



**PRÉFET
DU VAR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction Départementale de l'Emploi,
du Travail et des Solidarités du Var



APPRENTISSAGE ET DROIT DU TRAVAIL

Règles applicables et interlocuteurs

LES RÈGLES APPLICABLES

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

	MOINS DE 16 ANS	DE 16 À 17 ANS	18 ANS ET PLUS
TEMPS DE TRAVAIL	Cumul du temps de travail en entreprise et temps de formation en CFA		
PAUSE	30 minutes minimum après 4 heures 30 consécutives de travail		20 minutes minimum après 6 heures consécutives de travail
DURÉE DE TRAVAIL JOURNALIÈRE	8 heures maximum hors dérogation		10 heures maximum hors dérogation
DURÉE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE	35 heures maximum hors dérogation de l'inspection du travail et secteurs BTP/ Travaux paysagers à raison de 5 heures maximum par semaine		48 heures maximum 44 heures maximum sur 12 semaines hors dérogation
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	<ul style="list-style-type: none"> - Majoration de 25% pour les 8 premières heures - Majoration de 50% au-delà - Hors dispositions conventionnelles - Payées ou récupérées 		
REPOS JOURNALIER	14 heures minimum	12 heures minimum	11 heures minimum hors dérogation
REPOS HEBDOMADAIRE	2 jours de repos consécutifs		24 heures minimum auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier, soit 35 heures minimum en cas général
TRAVAIL DOMINICAL	Interdiction, hors secteurs d'activités autorisés par R.3164-1 du code du travail		Interdiction hors dérogation
TRAVAIL DES JOURS FÉRIÉS	Interdiction, hors secteurs d'activités autorisés par R.3164-2 du code du travail et si accord collectif		Règle générale à tous les salariés
TRAVAIL DE NUIT	Interdiction de 20h à 6h, hors dérogation	Interdiction de 22h à 6h, hors dérogation	Règle générale à tous les salariés
CONGÉS PAYÉS	2,5 jours ouvrables acquis par mois sur demande 30 jours pour les apprentis âgés de moins de 21 ans sur demande (au 30 avril de l'année précédente), sur le temps en entreprise		
CONGÉS PRÉPARATION À L'EXAMEN	5 jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen		

€ LA RÉMUNÉRATION

La rémunération des apprentis ne peut être inférieure à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC). Elle est calculée en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation.

Un accord collectif applicable à l'entreprise ou au contrat de travail, peut prévoir une rémunération plus favorable.

RÉMUNÉRATION BRUT MENSUELLE MINIMALE				
	16-17 ANS	18-20 ANS	21-25 ANS	+26 ANS
1ÈRE ANNÉE	27% du Smic	43% du Smic	53% du Smic*	100% du Smic*
2ÈME ANNÉE	39% du Smic	51% du Smic	61% du Smic*	100% du Smic*
3ÈME ANNÉE	55% du Smic	67% du Smic	78% du Smic*	100% du Smic*

*ou du salaire minimum prévu dans la convention collective, correspondant au poste occupé
[Simulateur de calcul en ligne](#)

Succession de contrats :

La rémunération de l'apprenti peut être majorée :

> S'il change de tranche d'âge (prise en compte le 1er jour du mois suivant la date anniversaire).

> S'il a obtenu le diplôme/titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat.

Avec le même employeur :

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat. Les pourcentages de rémunération en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Avec un employeur différent :

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat. Les pourcentages de rémunération en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Réduction du cycle de formation :

Le cycle de formation peut être réduit pour tenir compte des compétences déjà acquises. La rémunération de l'apprenti est alors celle qu'il serait en droit d'obtenir si son contrat n'avait pas été réduit.

Augmentation du cycle de formation :

Le cycle de formation peut être augmenté pour permettre à l'apprenti d'acquérir un niveau de compétences et de formation suffisant pour obtenir sa certification. La rémunération de l'apprenti est alors celle de la dernière année d'exécution de son contrat.

Frais de transport :

Les frais engagés par l'apprenti pour se rendre sur son lieu de travail peuvent être remboursés par l'employeur.

> [Remboursement des frais de transports pour le secteur privé](#)

> [Remboursement des frais de transports pour le secteur public](#)

APPRENTIS ÉTRANGERS

Règles spécifiques applicables aux ressortissants des pays hors Union Européenne (UE) ou hors Espace Economique Européen (EEE) :

Titre de séjour :

Le titre de séjour autorisant à exercer une activité salariée ou une formation en France n'est obligatoire que pour les majeurs.

Le mineur entré en contrat d'apprentissage doit détenir ce titre, lors du passage à sa majorité. *(Il est préconisé de réaliser les démarches bien en amont de la date anniversaire, pour éviter une suspension de contrat).*

Autorisation de travail :

Le code du travail (article L.5221-5) prévoit qu'une « **autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France, pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée.** »

Le contrat signé et visé par l'OPérateur de COmpétences (OPCO) compétent, autorise à travailler pour toute sa durée, y compris lorsque le jeune bénéficiaire de ce contrat devient majeur. En cas de nouveaux contrats avec un nouvel employeur, le contrat devra avoir été visé par l'OPCO. Pour les étudiants en alternance, dans le cadre d'un master, le contrat signé des parties, doit être produit à l'appui de la demande du visa étudiant. Si le contrat en apprentissage, prévoit une durée de travail supérieure à la durée autorisée par la détention d'un titre étudiant, une autorisation provisoire de travail devra être sollicitée à l'arrivée en France, avec à l'appui le contrat visé par l'organisme compétent.

MOBILITÉ EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

Apprentissage effectué à l'étranger :

Le contrat d'apprentissage peut être réalisé en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas dépasser 1 an. Dans ce cas, la durée d'exécution du contrat en France est au minimum de 6 mois.

Pendant cette période, l'entreprise ou le CFA est seul responsable des conditions d'exécution du travail. L'apprenti est alors soumis aux règles du pays d'accueil en ce qui concerne notamment les points suivants : santé et sécurité au travail, rémunération, durée du travail, repos hebdomadaire, jours fériés.

Apprentissage transfrontalier :

La loi n°2022-217 du 21 février 2022 prévoit qu'un apprenti peut désormais effectuer une partie de sa formation pratique ou théorique dans un pays frontalier de la France.

L'ordonnance n°2022-1067 du 22 décembre 2022 définit les modalités d'organisation, de mise en oeuvre et de financement de l'apprentissage transfrontalier.

APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Contrat d'apprentissage aménagé :

Pour faciliter la formation du jeune travailleur handicapé (16 ans minimum), certaines règles du contrat d'apprentissage peuvent être aménagées, comme la durée du contrat, le temps de travail, le déroulement de la formation, ou encore la limite d'âge :

> Aménagement de la durée de la formation portée à 4 ans maximum ;

Le pourcentage du Smic pris en compte pour le calcul de la rémunération est majoré de 15 points, pendant la période de prolongation.

> Aménagement de la formation, avec la mise en place d'un matériel pédagogique spécifique ou l'aménagement des locaux ;

> Autorisation de formation à distance, si l'état de santé de l'apprenti ne lui permet pas de suivre la formation au CFA ;

> Majoration du niveau de prise en charge des contrats, jusqu'à 4 000€ par an maximum.

Ces aménagements sont mis en oeuvre après avis du médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Cap sur l'apprentissage avec Ariane Méditerranée :

Accompagnement renforcé et individualisé de 6 à 12 mois, avec possibilité d'entrées et sorties permanentes, pour aider les personnes en situation de handicap à préparer leur entrée en apprentissage : validation du projet professionnel, recherche du CFA adapté, recherche de l'entreprise d'accueil, etc.

Contact : contact@ariane-mediterranee.fr

L'apprentissage accompagné par LADAPT83 :

Accompagnement des personnes en situation de handicap dans la phase d'évaluation des besoins de compensation et d'adaptation, pour sécuriser leur parcours de formation, financés par la majoration (6 modules proposés).

Contact : grison.sabine@ladapt.net

Aides spécifiques pour les employeurs par l'AGEFIPH :

Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée.

APPRENTIS SANS CONTRATS

En début de formation :

Depuis la loi du 30 juillet 2022, les jeunes candidats en recherche d'un contrat d'apprentissage peuvent commencer une formation, sans avoir été engagés par un employeur.

Le jeune, en début de formation, a 3 mois pour trouver son entreprise.

En cours de formation :

En cas de rupture du contrat d'apprentissage durant la formation, **le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois** et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation.

L'apprenti bénéficie, durant sa période sans contrat, du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Médecine du travail :

Visite d'information et de prévention (VIP)	Examen médical d'aptitude à l'embauche	Visite médicale de pré-reprise ou reprise de travail
Obligatoire <u>Pour les mineurs :</u> Avant embauche. <u>Pour les majeurs :</u> Dans les 2 mois qui suivent l'embauche.	Obligatoire Avant l'affectation sur le poste, si l'apprenti est affecté à des travaux réglementés ou à des postes à risque.	Non systématique <u>Motifs justifiant l'obligation :</u> Maladie (au moins 30 jours), Accident ou maladie d'origine non-professionnelle (plus de 60 jours), Accident du travail (au moins 30 jours), Maladie professionnelle (quelle que soit sa durée), Congé maternité .
Examen à la demande		
Optionnel		
Réalisé à la demande de l'apprenti, de l'employeur ou du médecin du travail, pour anticiper un risque d'inaptitude ou pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé.		

Travaux interdits et réglementés :

Il est interdit d'employer un apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité. Par ailleurs, les apprentis mineurs ne peuvent être employés à certaines catégories de

travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Il s'agit de « **travaux interdits** » dont la liste est fixée par le code du travail (Articles D.4153-15 et suivants du code du travail).

Toutefois, les apprentis mineurs peuvent être employés à certaines catégories de travaux sous conditions. Il s'agit de « **travaux réglementés** ». Avant d'affecter l'apprenti mineur à des travaux réglementés, l'employeur doit adresser une déclaration à l'inspection du travail, après avoir préalablement :

- > Procédé à l'évaluation des risques et mis en oeuvre les actions de prévention ;
- > Informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier, lui avoir dispensé la formation adaptée ;
- > Assuré l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente ;
- > Obtenu la délivrance d'un avis médical d'aptitude.

Cette déclaration est valable pour une durée de 3 ans maximum. L'inspecteur du travail peut retirer immédiatement l'apprenti mineur affecté à des travaux réglementés s'il constate qu'il est exposé à un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

Équipements de protection :

Comme pour tout salarié, l'employeur doit mettre gratuitement à disposition des apprentis, les équipements de protection collective et individuelle nécessaires et adaptés.

Suspension du contrat en cas de situation dangereuse :

Sur enquête de l'inspection du travail, une procédure d'urgence permet au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, de prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti. Cette suspension s'accompagne du maintien de la rémunération par l'employeur et l'apprenti continue de suivre la formation générale en CFA.

> **Cas de situation avérée de brutalité, violences physiques, insultes, humiliations, non-conformité des installations de l'entreprise, harcèlement moral ou sexuel, etc.**

> [Découvrez le guide de gestion des problématiques rencontrées en apprentissage.](#)

RUPTURE DE CONTRAT

Le contrat d'apprentissage peut être rompu. Les conditions varient selon la durée déjà passée en entreprise :

Durant les 45 premiers jours...	Après les 45 premiers jours...
<p>Le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti.</p> <p>Cette rupture doit intervenir avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique en l'entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs.</p>	<p>Le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti.- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur (il informe son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires).- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement (il informe par écrit son employeur un mois à l'avance).- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure (événement exceptionnel, imprévisible et irrésistible justifiant de s'exonérer d'une obligation, d'un engagement ou d'une responsabilité et exclusion définitive de l'apprenti du CFA).

LES INTERLOCUTEURS

RENSEIGNEMENTS DROIT DU TRAVAIL

Par téléphone :
0 806 000 126

Par courriel :
[ddets-renseignements@
var.gouv.fr](mailto:ddets-renseignements@var.gouv.fr)

En réception physique :
uniquement sur rendez-
vous accessible sur le site
www.var.gouv.fr ou via le
standard au
04 94 09 64 00

En consultant le [code du
travail numérique](#)

MÉDECINE DU TRAVAIL

Contrôle de l'adaptation
du poste de travail à l'état
de santé de l'apprenti,
informations sur les
risques d'exposition et les
moyens de prévention et
de surveillance à mettre
en place pour préserver
sa santé.

04 94 89 98 98
aist83@aist83.fr

[Site internet](#)

INSPECTION DU TRAVAIL

Unité de contrôle 1
(TPM Var Ouest)
04 94 09 64 30
ddets-uc1@var.gouv.fr

Unité de contrôle 2
(Var Centre)
04 94 09 64 31
ddets-uc2@var.gouv.fr

Unité de contrôle 3
(TPM Var Est)
04 94 09 64 32
ddets-uc3@var.gouv.fr

MÉDIATEURS DE L'APPRENTISSAGE

Chambre de commerce et
d'industrie (CCI)
04 94 22 80 00
pointa@var.cci.fr

Chambre des métiers et
de l'artisanat (CMAR)
04 94 61 99 70
d.vialis@cmar-paca.fr

Chambre d'agriculture
du Var
04 94 50 54 50
[contact@
var.chambregri.fr](mailto:contact@
var.chambregri.fr)

STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT

Accompagnement à la
construction d'un projet
professionnel et à la re-
cherche d'une entreprise.

Centre d'aide à la décision
(CMA)
04 94 61 99 64
[cademploi83@
cmar-paca.fr](mailto:cademploi83@
cmar-paca.fr)

Point orientation appren-
tissage (CCI)
04 94 22 80 33
pointa@var.cci.fr

RÉFÉRENTS DE L'APPRENTISSAGE

DREETS PACA
Abla BOUIDMARENE,
référénte régionale
07 63 11 18 78
[abla.bouidmarene@
dreets.gouv.fr](mailto:abla.bouidmarene@
dreets.gouv.fr)

DDETS VAR
Carine BONNERAVE,
apprentissage privé
06 28 79 87 07

Michèle BUCCIO,
apprentissage public
04 94 09 65 22
[ddets-alternance@
var.gouv.fr](mailto:ddets-alternance@
var.gouv.fr)

Pour plus d'informations sur vos droits, vous pouvez contacter les services de
renseignement en droit du travail et de l'inspection du travail au : 0 806 000 126
Ou consulter les sites internet : code.travail.gouv.fr et [guide de l'apprentissage PACA](#)

**Livret réalisé par le Service Accès à l'Emploi
et le Service Appui et Relations au Travail**

Mis à jour : 11/2023

