PRÉFET
DE MAYOTTE
Liberté
Égalité
Fraternité

LIVRET APPRENTISSAGE – Salariés – Mars 2024

Cette fiche n'expose que les dispositions légales.
Les informations contenues dans cette fiche peuvent être modifiées par des dispositions conventionnelles (convention collective, accord d'entreprise, etc…)

CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée (CDD d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 3 ans) ou pour une durée indéterminée (CDI).

C'est un contrat écrit, sur modèle Cerfa (FA 13), signé par l'employeur, l'apprenti et son représentant légal s'il est mineur.

A défaut, le contrat est nul.

DUREE DU CONTRAT

La durée du contrat d'apprentissage est liée à la durée de la formation suivie par l'apprenti.

Dans le cas où le contrat est conclu à durée indéterminée, il se poursuivra au-delà de la fin de la formation de l'apprenti.

La durée initiale du contrat ou de la période d'apprentissage peut être prolongée dans les cas suivants :

- Échec à l'examen : un an maximum
- Personne en situation de handicap : un an maximum
- Suspension du contrat pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti : jusqu'à l'expiration du cycle de formation

Pour plus d'informations ou en cas de difficultés :

DEETS de Mayotte, Service Certifications et Développement des compétences: 3 bis rue Mahabou - BP 174 - 97600 Mamoudzou

Accueil téléphonique DEETS, site de Mamoudzou : 0269 61 16 57

Site internet : https://mayotte.deets.gouv.fr/

Service renseignement du droit du travail : 0269 61 63 44 - 976.sct@deets.gouv.fr

Inspection du travail : 0269 61 98 93 - 976.uc1@deets.gouv.fr

Contact référent apprentissage : DEETS-976.Apprentissage@deets.gouv.fr

DUREE DU TRAVAIL

Durée légale du travail

Elle est fixée à 35 heures par semaine (du lundi au dimanche). Les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires.

Temps de travail effectif

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formations d'apprentis (CFA) est du temps de travail effectif et est compris dans la durée du travail.

Le total du temps consacré d'une part, au travail au sein de l'entreprise et, d'autre part, à la formation, ne doit pas excéder la durée du travail applicable dans l'entreprise : **35 heures par semaine.**

Durée quotidienne et hebdomadaire du travail

	Apprenti mineur	Apprenti majeur
Travail effectif ininterrompu	4h30*	20 min de pause après 6 heures de travail
Durée quotidienne	8h00	10h00
Durée hebdomadaire	35h00	35h00
Durée maximal hebdomadaire	40h00 sur dérogation de l'inspecteur du travail	60h00 sur décision de l'autorité administrative en cas de circonstances exceptionnelles

**Si travail plus de 4h30 consécutives : temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives*

Pour l'apprenti en situation de handicap, des aménagements du temps sont possibles (en lien avec le médecin du travail et l'employeur).

Repos journalier

Apprenti mineur	Apprenti majeur
14 heures consécutives pour les moins de 16 ans	11 heures consécutives
12 heures consécutives pour les 16/18 ans	

Repos hebdomadaire

Apprenti mineur	Apprenti majeur
2 jours consécutifs	35 heures

Repos dominical (du dimanche)

Apprenti mineur	Apprenti majeur
Interdiction de travailler les dimanches sauf dans certains secteurs d'activité (hôtellerie, restauration, boulangerie, pâtisserie, etc.)	Possibilité de travailler les dimanches, en respect des différentes dérogations.

Travail de nuit

Apprenti mineur	Apprenti majeur
interdiction	exceptionnel
entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans	9 heures consécutives entre minuit et 5 heures
entre 22 heures et 6 heures pour les 16/18 ans	

Travail les jours fériés

Apprenti mineur	Apprenti majeur

interdiction	Règles légales ou conventionnelles

CONGES

Congés payés

Chaque salarié a droit à 2,5 jours de congé par mois de travail, soit 5 semaines par an (certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables).

Quel que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours. Ils ne peuvent exiger une indemnité pour les jours de congés non acquis.

Congés pour événements familiaux

Durée	Evénements
4 jours	mariage civil ou pacs du salarié
3 jours	chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant en adoption
5 jours	décès d'un enfant de plus de 25 ans
7 jours	décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à charge effective et permanente
3 jours	décès du conjoint, du partenaire du pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur
2 jours	annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant

Congés pour préparer l'examen

Droit à un congé supplémentaire de 5 jours, rémunéré, à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen en cours de préparation. Ce congé ne peut être imputé sur la durée normale de formation en CFA prévue par le contrat.

REMUNERATION

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC. Le taux horaire brut à Mayotte est de **8,80€** au 1er janvier 2024 soit un montant mensuel brut de **1 334,67 €** sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou 151.67 heures mensuelles).

Pour rappel, le SMIC est un salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié et ce quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire).

Situation	Moins de 18 ans	18 -20 ans	21 - 25 ans	26 ans et plus
1ère année *CAP / BEP 1ère année* *Bac pro 1ère année* *BTS/ DUT 1èreannée* *Licence Générale 1ère année* *Ingénieur 1ère année* *Master 1ère année*	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC ou du minimum conventionnel *	100% du SMIC ou du minimum conventionnel *
Salaire brut minimum	356,27 €	567,39 €	699,34 €	1319,50 €
2ème année *CAP / BEP 2ème année* *Bac pro 2ème année* *BTS/ DUT 2ème année* *Licence Générale 2ème année* *Licence pro* *Ingénieur 2ème année* *Master 2ème année*	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC ou du minimum conventionnel *	100% du SMIC ou du minimum conventionnel *
Salaire brut minimum	514,61 €	672,95 €	804,90 €	1319,50 €
3ème année Bac pro 3ème année Licence Générale 3ème année *Ingénieur 3ème année*	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC ou du minimum conventionnel *	100 % du SMIC ou du minimum conventionnel *
Salaire brut minimum	725,73 €	884,07 €	1 029,21 €	1319,50 €

*Si supérieur au SMIC

Majoration de salaires

Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majoré de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Succession de contrats

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat.

Prime et indemnités

En application du principe d'égalité de traitement, les apprentis ont droit aux primes et indemnités (primes de transport, de vacances, 13ème mois...) accordées à l'ensemble du personnel.

Heures supplémentaires

Elles se calculent par semaine civile (du lundi au dimanche). Elles sont rémunérées ou compensées (repos compensateur de remplacement) avec les majorations légales :

Les 8 premières (de la 36ème à la 43ème heure)	+ 25%
Les suivantes	+ 50 %

RUPTURE CONTRAT DE TRAVAIL

Fin anticipée dans les 45 premiers jours (période d'essai)

Le contrat peut être rompu, sans motif, **par écrit** par l'employeur ou par l'apprenti. Cette rupture doit intervenir avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs.

Fin anticipée au-delà des 45 jours

Possible dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti,
- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur,
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé dans le contrat initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance,
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude constatée par le médecin du travail, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel.
-

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti, qui n'a pas trouvé un nouvel employeur, peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle rémunéré. Il conserve ses droits sociaux et est rémunéré par la collectivité territoriale compétente ou l'État.

En cas de liquidation judiciaire d'une entreprise sans poursuite d'activité, le contrat d'apprentissage peut être rompu par le liquidateur. L'apprenti a droit à une indemnisation au moins égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, une attestation Pôle-Emploi ainsi qu'un reçu pour solde de tout compte.

Embauche par l'employeur après la fin du contrat d'apprentissage

Si l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail :

- Aucune période d'essai ne peut être imposée,
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération, et de l'ancienneté du salarié

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

1) Il doit inscrire l'apprenti dans un centre de formation des apprentis (CFA) et veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme prévu dans le contrat,
2) Il doit assurer, dans l'entreprise, la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle,
3) Il s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci avec la formation en entreprise,
4) Il doit informer les parents en cas d'absence de l'apprenti mineur, ou de tout fait de nature à motiver leur intervention,
5) Il doit lui faire bénéficier des visites médicales auprès du service de santé au travail (médecine du travail),
6) L'employeur ne peut employer un apprenti, qu'il soit mineur ou majeur, à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité - Certains travaux sont interdits ou réglementés pour les apprentis mineurs.