



Droit de l'Apprentissage

(source plateforme Régionale <https://www.cma-lyonrhone.fr/gerer/droit-du-travail>)

Rappel sur les conditions de signature d'un contrat d'apprentissage pour l'entreprise

Soumis au cadre habituel d'embauche d'un salarié en France¹, l'employeur désireux de recruter un apprenti devra par ailleurs, pour sa part², garantir les bonnes conditions de mise en œuvre de l'**obligation de formation** prévue au second alinéa de l'article [L. 6221-1 du code du travail](#)³.

À ce titre, il lui appartiendra alors⁴, outre de **désigner une personne remplissant les exigences requises** pour contribuer à l'acquisition « *des compétences correspondant à la qualification recherchée* » (article [L. 6223-1 du code du travail](#))⁵, d'être en capacité « *de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti* » ainsi qu'aux relations avec le CFA (article [L. 6223-7 du code du travail](#)), tout en lui permettant de bénéficier des formations nécessaires à l'exercice de sa mission comme au suivi des évolutions relatives à celles dispensées (article [L. 6223-8 du code du travail](#)), et de s'assurer de sa **capacité à proposer l'ensemble des opérations ou travaux mentionnés dans le référentiel**, préalablement à la conclusion de l'engagement (article [L. 6223-3 du code du travail](#))⁶.

¹ Notamment à l'égard des publics non ressortissants « d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse » (cf. spé. article [R. 5221-1 du code du travail](#)).

² L'apprenti étant lui-même tenu de répondre à certaines conditions, en particulier d'âge, comme prévu à l'article [L. 6222-1 du code du travail](#).

³ S'ajoutant à la nécessité de garantir le respect des **règles relatives aux conditions de travail, ainsi qu'à la santé et la sécurité** de l'apprenant (article [L. 6223-1 du code du travail](#)).

⁴ Cet engagement, formalisé sur le contrat (cf. [lien suivant](#)), demeurant de la **seule responsabilité du chef d'entreprise**, sous réserve du contrôle confié aux organismes désignés (OPCO) lors du dépôt (article [D. 6224-2, 3°, du code du travail](#)).

⁵ Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou un salarié volontaire, nécessairement majeurs, et disposant, outre de « toutes garanties de moralité » (article [L. 6223-8-1 du code du travail](#)), des prérequis techniques indiqués à l'article [R. 6223-22 du code du travail](#).

⁶ Étant précisé qu'il demeure **possible, d'une part, de confier à l'apprenti d'autres activités**, comme en atteste l'emploi de l'adverbe « *notamment* » dans cette disposition, dès lors qu'elles n'ont pas pour effet de nuire à la préparation du titre ou diplôme objet du contrat, et de **répondre, d'autre part, à l'absence de certains équipements ou techniques par un conventionnement avec une entreprise tierce** selon les modalités énoncées aux articles [R. 6223-10 et suivants du code du travail](#).

Temps dédié à l'accompagnement de l'apprenti

Fixée dans son principe à l'article [L. 6223-7 du code du travail](#), l'ampleur des disponibilités dont le maître d'apprentissage doit faire preuve pour permettre « *l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée* » (article [L. 6223-5 du code du travail](#)) semble pouvoir être appréhendée, plutôt que de manière uniforme, en fonction de **certains critères**¹, comme la nature du titre ou diplôme préparé, le profil de l'alternant, ou encore son parcours de formation².

Pour autant, quelles que soient donc ces circonstances, sa **présence quotidienne** auprès l'apprenant demeure « *une condition substantielle du contrat* »³, et partant, toute éventuelle absence⁴, supposera la mise en œuvre, par l'employeur, d'une **solution appropriée**⁵.

¹ Eu égard à l'utilisation de l'adverbe « *nécessaires* » pour les qualifier.

² En ce sens, un apprenti majeur, au terme de son engagement visant l'obtention d'une qualification de niveau supérieur, et ayant déjà l'expérience d'une alternance dans l'entreprise, appellera une moindre participation du maître d'apprentissage à ses activités quotidiennes.

³ Selon les termes de la [circulaire du 8 avril 2015](#) relative à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, les exigences propres à cette hypothèse d'emploi n'emportant pas de distinction sur ce sujet au vu de l'article [L. 6227-12 du code du travail](#).

⁴ À fortiori si elle s'avère durable (ex : période de congé), répétée (ex : maître d'apprentissage à temps partiel), voire définitive (ex : démission du maître d'apprentissage).

⁵ Mise en congés payés de l'apprenti, dans le respect des droits acquis et conditions de fixation par l'employeur, recours à l'équipe tutorale évoquée par l'article [L. 6223-6 du code du travail](#) ou à une convention interentreprise (article [R. 6223-10 du code du travail](#)), ...

Le recours au travail dominical dans le cas d'un contrat d'apprentissage

Exclue en principe¹, l'activité dominicale des salariés² devient autorisée, par exception, **s'agissant d'apprentis majeurs**, dans les mêmes hypothèses et selon des modalités identiques aux autres contrats de travail conclus avec des personnels âgés d'au moins dix-huit ans, à savoir notamment :

- pour les **travaux listés** aux articles [R. 3132-5 et suivants du code du travail](#)³ ;
- en raison de la **localisation de l'entreprise**, s'agissant des commerces de détail situés dans une zone dite commerciale (ZC), touristique (ZT), touristique internationale (ZTI) et dans le périmètre de certaines gares⁴ ;
- sur **décision municipale** pour les commerces de détail, dans la limite de douze dimanches par an, en cas d'événement particulier (ex: soldes, ...) ;
- sur **décision préfectorale**, à la suite d'une demande et de manière temporaire, lorsque le repos occasionnerait un préjudice au public ou une gêne pour le fonctionnement normale de l'établissement.

Dans le cas d'un **apprenti mineur**, cette faculté ne demeure possible, en revanche, que pour les **douze activités** énumérées à l'article [R. 3164-1 du code du travail](#).

Exceptions faites des travaux ou activités listés⁵, le consentement et une contrepartie financière s'imposent alors.

¹ Cf. article [L. 3132-3 du code du travail](#).

² Étant précisé que le « contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de type particulier** » (article [L. 6221-1 du code du travail](#)) auquel s'applique l'ensemble des règles de droit commun, « dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à [l]a situation de jeune travailleur en formation » (article [L. 6222-23 du code du travail](#)).

³ S'ajoutant, en particulier, aux commerces de détail alimentaire, jusqu'à 13 heures (article [L. 3132-13 du code du travail](#)).

⁴ L'ensemble de ces dérogations étant **délimitées par voie réglementaire**.

⁵ Respectivement dans le cas d'un majeur ou d'un mineur, leur accord n'étant pas exigé alors et l'existence d'une contrepartie financière spécifique (hors majoration pour heures supplémentaires) dépendant généralement de la **convention collective** applicable.