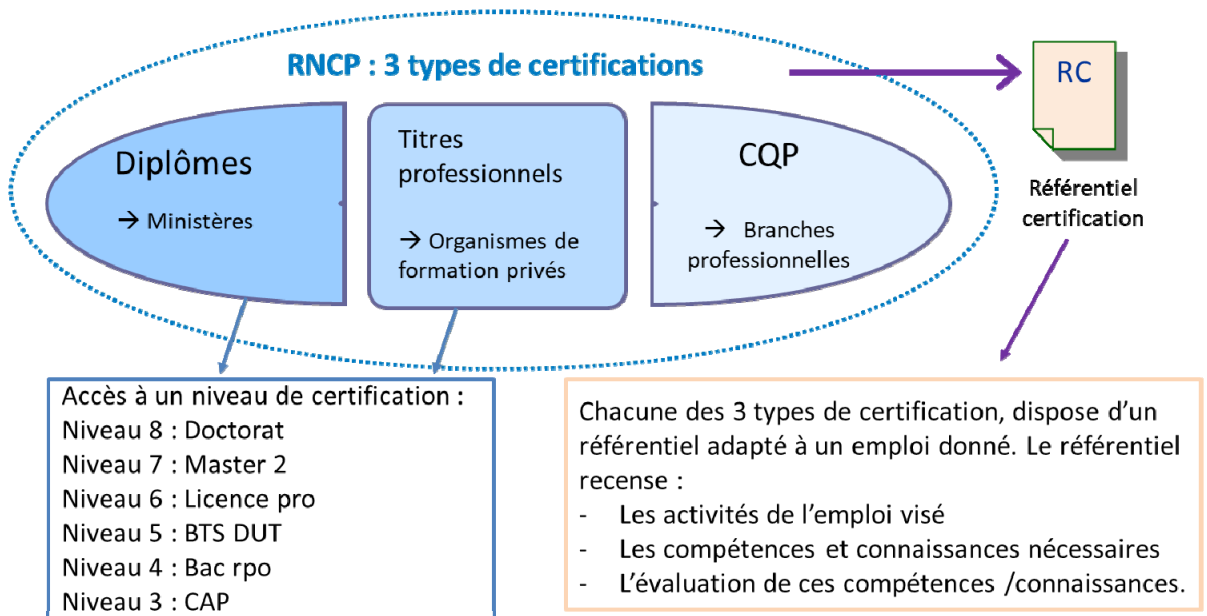
ANNEXE 1 : ZOOM SUR LE RNCP

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles ou RNCP (<http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>) 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. Le diplôme 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 2 : CONSIGNES ET INSTRUCTIONS POUR REMPLIR LE CONTRAT

Cocher la case correspondante :
 Contrat
 Avenant : renseigner également sa date d'effet

Cerfa FA13

Contrat d'apprentissage (art. L6211-1 et suivants du Code du Travail)

Contrat Avenant

Inscrire « 1 »

Cocher la case « Employeur privé »

NE PAS COCHER CES DEUX CASES

Possibilité de renseigner deux maîtres d'apprentissage, notamment en cas d'équipe tutorale

L'EMPLOYEUR

employeur privé employeur « public »*

Nom et prénom ou dénomination : _____

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :
 N° Voie _____
 Complément _____
 Code postal _____ Commune : _____

Téléphone : _____ / Télécopie : _____
 Courriel : _____ @ _____

N° SIRET de l'établissement : _____

Type d'employeur : _____
 Employeur spécifique : _____
 Code activité de l'entreprise (NAF) : _____
 Effectif salarié de l'entreprise : _____

Convention collective applicable : _____ Code IDCC de la convention : _____

***Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage :**

L'APPRENTI(E)

Nom de naissance et prénom : _____

Adresse : N° Voie _____
 Code postal _____ Commune : _____

Téléphone : _____
 Courriel : _____

Représentant légal (renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)
 Nom de naissance et prénom : _____
 Adresse : N° Voie _____
 Code postal _____ Commune : _____

Date de naissance : _____ Sexe : M F
 Département de naissance : _____
 Commune de naissance : _____
 Nationalité : _____ Régime social : _____
 Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non
 Situation avant ce contrat : _____
 Dernier diplôme ou titre préparé : _____ Dernière classe / année suivie : _____
 Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé : _____
 Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : _____

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°1 : _____ Date de naissance : _____

Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°2 : _____ Date de naissance : _____

L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.

LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant : _____ Type de dérogation : _____ renseigner si une dérogation a été demandée pour ce contrat

Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant : _____ (renseigner si ce contrat a eu lieu dans la même entreprise)

Date d'embauche : _____ Date de début d'exécution du contrat : _____ Si avenant, date d'effet : _____

Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : _____ Durée hebdomadaire du travail : _____ heures _____ minutes

Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : oui non

Rémunération * Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)

1^{ère} année, du _____ au _____ : _____ % du _____ * ; du _____ au _____ : _____ % du _____ *

2^{ème} année, du _____ au _____ : _____ % du _____ * ; du _____ au _____ : _____ % du _____ *

3^{ème} année, du _____ au _____ : _____ % du _____ * ; du _____ au _____ : _____ % du _____ *

4^{ème} année, du _____ au _____ : _____ % du _____ * ; du _____ au _____ : _____ % du _____ *

Salaire brut mensuel à l'embauche : _____ € Caisse de retraite complémentaire : _____

Avantages en nature : Nourriture : _____ € / jour Logement : _____ € / mois Prime de panier : _____ € / mois

LA FORMATION

Etablissement de formation responsable : _____ Diplôme ou titre visé par l'apprenti : _____

N° UAI de l'établissement : _____ Intitulé précis : _____

Adresse : N° Voie _____ Code du diplôme : _____

Complément : _____ Organisation de la formation : _____

Code postal : _____ Commune : _____ 1^{ère} année, du _____ au _____ : _____ heures

2^{ème} année, du _____ au _____ : _____ heures

3^{ème} année, du _____ au _____ : _____ heures

Inspection pédagogique compétente : _____

Date d'inscription de l'apprenti : _____

L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'enregistrement du contrat

Fait le _____ à _____

Signature de l'employeur Signature de l'apprenti(e) Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e)

CADRE RESERVE A L'ORGANISME D'ENREGISTREMENT

Nom de l'organisme : _____ N° SIRET de l'organisme : _____

N° de gestion interne : _____ Adresse de l'organisme : N° Voie _____

Date de réception du dossier complet : _____ Code postal _____ Commune : _____

N° d'enregistrement : _____ Date de la décision : _____

Numéro d'avenant : _____

Pour remplir le contrat reportez-vous à la notice FA 14 ou effectuez votre démarche en ligne sur le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr



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

ANNEXE 3 : MODELE D'ANNEXE AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE
PRECISANT LES CLAUSES PARTICULIERES

Déclaration unique d'embauche :

M., Mme, ... est informé(e) que la déclaration préalable afférente à son embauche a été adressée par la CCI deà 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 légal 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(a) 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.

Règlement général sur la protection des données :

Les données à caractère personnel collectées dans votre contrat de travail font l'objet d'un traitement dont le responsable est la Direction des Ressources Humaines du Groupe La Poste.



LA POSTE

Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

Ces données sont collectées exclusivement pour la gestion du personnel, la paie des collaborateurs et peuvent également faire l'objet d'études ou de statistiques. Elles sont nécessaires pour permettre à La Poste d'assurer ses obligations légales d'employeur. Elles sont destinées aux services internes de La Poste, pourront être communiquées à leur sous-traitants pour les finalités citées ci-dessus et sont conservées jusqu'à expiration des délais légaux suite à votre départ.

Conformément à la réglementation applicable en matière de données à caractère personnel, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, d'effacement et de limitation du traitement.

Ces droits peuvent être exercés par courrier à l'adresse suivante : DSRH/Données Personnelles 18 rue François Bonvin 75015 PARIS en précisant vos nom, prénom, adresse postale et en joignant une copie recto de votre pièce d'identité.

Dans le cadre de la politique de protection des données personnelles de La Poste, vous pouvez contacter Madame la Déléguée à la Protection des Données, CP C703, 9 rue du Colonel Pierre Avia 75015 PARIS.

En cas de difficulté en lien avec la gestion de vos données personnelles, vous avez le droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL).

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.

Il (Elle) sera admis(e) à compter de son engagement, au bénéfice du régime de retraite complémentaire de l'AGIRC-ARRCO par affiliation à l'institution de retraite complémentaire REUNI Retraite 154 rue Anatole France - 92599 LEVALLOIS PERRET CEDEX. » Son déclenchement sera identique pour tous les nouveaux salariés, qu'ils soient cadres ou non cadres.

Fait en double exemplaire, à, le

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

M., Mme, (*Nom et Prénom
de l'apprentie*)
Mention manuscrite "Lu et
approuvé
Signature



Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

ANNEXE 4 : LES REMUNERATIONS

1. Majoration de rémunération applicable lors du passage 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, 21 ans ou 26 ans (pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019).

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

Il est précisé, de surcroît, que les années effectuées par un apprenti avant qu'il n'ait atteint l'âge de 18 ans, 21 ans et 26 ans (pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2019), sont prises en compte pour le calcul de sa rémunération minimale.

Exemple : Un apprenti préparant un diplôme de niveau III, 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.

2. En cas de réduction de la durée du contrat : Rémunération applicable

- Valable pour les contrats avant et après 2019 :

Pour les apprentis qui sont considérés comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage (ceux ayant déjà bénéficié d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique, et ceux étant titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui préparé) : **leur rémunération doit être au moins égale à celle due pour une deuxième année d'apprentissage.**

Exemple : Les apprentis recrutés par La Poste en vue de préparer le Certificat d'Aptitude Professionnelle Opérateur/trice Service Relation Client Livraison (CAP OSRCL), 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 pour les jeunes de plus de 21 ans.

- Valable uniquement pour les contrats conclus avant 2019 :

Pour les apprentis dont la durée de l'apprentissage était réduite en raison de leur niveau initial, l'intéressé était considéré comme ayant déjà effectué une durée d'apprentissage, donc la rémunération se basait sur l'année d'équivalence de niveau de l'apprenti.

A noter : A partir de janvier 2019, seules les années d'apprentissage réalisées sont prises en compte pour la rémunération.



Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

3. En cas de prolongation de contrat liée à l'échec à examen (valable pour tous contrats), au niveau initial d'apprenti (valable pour contrats conclus avant 2019), ou à la suspension de contrat suite à maladie/accident (valable pour contrats conclus avant 2019) : Rémunération pendant la prolongation du contrat

- Valable pour les contrats avant et après 2019 :

Lors de la prolongation du contrat suite à l'échec à l'examen, le salaire applicable pendant la prolongation est **celui de la dernière année précédant la prolongation**.

- Valable uniquement pour les contrats conclus avant 2019 :

1^{er} cas : Lors de la prolongation du contrat en raison du niveau initial de compétence de l'apprenti, la durée du contrat pouvait être prolongée sans pouvoir excéder trois ans. Au cours de cette période, l'apprenti percevait 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 percevait la rémunération afférente à la troisième année d'apprentissage.

2^{ème} cas : Suite à la 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 était celui de la dernière année précédant la prolongation.

4. En cas de successions de contrats : Rémunération de référence pour celle du nouveau contrat

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

5. 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



Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé (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 1 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.**

6. Apprentis handicapés et sportifs de haut niveau : Rémunération de référence pour l'année de prolongation du contrat

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

7. Rémunération en cas de différence de dates entre le début du contrat d'apprentissage et le début de la formation en CFA

- **Pour les contrats conclus à partir de janvier 2019 :**

A compter du 1^{er} janvier 2019, il n'est plus possible de faire commencer le contrat d'apprentissage en entreprise, ni plus de 3 mois avant la signature du contrat, ni plus de 3 mois après la formation théorique.

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**, c'est-à-dire à la date de signature du contrat (sachant que ce dernier peut mettre fin, à sa demande, à son contrat dès l'obtention de son diplôme).

Lorsque le contrat est conclu **moins** de trois mois **avant** le début du cycle de formation, en application de l'article L.6222-12 du code du travail, la durée du contrat doit



Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé éventuellement être allongée jusqu'à la date de fin du cycle de formation faisant l'objet du contrat. La rémunération de l'apprenti évolue à la date anniversaire du contrat, c'est-à-dire à la date de fin du cycle de formation.

Exemple : Un apprenti conclut un contrat d'apprentissage le 1^{er} juin de l'année N pour une formation en 2 ans du bac professionnel débutant le 1^{er} 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 3^{ème} année d'apprentissage.

- **Pour les contrats conclus avant janvier 2019 :**

Si le contrat était conclu plus de 3 mois, après ou avant la formation, l'apprenti bénéficiait de la rémunération afférente à la troisième année d'apprentissage.



Le contrat d'apprentissage applicable aux salariés de droit privé

ANNEXE 5 : LES DIFFERENTS CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Finalité	L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il permet à un jeune de suivre une formation générale (théorique ou pratique) et vise à obtenir une qualification sanctionnée par un <u>diplôme ou un titre</u> à finalité professionnelle, enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).	Le contrat de professionnalisation favorise l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. Il permet d'obtenir une qualification (<u>diplôme ou titre</u>), enregistrée au RNCP ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (<u>CQP</u>).
Type et durée du contrat	Contrat de type particulier à durée déterminée variant entre 6 mois à 3 ans. Dérogations possibles, sous réserve de remplir certaines conditions.	Contrat à durée déterminée variant entre 6 mois et 3 ans.
Bénéficiaires	Jeunes de 16 ans à 29 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. Bénéficiaires de la prime d'activité, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH), ou d'un contrat unique d'insertion (CUI).
Période d'essai	45 jours de travail effectif en entreprise (consécutifs ou non).	1 jour/semaine dans la limite de 2 semaines si la durée initiale est inférieure ou égale à 6 mois. 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.
Durée de formation	Minimum 25% de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.	15 % et 25 % de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures.
Tutorat	Maître d'apprentissage imposé par la loi.	Tuteur obligatoire.
Principes de rémunération	La rémunération varie, de 25% du SMIC (apprenti de 16 ans) à 78% du SMIC (apprenti de 21 ans ou plus), 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.	En fonction de l'âge et du niveau de qualification détenu en pourcentage du SMIC pour les jeunes, et pourcentage des minimums conventionnels pour les plus de 26 ans.
Financement	Sur la contribution formation et alternance par <u>coût diplôme</u> via OPCO.	Sur la contribution formation et alternance, par <u>prise en charge horaire</u> via OPCO.