

GUIDE DE L'APPRENTISSAGE

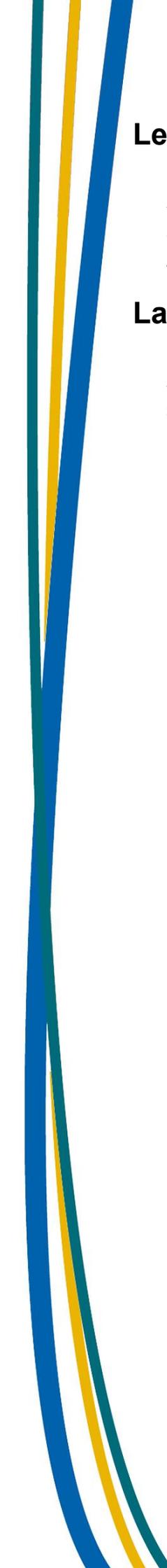


SPECIAL EMPLOYEUR



SOMMAIRE

Votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat vous accompagne	page 1
1- La recherche de jeunes et le soutien au maître d'apprentissage	
2- L'accueil des employeurs	
3- L'assistance administrative	
Présentation générale de l'apprentissage	page 3
1- Un contrat de type particulier	
2- La durée du contrat	
3- Les diplômes concernés	
Les conditions du recrutement d'un apprenti - Pour l'employeur	page 4
1- Les garanties à produire par l'employeur	
2- Les conditions requises pour être maître d'apprentissage	
3- Les droits et obligations de l'employeur	
4- L'effectif maximal d'emploi d'apprentis dans une entreprise	
Les conditions d'embauche - Pour l'apprenti	page 6
1- Les critères requis à l'embauche d'un apprenti	
2- Les droits et obligations de l'apprenti	
Les obligations administratives	page 8
1- Au démarrage du contrat	
2- Dates du Contrat	
3- Les machines et travaux dangereux	
Les conditions de travail en apprentissage	page 10
1- Le temps de travail des apprentis	
2- Les absences justifiées	
3- Travail du dimanche	
4- Travail des jours fériés	
5- Les heures supplémentaires	
6- Autres points d'information	



Les conditions financières de l'apprentissage

page 14

- 1- Rémunération – base légale
- 2- Aide unique aux employeurs d'apprentis
- 3- Réduction des cotisations
- 4- La protection et les avantages sociaux de l'apprenti

La fin d'un contrat d'apprentissage

page 18

- 1- Lors des 45 premiers jours effectifs en entreprise
- 2- Après les 45 jours premiers jours effectifs en entreprise
- 3- Dans tous les cas

VOTRE CHAMBRE DE METIERS ET DE L'ARTISANAT VOUS ACCOMPAGNE

Votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat (CMA) a pour mission de :

- **Evaluer** les besoins et les possibilités de formation en fonction de la structure et de l'activité de l'entreprise.
- **Simplifier** les formalités incombant aux entreprises artisanales.
- **Faciliter** les rapports avec les organismes administratifs.

Les **Centres d'Aide à la Décision (CAD)**, dispositifs d'accueil, d'information d'orientation et d'aide au recrutement ont été mis en place afin d'assurer l'interface entre les entreprises et les publics en recherche de contrats en alternance, de formation, et d'emploi.

1 – La recherche de jeunes et le soutien au maître d'apprentissage :

Votre Chambre vous accompagne également pour la recherche de votre apprenti. Après analyse de vos besoins et prise en compte de votre offre, nous vous mettons en relation avec des jeunes motivés par votre métier.

Si vous le souhaitez, vous pouvez aussi déposer votre offre sur :

www.cma37.fr ou www.centre-alternance.fr

Contact : **02 47 25 24 23**

2 – L'accueil des employeurs :

Votre Chambre vous donne les informations nécessaires à l'embauche des apprentis.

Il s'agit notamment des indications pour remplir les formalités liées à l'embauche, qui concernent :

- la réglementation du contrat (droits et obligations de l'entreprise et de l'apprenti).
- les rémunérations, les différentes aides à l'embauche d'apprenti.

Elle a également pour rôle de vous aider, lors de l'établissement des formalités, concernant l'élaboration du contrat d'apprentissage, et de la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE).

Si vous le souhaitez, nous vous invitons à remplir votre contrat en ligne sur :

www.e-apprentissage.fr

3 – L'assistance administrative :

Votre Chambre peut vous accompagner dans vos démarches administratives.

Dans ce cas elle établit le contrat d'apprentissage sur le Cerfa en vigueur.

Une fois celui-ci signé, elle réceptionne les contrats et les examine au regard des dispositions législatives et réglementaires qui le régissent.

Sur mandat, elle le transmet au Centre de Formation d'Apprentis (CFA), que vous avez choisi, lequel, après avoir apposé son visa, le retourne à la Chambre.

Dans ce cadre, elle s'assure de la conformité du document afin qu'un dossier complet soit déposé auprès de votre Opérateur de compétences (OPCO) pour enregistrement.

Dès que le contrat a fait l'objet d'un enregistrement, votre OPCO vous informe de la validité de celui-ci et de la prise en charge financière du coût de la formation.

L'OPCO informe simultanément le CFA ainsi que les services ministre en charge de la formation professionnelle de la validité du dossier.

La formalité de dépôt du contrat par l'OPCO déclenche également le dossier de demande d'aide unique de l'apprentissage pour l'entreprise qui remplit les conditions d'attribution de cette aide.

Contact service Apprentissage : **02 47 25 24 30** ou par mail apprentissage@cm-tours.fr

PRESENTATION GENERALE DE L'APPRENTISSAGE

1- Un contrat de travail particulier :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier.

Il repose sur l'engagement de l'employeur à assurer à un jeune travailleur :

- une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en Centre de Formation d'Apprentis,
- **le versement d'un salaire dans les conditions prévues par les textes (cf. page 15),**

En retour, l'apprenti s'oblige, en vue de sa formation:

- à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat,
- à suivre la formation dispensée en Centre de Formation d'Apprentis et en entreprise pendant cette durée.

2 - La durée du contrat :

Le contrat d'apprentissage est en principe de deux ans, toutefois sa durée peut varier de six mois à trois ans (jusqu'à quatre ans pour les travailleurs handicapés) pour tenir compte soit du niveau de l'apprenti, soit de la spécificité de la formation préparée.

3 - Les diplômes concernés :

Les diplômes préparés en apprentissage vont du CAP (niveau 3) au doctorat (niveau 8).

LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI

POUR L'EMPLOYEUR

Pour former un apprenti, vous vous engagez à prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. L'embauche d'un salarié impose la mise à disposition dans les locaux de l'entreprise de la convention collective qui lui est applicable.

1 - Les garanties à produire par l'employeur :

Pour former un apprenti, vous vous engagez à garantir :

- les compétences techniques du maître d'apprentissage,
- d'assurer une formation de qualité,
- l'équipement de l'entreprise,
- les conditions d'hygiène, de sécurité et de moralité du maître d'apprentissage,
- que la formation pratique, les tâches ou travaux confiés à l'apprenti sont en rapport avec les enseignements qu'il reçoit en CFA,
- que l'apprenti soit inscrit et participe aux examens sanctionnant le diplôme.

2 – Les conditions requises pour être maître d'apprentissage :

L'employeur ou les personnes responsables de la formation doivent posséder au minimum, pour les nouveaux contrats, à compter du 01/01/2019.

- Soit un diplôme équivalent + 1 année d'expérience professionnelle (hors alternance) dans le domaine de la formation de l'apprenti
- Ou 2 années d'expérience professionnelle (hors alternance) dans le domaine de la formation de l'apprenti.

3 - Les droits et obligations de l'employeur :

Vous vous engagez à assurer au jeune une formation professionnelle, méthodique et complète, dispensée en alternance dans l'entreprise et en Centre de Formation d'Apprentis.

Ce qui implique :

- de former l'apprenti dans l'objectif d'une formation diplômante,
- de faire effectuer au jeune des tâches en relation avec sa formation,
- de faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et de veiller à son assiduité,
- de prendre part aux activités destinées à coordonner la formation au CFA et en entreprise,
- de vérifier, signer et utiliser le carnet de liaison, qui est le lien entre le CFA, l'entreprise et le jeune,
- de prévenir ou informer le représentant légal en cas d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver son intervention,
- de respecter la réglementation du travail : le temps de travail, les horaires, pause déjeuner.

4 – L'effectif maximal d'emploi d'apprentis dans une entreprise :

Le nombre maximal d'apprentis (ou 3^{ème} prépa apprentissage) pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à **2** par maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage employeur ne peut former que 2 personnes simultanément, le maître d'apprentissage salarié peut former 1 personne supplémentaire en contrat de professionnalisation (art. D.6324-5 du code du travail).

Chaque maître d'apprentissage peut en outre accueillir **un apprenti redoublant**.

Des règles spécifiques au nombre d'apprentis s'appliquent au nombre d'apprentis à certaines conventions collectives comme celle de la **coiffure**.

LES CONDITIONS D'EMBAUCHE

POUR L'APPRENTI

1 - Les critères requis à l'embauche d'un apprenti :

- **Condition d'âge :**

Vous pouvez recruter un jeune sous contrat d'apprentissage si celui-ci est âgé de 16 à 29 ans révolus.

Des dérogations existent pour les personnes de plus de 29 ans :

⇒ Jusqu'à 30 ans révolus :

- dans le cas de la continuité de la formation sous contrat d'apprentissage*,
- dans le cas d'une rupture de contrat pour des causes indépendantes de l'apprenti*.

* le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

⇒ Sans limite d'âge :

- pour une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise, dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre,
- pour une personne reconnue travailleur handicapé,
- pour une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.

Dérogations moins de 16 ans :

Peuvent conclure un contrat d'apprentissage les jeunes âgés d'au moins 15 ans à la date de début du contrat, sous condition d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

⚠ Les jeunes atteignant l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter leur formation dans l'attente d'avoir 15 ans.

- **Condition de nationalité :**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail. Quand celui-ci est conclu avec un jeune de nationalité étrangère, hors Communauté Européenne, l'employeur est tenu de s'assurer auprès des administrations territorialement compétentes de l'existence du titre autorisant la personne à exercer une activités salariée en France, **avant le démarrage du contrat d'apprentissage** (art.5221-5 code du travail).

Les états membres de l'Union Européenne sont :

- | | | |
|-------------|--------------|---|
| • Allemagne | • France | • Pologne |
| • Autriche | • Grèce | • Portugal |
| • Belgique | • Hongrie | • République Tchèque |
| • Bulgarie | • Irlande | • Roumanie |
| • Chypre | • Italie | • Royaume Uni (sous réserve des dispositions du Brexit) |
| • Croatie | • Lettonie | • Slovaquie |
| • Danemark | • Lituanie | • Slovénie |
| • Espagne | • Luxembourg | • Suède |
| • Estonie | • Malte | |
| • Finlande | • Pays-Bas | |

Peuvent signer un contrat d'apprentissage, les étrangers se trouvant dans une des situations suivantes :

- Les titulaires d'une carte de séjour mentionnant « salarié » valable un an et renouvelable,
- Les titulaires d'une carte de séjour mentionnant « vie privée et familiale » valable un an et renouvelable,
- Les titulaires d'une carte de « résident » valable 10 ans et renouvelable,
- Les ressortissants des états membres de l'Union Européenne (28 états), de l'Espace Economique Européen (Islande, Liechtenstein, Norvège), et pays suivants ; Suisse, Andorre, et Monaco.
- Les titulaires d'une carte de réfugié politique
- Les titulaires d'une carte de séjour mentionnant « étudiant »

Pour les mineurs et les titulaires d'autres titres de séjour, une autorisation de travail doit préalablement être demandée auprès de la DIRECCTE.

- **Une formation intensive :**

Le programme de formation est assez chargé, il est le même que pour les élèves sous statut scolaire (l'examen et le jury de fin d'année sont aussi identiques). Cela implique d'intégrer un programme important en un temps limité tout en s'investissant au sein de l'entreprise. La formation en alternance est donc exigeante en temps et en énergie.

2 - Les droits et les obligations de l'apprenti :

L'apprenti est un jeune salarié en formation. Il s'engage à :

- être présent dans l'entreprise et à tenir un poste de travail,
- respecter les consignes du chef d'entreprise et du maître d'apprentissage,
- respecter le règlement intérieur de l'entreprise ainsi que celui du CFA,
- être assidu à l'entreprise et au CFA,
- effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur, ou le formateur,
- se présenter à l'examen.

LES OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES

1 – Au démarrage du contrat

A votre demande, le contrat est établi par votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat qui vous l'adresse pour signature.

Le contrat signé doit être déposé auprès de l'OPCO avant le début d'exécution du contrat, et au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci.

L'entreprise doit :

- adresser le contrat pour visa au CFA qui se charge ensuite de le faire parvenir à l'OPCO

OU

- retourner les 3 feuillets du contrat et le mandat signé à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat qui se chargera des formalités administratives (cf. page 2)

- **déclarer l'embauche du salarié apprenti** à l'URSSAF (DPAE : déclaration préalable à l'embauche) au plus tôt dans les 8 jours précédant l'embauche.

Une seule formalité est à effectuer pour déclarer l'embauche de salariés :

<https://www.net-entreprises.fr/>

Cette déclaration permettra de satisfaire aux obligations suivantes :

- l'immatriculation de l'employeur au régime général de sécurité sociale,
- l'immatriculation du salarié à la CPAM*
- l'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage,
- la demande d'adhésion à un service de santé au travail,
- la demande d'examen médical d'embauche
- la liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la DADS

**Votre démarche ne dispense pas l'apprenti de contacter la CPAM de son lieu de résidence pour la bonne gestion de son dossier*

- obtenir un certificat médical d'aptitude d'un médecin. **L'apprenti doit passer une visite médicale auprès des services de la médecine du travail dont dépend l'entreprise, avant l'embauche dans les cas de surveillance médicale renforcée** (ex : apprenti mineur, reconnu travailleur handicapé...) **ou au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche** (art.R6222-40-1). Depuis 2019, sans réponse des services de la médecine du travail, sous un délai de 8 jours, cette condition peut être remplie par une visite auprès d'un médecin de ville sous prescription de l'organisme de médecine du travail. La visite a pour but de vérifier l'aptitude de l'apprenti au poste prévu.

2 - Dates du contrat

La date de début de la formation pratique chez l'employeur ou de la période de formation en CFA ne peut être postérieure de plus de trois mois à la date de début d'exécution du contrat.

3 - Les machines et travaux dangereux (décrets 2015-443 et 2015-444 du 17 avril 2015)

Toute entreprise qui emploie des salariés est tenue de respecter les conditions d'hygiène et de sécurité. Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces (voir tableau page suivante).

Toutefois dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'entreprise peut être autorisée à affecter des jeunes aux travaux interdits, pour une durée de 3 ans, sous réserve de satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels,
- avoir mené les actions de prévention nécessaires suite à l'évaluation des risques,
- avoir respecté ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail pour les lieux qui font l'objet de la demande de dérogation,
- assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution du contrat.

La demande « déclaration de dérogation » à adresser à la DIRECCTE doit préciser :

- le secteur d'activité de l'entreprise,
- les travaux interdits susceptibles de dérogation,
- les différents lieux de formations connus et les formations professionnelles assurées
- les équipements de travail précisément identifiés nécessaires aux travaux
- la qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux précités

L'employeur qui souhaite affecter un jeune aux travaux en cause doit tenir à disposition de la DIRECCTE les informations suivantes :

- l'identité de l'apprenti,
- la formation suivie,
- l'avis médical d'aptitude,
- l'information et la formation à la sécurité dispensées au jeune,
- l'identité de la, personne chargée d'encadrer le jeune durant l'exécution des travaux.

Liste des travaux interdits et réglementés	Dérogation possible
Manipulation des agents chimiques dangereux	OUI
Coulée de matériaux en fusion	OUI
Opération générant un empoussièrment d'amiante niveau 1 et 2	OUI
Opération générant un empoussièrment d'amiante niveau 3	NON
Exposition aux agents biologiques de groupe 3 ou 4	NON
Actes ou représentation à caractère pornographique ou violent	NON
Intervention en milieu hyperbare I, II, III (classe 0 autorisé)	OUI
Opération en milieu (cuves, galeries...)	OUI
Accès sans surveillance au local électrique & Opérations sous tension	NON
Travaux en milieu hyperbare classe 0, I, II, III	NON
Travaux BTP de démolition, de tranchées... avec risque d'effondrement ou d'ensevelissement	NON
Travaux en hauteur dans les arbres	NON
Travaux sous température extrême	NON
Travaux d'abattage, d'équarrissage d'animaux, travaux en contact d'animaux féroces	NON
Manipulation d'appareils sous pression	OUI
Exposition aux rayons optiques artificiels	OUI
Conduite d'équipement de travail mobile et de levage	OUI
Utilisation de presse pour métal à froid	OUI
Utilisation tronçonneuse avec outil coupant (partie travaillante) accessible	OUI
Maintenance machine en marche mais mouvements sécurisés	OUI
Montage et démontage échafaudage MDS	OUI
Travaux temporaire en hauteur avec équipement de protection individuel	OUI
Exposition aux rayonnements ionisants cat. B	OUI
Exposition aux rayonnements ionisants cat. A	NON
Exposition aux vibrations mécaniques au-delà des VLEP	NON
Conduite quadricycle & tracteur sans dispositif de protection	NON
Travaux temporaires en hauteur sans protection collective	NON

LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN APPRENTISSAGE

1 - Le temps de travail des apprentis

La réglementation de la durée légale de travail des apprentis dépend de leur âge et de la convention collective.

Age du salarié		Moins de 16 ans	Moins de 18 ans	A partir de 18 ans
Durées de travail	Durée journalière *BTP et PAYSAGE (+2h)	8 h maximum*	8 h maximum*	10 h maximum
	Durée légale Hebdomadaire (voir convention collective)	35 h	35 h	35 h
	Durée maximale Hebdomadaire *BTP et PAYSAGE 40h possible sans besoin d'autorisation	35 h (40 h si autorisation*)	35 h (40 h si autorisation*)	48 h et 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives
Repos hebdomadaire	Tous secteurs	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives dont le dimanche	24 h en principe le dimanche
	Dérogation pour certains secteurs (1) de l'artisanat : hôtellerie, restauration, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, poissonnerie, fleuriste , voir autres : commerce	48 h consécutives Travail du dimanche possible	48 h consécutives Travail du dimanche possible	24 h travail du dimanche possible
Pause et repos	Repos entre 2 journées	14 h	12 h	11 h
	Pause	30 mn pour 4h30 de travail	30 mn pour 4h30 de travail	20 mn pour 6h de travail
Travail de nuit	Période	20 h à 6h	22 h à 6 h	21 h à 6 h
	Régime	Interdiction	Interdiction sauf dans certains secteurs (2) faire demande à la DIRECCTE (artisanat : hôtellerie, restauration de 22h à 22h30, boulangerie, pâtisserie de 4h à 6h voir autres : commerce)	Possible
Heures supplémentaires Majoration : - 25% de la 36ème à la 43ème heure - 50% de la 44ème à la 48ème Peux être différent mais pas en dessous de 10% ex : hôtellerie		5 h sup/semaine faire demande à la DIRECCTE et Médecine du Travail	6 h sup/semaine faire demande à la DIRECCTE et Médecine du Travail	Disposition de droit commun (dans la limite de 48 h de travail/semaine ou 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives)
Jours fériés 1 ^{er} MAI inclus	Tous secteurs	Interdiction	Interdiction	Possible
	Dérogation accordée d'office pour certains secteurs (artisanat : hôtellerie, restauration, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, poissonnerie, fleuriste , voir autres : commerce)	Possible	Possible	Possible
Journée de solidarité		Oui	Oui	Oui

Tous les avantages de rémunération prévus dans l'entreprise (frais de transports, primes, etc...) sont dus à l'apprenti au même titre que les salariés.

Si doute DIRECCTE au 02 47 31 57 22

¹ Art R.3164-1 du Code du travail vise les secteurs suivants : **l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boisson, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, la fromagerie-crèmerie, la poissonnerie, les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries, les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.**

² Une dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis mineurs peut être accordée aux secteurs suivants :

- **La boulangerie**
- **La pâtisserie**

Pour ces 2 secteurs, le travail de nuit peut être autorisé avant 6 heures mais au plus tôt à partir de 4 heures pour permettre aux apprentis mineurs de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de pâtisserie. Seuls les établissements où toutes les phases de fabrication ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation.

- **Les courses hippiques**
- **Les spectacles**

*L'autorisation ne porte que de **22 heures à 24 heures.***

Pour le secteur des courses hippiques, la dérogation ne peut être utilisée que 2 fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.

- **La restauration**
- **L'hôtellerie**

*Dans ces deux secteurs l'autorisation ne vaut que **de 22 heures à 23 heures 30.***

³ Se référer à la convention collective.

Des conventions de branches sont en cours d'établissement afin de permettre aux jeunes de dépasser la durée légale du temps de travail.

Depuis le 01/04/2019, les seules conventions connues couvrent les domaines du bâtiment et du paysage.

2 - Les absences justifiées

- **Les congés payés des apprentis :**

L'apprenti bénéficie de congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Le nombre de jours de congés payés auquel un salarié a droit se calcule en fonction de sa durée de présence pendant une période dite « période référence », qui va du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. Les congés sont acquis à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de cette période.

- **Le « congé pour révision des examens » :**

Le CFA peut organiser des enseignements spécifiques pour révision des examens. Si tel n'est pas le cas, l'apprenti bénéficie d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui précède les épreuves du diplôme ou du titre prévu au contrat. Il s'agit d'un congé rémunéré. Il est possible de prendre ce congé en plusieurs fois.

- **Le congé pour passage d'examen**

L'apprenti a aussi droit à un congé payé de vingt-quatre heures de temps de travail par an pour passer un examen visant à l'obtention d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. L'employeur est alors en droit de lui demander de lui fournir un certificat attestant qu'il a bien pris part à l'examen.

- **La journée d'appel à la défense**

Les apprentis qui doivent participer à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une journée. Cette absence est rémunérée par l'employeur.

- **Les congés pour événements familiaux**

Conformément au code du travail :

- 4 jours pour le mariage de l'apprenti
- 3 jours pour la naissance d'un enfant (payé par l'entreprise) plus le congé paternité (payé par l'assurance maladie) qui est de 11 jours consécutifs non fractionnables (samedi, dimanche et jours fériés inclus)
- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère de l'apprenti.
- Le congé maternité : au même titre que les autres salariées, une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité (6 semaines avant la date prévue de l'accouchement et 10 semaines après).



Pour tous ces congés, des dispositions plus favorables peuvent être prévues par les conventions collectives.

3 - Travail du dimanche :

Les apprentis mineurs ne peuvent travailler les dimanches sauf dans les secteurs suivants : l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs, organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boisson, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, la fromagerie-crèmerie, la poissonnerie, les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries, les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est à la vente de denrées alimentaires au détail.

4 - Travail des jours fériés :

Conformément au droit du travail, il existe 10 jours fériés :

1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël

En l'absence de précision dans la convention collective, une journée de solidarité est à fixer.

Les apprentis mineurs ne peuvent travailler les jours fériés sauf dans certains secteurs (les mêmes que pour le travail du dimanche). Toutefois les conditions de mise en œuvre de cette possibilité doivent être fixées par les différentes conventions collectives.

 Les jours fériés ne sont pas, à l'exception du 1^{er} Mai, nécessairement chômés. Le salarié qui travaille un jour férié n'a droit, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire, qu'à son salaire.

5 - Les heures supplémentaires :

Les apprentis effectuant des heures supplémentaires sont rémunérés selon les dispositions légales applicables à l'entreprise :

- Le taux légal de majoration :

= 25% pour les 8 premières heures de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure de travail par semaine

= 50% pour les 4 heures suivantes de la 44^{ème} heure à la 48^{ème} heure

- Une convention ou un accord de branche peut prévoir un taux de majoration différent sans que ce taux ne puisse être inférieur à 10%.

6 - Les autres points importants liés à la rémunération :

- **Le remboursement des frais de transport** : 50% du coût de l'abonnement aux transports en commun, tels que les abonnements SNCF et RATP, ou de l'abonnement à un service public de location de vélo permettant de réaliser le déplacement domicile-travail dans le temps le plus court. Ce remboursement s'effectue sur la base d'un tarif de 2^{nde} classe.

- **Les avantages conventionnels éventuels** : primes, 13^{ème} mois, ...

En application du principe d'égalité de traitement, les apprentis ont droit aux avantages conventionnels tels que le versement de diverses primes et indemnités (prime de fin d'année par exemple...).

- **La participation à l'intéressement** : applicable à l'ensemble des salariés.

Il convient de vérifier dans la convention collective dont relève l'entreprise si une condition d'ancienneté dans l'entreprise est exigée.

LES CONDITIONS FINANCIERES DE L'APPRENTISSAGE

1 - La rémunération de l'apprenti sur la base légale :

Conditions générales

L'apprenti reçoit un salaire dont le montant varie en fonction de son **âge et de son ancienneté dans l'apprentissage**, qu'il soit en entreprise ou au CFA.

Ce salaire est fixé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (**SMIC**), sauf si votre **convention collective a déterminé une rémunération plus avantageuse pour l'apprenti**.

Age apprentis	1ère année	2ème année	3ème année
Moins de 18 ans	27% 415,65 €	39% 600,39 €	55% 846,70 €
De 18 ans à moins de 21 ans	43% 661,96 €	51% 785,12 €	67% 1 031,43 €
De 21 ans à 25 ans	53% 815,91 €	61% 939,06 €	78% 1 200,77 €
De 26 ans à moins de 30 ans	100% du SMIC (1 539,45 €) ou du SMC		

Les cocontractants peuvent prévoir un salaire supérieur, et de même **la convention collective applicable peut fixer un mode de rémunération plus favorable qui s'impose alors à l'employeur**. (par exemple : convention collective du Bâtiment,...)

Le montant des rémunérations est majoré à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où le jeune atteint 18 ou 21 ans.

Si l'employeur est le parent de l'apprenti, un compte bancaire doit être ouvert au nom de l'apprenti, sur lequel 25% du salaire doit être versé.

Taux de formation complémentaire (préparation d'un diplôme de même niveau que celui déjà obtenu) **ou Mention Complémentaire (MC)** : le barème applicable est le suivant :

Age apprentis	MC ou Connexe
Moins de 18 ans	54% 831,30 €
De 18 ans à moins de 21 ans	66% 1 016,04 €
De 21 ans à 25 ans	76% 1 169,98 €
De 26 ans à moins de 30 ans	115% 1 770,37 €

Si l'apprenti, déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, prépare, en un an, **un diplôme complémentaire en rapport direct avec celui obtenu et de même niveau** (Exemple : Titulaire d'un CAP boulangerie, l'apprenti prépare une mention complémentaire boulangerie spécialisée.), alors **le salaire doit être égal à celui de la dernière année d'apprentissage prévue à l'article D.6222-26, majoré de 15 points**, que le jeune ait obtenu son diplôme par la voie d'un contrat d'apprentissage ou non.

2- Aide unique aux employeurs d'apprentis

Le [décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis](#) pris en application de l'article 27 de la loi, a été publié au Journal officiel du 30 décembre 2018.

Cette aide unique aux employeurs d'apprentis est **attribuée pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019**.

Pour les **contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019**, les aides auxquelles les entreprises pouvaient prétendre continuent d'être versées (aide TPE jeunes apprentis, prime régionale à l'apprentissage, aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et autres aides régionales...), jusqu'au terme du contrat.

Conditions d'attribution :

Cette aide unique forfaitaire est versée par l'État à l'employeur au titre :

- **d'un contrat d'apprentissage conclu à partir du 1^{er} janvier 2019**
- dans une **entreprise de moins de 250** salariés et
- visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

Montant de l'aide :

Elle est fixée, au maximum, à :

- **4 125 euros** au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- **2 000 euros** au titre de la deuxième année ;
- **1 200 euros** lors de la troisième année.

Si le contrat a une durée supérieure à 3 ans (sportifs de haut niveau, personnes handicapées, échec à l'examen...), le montant sera également de 1 200 € pour la quatrième année.

Versement de l'aide :

L'aide est versée **par l'Agence de services et de paiement (ASP)** dès le début du contrat.

Elle continue à être versée tous les mois, si l'employeur envoie chaque mois la déclaration sociale nominative (DSN) aux organismes de protection sociale, prouvant que l'apprenti est toujours dans l'entreprise.

L'aide n'est pas due en cas de non versement d'une rémunération à l'apprenti (suspension de contrat). L'aide n'est plus versée le mois suivant la date de la rupture du contrat. Les sommes indûment perçues devront être remboursées à l'ASP

3 – Réduction des cotisations :

L'exonération spécifique des **cotisations patronales** sur les contrats d'apprentissage du secteur privé est supprimée à compter du 1er janvier 2019.

Les rémunérations des apprentis bénéficient dorénavant de la réduction générale de cotisations renforcée dès le 1er janvier 2019.

L'exonération des **cotisations salariales** spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du Smic.

Modalités et calculs sur www.urssaf.fr .

4 - La protection et les avantages sociaux de l'apprenti :

- **Sécurité sociale**

L'apprenti est assuré social. Il bénéficie de la même protection sociale que les autres salariés de l'entreprise, même s'il ne paie pas les cotisations (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles).

L'apprenti est couvert pour les maladies professionnelles et les accidents du travail, que l'accident survienne en entreprise, au CFA ou à l'occasion des trajets domicile – différents lieux de l'apprentissage.

- **Retraite complémentaire**

La loi du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage confère aux apprentis le statut de salarié. L'employeur doit donc obligatoirement les affilier à une caisse de retraite complémentaire non cadre (et cela depuis le 1^{er} juillet 1973, date d'application de l'accord du 08 décembre 1961 aux salariés de moins de 21 ans).

- **Chômage**

Les apprentis bénéficient à la fin de leur contrat d'apprentissage des mêmes droits que les autres salariés. Ils peuvent aussi bénéficier du chômage partiel en cours de contrat (sans indemnisation des heures correspondant aux cours en CFA – il est nécessaire de se renseigner auprès des DIRECCTE Centre, qui sont en charge de la gestion du chômage partiel).

- **Prestations familiales**

Elles sont maintenues ainsi que les avantages en nature jusqu'à l'âge de 20 ans tant que la rémunération de l'apprenti ne dépasse pas 55 % du SMIC. Sous réserve de cette même limite, l'apprenti de moins de 18 ans peut avoir droit à l'allocation de rentrée scolaire.

- **Régime de prévoyance complémentaire**

Le régime de mutuelle obligatoire existant dans l'entreprise bénéficie aux apprentis. Toutefois, ils peuvent choisir de ne pas y adhérer si l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans l'entreprise prévoit cette faculté. La demande de dispense d'adhésion devra être faite par courrier, avec, selon le cas, le justificatif d'une couverture complémentaire souscrite par ailleurs.

- **Compte Personnel de Formation (CPF)**

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation est ouvert pour les apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage et ce dès l'âge 15 ans. Ce dispositif remplace le DIF (article L6323-1 code du travail).

- **Aide au financement du permis de conduire**

En vigueur depuis le 1er janvier 2019, l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis s'adresse à tous les apprentis d'au moins 18 ans en contrat d'apprentissage. Elle a pour objectif de faciliter la mobilité des apprentis, notamment dans leurs déplacements entre leur domicile, leur CFA et leur employeur.

L'aide au financement du permis de conduire B d'un montant forfaitaire de 500 euros s'adresse aux apprentis remplissant les conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 18 ans le jour de la demande d'aide ;
- être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution, quelle que soit la date de signature du contrat et quelle que soit l'année de la formation suivie ;
- être engagé dans un parcours d'obtention du permis B, quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti.

Le versement de l'aide est confié au Centre de Formation d'Apprentis qui est chargé de vérifier que l'apprenti respecte les critères d'accès à l'aide avant de verser les 500 euros à l'apprenti ou à son école de conduite.

Pour obtenir le montant des aides versées aux apprentis, le CFA choisit l'un des circuits suivants :

- Remboursement par l'ASP du montant de l'aide versé par avance à l'apprenti
- Mise à disposition par l'Agence de services et de paiement d'un montant de crédits prévisionnels correspondant au montant maximal des aides qui pourraient être attribuées aux apprentis éligibles

Quel que soit le circuit, le CFA adresse à l'ASP le formulaire de la demande d'aide au permis, signé par l'apprenti et signé par le CFA, accompagné du bordereau de transmission du CFA à l'ASP.

Le formulaire officiel de la demande d'aide à remplir et à signer par l'apprenti est disponible sur le Portail de l'alternance :

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/aide-permis-CFA

LA FIN D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat conclu pour une durée déterminée. A ce titre il prend fin automatiquement à la date d'échéance prévue sur le contrat. L'employeur remet alors à l'apprenti **tous les documents administratifs liés à cette fin de contrat** (solde de tout compte, attestation Pôle Emploi et certificat de travail). L'apprenti, à la fin de son contrat d'apprentissage ou en cas de rupture doit se rapprocher de Pôle Emploi.

Tout au long du contrat, des médiateurs sont présents au CFA pour vous accompagner, n'hésitez pas à les contacter.

Toutefois le contrat d'apprentissage peut **connaître une rupture anticipée**.

1 - Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise

Pour les contrats conclus depuis le 18/08/2015, l'article L. 6222-18 du code du travail prévoit que durant cette période, le contrat peut **être résilié par l'une ou l'autre des parties et que cette résiliation ne peut donner lieu à aucune indemnité** (sauf stipulations contraires dans le contrat). Le délai est prolongé en cas d'absence pour maladie de l'apprenti.

2 - Après le délai de 45 jours

Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que :

- sur un accord amiable et écrit des deux parties ou à défaut,
- pour les contrats conclus jusqu'au 31/12/2018
 - être prononcée par le **Conseil des Prud'hommes** (02.47.70.46.00),
- pour les contrats conclus à partir du 1^{er} Janvier 2019 :
 - par démission de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret,
 - par procédure de licenciement, en cas de force majeure, faute grave, inaptitude de l'apprenti ou décès de l'employeur maître d'apprentissage.
- lors de l'obtention du diplôme ou du titre préparé :
En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique ou professionnel préparé, l'apprenti peut mettre fin unilatéralement à son contrat avant le terme fixé initialement. L'apprenti, et si celui-ci est mineur, son représentant légal, doit en avoir informé l'employeur par écrit avec accusé de réception au minimum deux mois avant la date de son départ souhaité

4 - Dans tous les cas, notifiez clairement toute résiliation de contrat :

La résiliation du contrat doit être constatée par écrit et notifiée au CFA et à l'OPCO ou à la CMA qui en assurera le suivi administratif dans le cadre de son accompagnement.