

LETTRE D'INFORMATION

L'APPRENTISSAGE

Si le recours au contrat d'apprentissage peut présenter de nombreux atouts pour une société, la conclusion d'un tel contrat engage l'employeur dans un véritable processus de formation de l'apprenti.

Pour se faire l'employeur doit veiller :

01.

A ce que l'apprenti n'occupe pas un emploi permanent :

- Un apprenti ne peut pourvoir un **emploi permanent** lié à l'activité normale de la société.

i A défaut, le **contrat d'apprentissage** encourt la **requalification en CDI**.

02.

A confier à l'apprenti des tâches en lien avec sa formation théorique :

Les tâches confiées doivent permettre une **progression annuelle**.

03.

A choisir un maître d'apprentissage pouvant transmettre son savoir

Le maître d'apprentissage doit :

- Être **salarié** de l'entreprise, majeur et volontaire ;
- Présenter des garanties de moralité et des **compétences pédagogiques** ;
- Présenter un **diplôme** ou titre relevant du **domaine professionnel** correspondant au **diplôme préparé** et justifier d'une **année d'exercice** d'une **activité professionnelle** en rapport avec la **qualification préparée** par l'apprenti (en l'absence de diplôme ou de titre, le nombre d'années d'exercice est porté à 2).

i Un maître d'apprentissage ne peut pas superviser plus de 2 apprentis et 1 redoublant.

04.

A dégager du temps au maître d'apprentissage :

L'employeur doit :

- **Dégager du temps** au maître d'apprentissage afin qu'il puisse exercer sa mission ;
- Permettre au maître d'apprentissage de **se former** pour mieux accompagner l'apprenti ;
- **Suivre la formation** délivrée par le maître d'apprentissage à l'apprenti.

05.

A ce que les tâches confiées à l'apprenti soient conformes :

Les tâches confiées à l'apprenti doivent être :

- En lien avec sa **formation** et le **diplôme préparé** ;
- Adaptées à son **âge**, son **niveau de connaissance** et d'**expérience** ;
- Adaptées à ses **capacités physiques**.

i Pour les mineurs, le Code du travail liste les travaux interdits ou soumis à déclaration préalable auprès de l'inspection du travail ([consultable ici](#)).

Le non-respect par l'employeur de l'obligation de formation de l'apprenti l'expose à une **amende pénale** pouvant aller jusqu'à **3.000 euros** par apprenti.