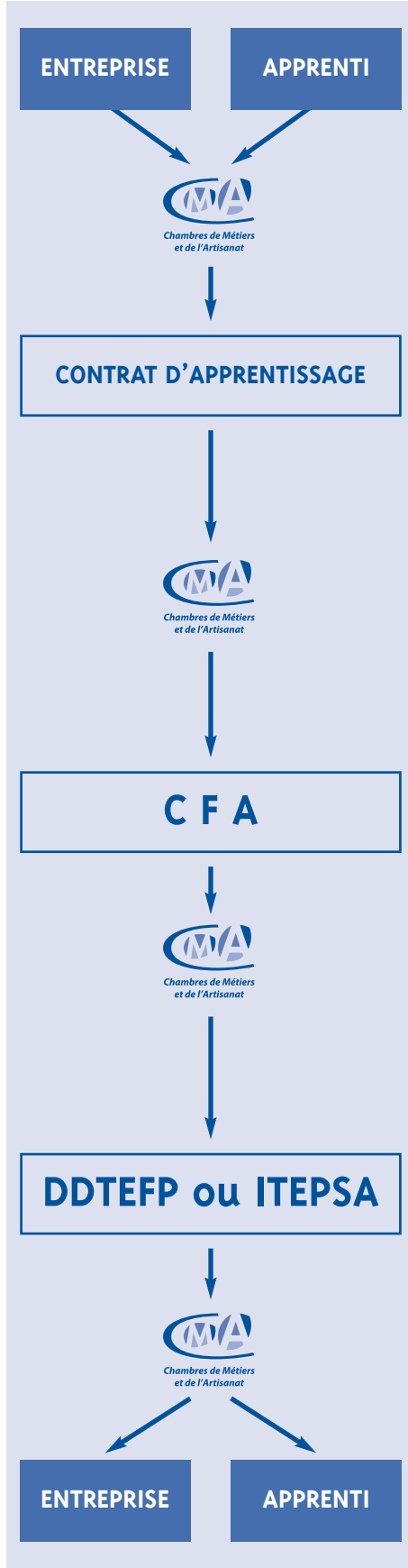




Le circuit du contrat d'apprentissage

Votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat vous accompagne dans l'élaboration de votre contrat d'apprentissage

Fiche 0



- L'employeur ou le jeune contacte la CMA qui informe sur le contrat d'apprentissage et évalue les besoins et les possibilités de l'entreprise en matière de formation
- Edition du contrat d'apprentissage et de la DUE *
- Remise du contrat et autres formulaires tels que la dérogation à l'utilisation de machines dangereuses pour les mineurs
** Pour certaines CMA*
- Signature et retour des 3 exemplaires du contrat d'apprentissage signés par les parties contractantes
- La DUE ** doit être adressée à l'URSSAF ou la MSA
*** Certaines CMA faxent la DUE directement Renseignez-vous*
- Envoi du contrat d'apprentissage pour visa
- Retour du contrat d'apprentissage visé
- Vérification par la CMA de la présence de toutes les pièces obligatoires
- En cas d'absence, de pièce(s) une lettre de relance est adressée à l'entreprise
- Transmission d'un exemplaire du contrat d'apprentissage pour enregistrement
- Retour du numéro et de la date d'enregistrement
- Transmission des volets employeur et apprenti
- Copie du contrat adressée auprès des différentes structures (URSSAF ou MSA - Caisse de retraite - SAIA - CFA - DARES)



Les appuis dispensés par votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat

Fiche 1

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

- **Simplifier** les formalités incombant aux entreprises.
- **Faciliter** les rapports avec l'administration.
- **Garantir** la sécurité juridique des employeurs et des apprentis.
- **Evaluer** les besoins et les possibilités de formation en fonction de la structure et de l'activité de l'entreprise.

1 - L'accueil des employeurs :

Votre CMA 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'apprentis.

Elle a également pour rôle d'aider les employeurs lors de la mise en place des formalités, concernant l'élaboration du contrat d'apprentissage, de la déclaration de formation et, pour certaines CMA, de la Déclaration Unique d'Embauche (DUE).

2 - L'examen du dossier et l'information des partenaires :

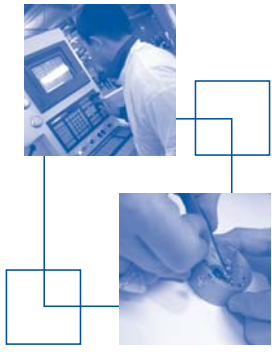
Votre CMA réceptionne les contrats, les examine au regard des dispositions législatives et réglementaires qui le régissent. **Elle transmet le contrat au Centre de Formation d'Apprentis** qui après avoir apposé son visa lui retourne. Dans ce cadre, elle s'assure que tout est conforme afin qu'un dossier complet soit transmis au service d'enregistrement.

Dès que le contrat a fait l'objet d'un enregistrement, votre CMA informe l'URSSAF ou la MSA, la caisse de retraite complémentaire, le Rectorat (SAIA) et le CFA.

3 - La recherche de jeunes et le soutien au maître d'apprentissage :

Votre CMA vous accompagne également pour la recherche de votre apprenti. Après analyse de vos besoins et enregistrement de votre offre, nous vous mettons en relation avec des jeunes motivés par votre métier. Elle peut enfin vous assurer un soutien dans votre mission de maître d'apprentissage.





Les conditions générales de l'apprentissage

Fiche 2

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,

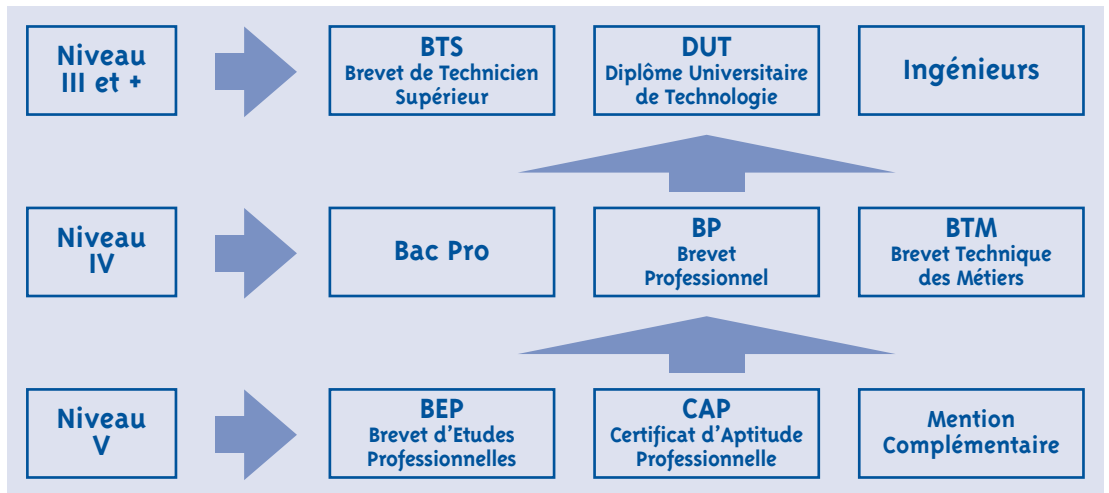
- le versement d'un salaire dans les conditions réglementaires prévues (voir fiche 5).

En retour, l'apprenti s'oblige, en vue de sa formation et pendant la durée du contrat :

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

2 - Les diplômes concernés :

Les diplômes préparés en apprentissage vont du CAP (niveau V) au diplôme d'ingénieur (niveau I).



3 - La durée du contrat :

Le contrat d'apprentissage est en principe de 2 ans, toutefois sa durée peut varier de 6 mois à 3 ans (jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés) pour tenir compte soit du niveau de l'apprenti, soit de la spécificité de la formation préparée.





Fiche 2

4 - Les conditions requises pour l'apprenti :

- **Condition d'âge** : Vous pouvez recruter un jeune sous contrat d'apprentissage si celui-ci est âgé de 16 à 25 ans révolus, des dérogations existent pour les personnes de plus de 26 ans.

Pour plus de renseignements, contactez votre CMA.

Certains jeunes de 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage : ceux qui ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou deux années de CPA. Dans certains cas une dérogation à l'obligation scolaire est à demander à l'Inspection Académique.

- **Condition d'aptitude** : Comme tout salarié l'apprenti doit passer une visite médicale d'embauche à la médecine du travail qui permettra de constater son aptitude.

- **Condition de nationalité** : Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail. Quand celui-ci est conclu avec un jeune de nationalité étrangère, l'employeur doit s'assurer qu'il détient un titre de séjour en cours de validité (carte de séjour temporaire ou carte de résident) notifiant une autorisation de travail.

5 - 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,
- se présenter à l'examen.

- **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.

6 - Les droits et les obligations de l'employeur :

Voir fiches 3, 4 et 5





Les conditions requises pour former un apprenti

Fiche 3

1 - La déclaration de formation marque l'engagement de l'employeur :

Pour former un apprenti ou un pré-apprenti, l'employeur doit s'engager à prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. Pour cela, il doit déposer une déclaration de formation auprès de sa CMA, qui se charge de faire enregistrer cet engagement auprès de la DDTEFP ou de l'ITEPSA.

Cette déclaration est établie, soit préalablement à la conclusion du contrat, soit lors du démarrage du premier contrat. Elle devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans la période de 5 ans écoulée à compter de sa notification.

Cette déclaration porte sur les métiers susceptibles d'être préparés dans l'entreprise et sanctionnés par un diplôme de l'enseignement technologique ou un titre homologué.

2 - Les garanties à produire par l'employeur :

Pour former un apprenti, l'employeur s'engage à garantir :

- **les compétences du Maître d'apprentissage à assurer une formation de qualité,**
- l'équipement de l'entreprise,
- les conditions d'hygiène, de sécurité et de moralité de l'entreprise,
- 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.

3 - Les conditions requises pour être maître d'apprentissage :

L'employeur ou les personnes responsables de la formation doivent posséder au minimum :

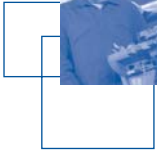
- soit un diplôme ou un titre correspondant à la formation envisagée pour les jeunes et 3 ans de pratique professionnelle après l'obtention de ce diplôme,
- soit 5 ans de pratique professionnelle en relation avec la formation envisagée par le jeune et un niveau minimal de qualification peut être envisagé.

4 - Les droits et obligations de l'employeur :

L'employeur s'engage 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 pour l'employeur :

- 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 à 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,
- d'inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves de l'examen,
- de prévenir ou informer les parents ou leur représentant en cas d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention,
- de respecter la réglementation du travail : le temps de travail, les horaires, pause déjeuner (voir fiche 4).



Fiche 3

5 - L'effectif maximal d'emploi d'apprentis dans une entreprise :

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage. Chaque maître d'apprentissage peut en outre accueillir un apprenti redoublant.

Toutefois, dans le secteur de la coiffure, le nombre d'apprentis autorisés est différent et dépend notamment du niveau de la formation suivie.

Pour plus de renseignements, contactez votre CMA.

6 - L'établissement du contrat :

Le contrat, composé de 3 feuillets sera complété par la CMA et devra être contrôlé et signé par les parties contractantes au plus tard du jour de l'entrée du jeune dans l'entreprise. Les 3 feuillets du contrat doivent ensuite être déposés **impérativement** à la CMA (voir Fiches 0 - 1 et "Le circuit du contrat d'apprentissage").

La date de début d'apprentissage ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation d'apprentis. Des contrats peuvent débuter en dehors de cette période sous certaines conditions.

Pour plus de renseignements, contactez votre CMA.

7 - La visite médicale :

Comme tous les salariés, l'apprenti doit passer une visite médicale auprès des services de la médecine du travail dont dépend l'entreprise. La visite a pour but de vérifier l'aptitude de l'apprenti au poste prévu.

La fiche médicale d'aptitude doit obligatoirement être jointe au contrat d'apprentissage pour enregistrement et validation par le service compétent.

8 - Le temps passé par l'apprenti au Centre de Formation des Apprentis :

Il est assimilé à un temps de travail et rémunéré comme tel. Lorsqu'un apprenti mineur suit une semaine complète de cours, à temps plein au CFA (du lundi au vendredi), il ne peut normalement pas reprendre son travail à l'entreprise, ni le soir après les cours, ni le samedi, ni le dimanche de cette même semaine.





Les conditions de travail en apprentissage

1 - Le temps de travail des apprentis :

La réglementation de la durée de travail des apprentis dépend de leur âge (voir tableau au verso).

Le temps passé par l'apprenti en CFA est considéré comme du temps de travail.

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

2 - Les congés payés des apprentis :

L'apprenti bénéficie des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Le nombre de jours de congés payés auquel un salarié à droit se calcule en fonction de sa durée de présence pendant une période dite "période de référence". Les congés sont acquis à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de cette période.

Les apprentis de moins de 21 ans ont droit à un congé de 30 jours ouvrables, dans le cadre duquel ne seront payés que les jours acquis au titre des congés payés.

3 - Le "congé pour révision des examens" :

Les apprentis bénéficient 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.

Pendant ce congé, l'apprenti a le devoir de suivre les enseignements spécialement dispensés par le CFA si celui-ci en prévoit l'organisation.

4 - Travail du dimanche :

Les apprentis mineurs ne peuvent travailler les dimanches sauf dans 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.

5 - Travail des jours fériés :

Conformément au droit du travail, il existe 11 jours fériés :

- 1^{er} janvier,
- Lundi de Pâques,
- 1^{er} mai,
- 8 mai,
- Ascension,
- Lundi de Pentecôte,
- 14 juillet,
- Assomption,
- Toussaint,
- 11 novembre,
- Noël.

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 fixés par les différentes conventions collectives.

6 - Les machines et travaux dangereux :

Toute entreprise qui emploie des salariés est tenue de respecter les conditions d'hygiène et de sécurité. L'utilisation de machines dangereuses ainsi que certains travaux considérés comme dangereux sont interdits aux mineurs.

Toutefois dans le cadre du contrat d'apprentissage des dérogations peuvent être obtenues auprès de l'Inspecteur du travail après avis favorable du Médecin du travail.

Pour plus de renseignements, contactez votre CMA.



La durée de travail des salariés et apprentis

Age du salarié	Durées de travail			Repos hebdomadaire		Pause et repos		Travail de nuit		Heures supplémentaires
	Durée journalière	Durée légale hebdomadaire	Durée maximale hebdomadaire	Tout secteur	Dérogation pour certains secteurs ¹	Repos entre 2 journées	Pause	Période	Régime	
Moins de 16 ans	8 h	35 h	35 h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives Travail du dimanche possible	14 h	30 mn pour 4 h 30 de travail	20 h 6 h	Interdiction	5 h sup./semaine Avec autorisation Inspection du Travail et Médecine du Travail
Moins de 18 ans	8 h	35 h	35 h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives Travail du dimanche possible	12 h	30 mn pour 4 h 30 de travail	22 h 6 h	Interdiction sauf dans certains secteurs ²	5 h sup./semaine Avec autorisation Inspection du Travail et Médecine du Travail
A partir de 18 ans	10 h maximum	35 h	48 h et 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives	24 h en principe le dimanche	24 h Travail du dimanche possible	11 h	20 mn pour 6 h de travail	21 h 6 h	Possible	Disposition de droit commun (dans la limite de 48 h de travail/semaine ou 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives)

¹ Art. R.213-9 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 gramineries, 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 Possibilité de demande de dérogations (accordée par l'inspecteur du travail pour une durée de 1 an renouvelable) dans les secteurs de :

- Boulanger et pâtissier : travail possible dès 4h du matin,
- Hôtellerie et restauration : travail possible jusqu'à 23h30.



Les conditions financières de l'apprentissage

1 - La rémunération de l'apprenti :

Conditions générales

L'apprenti reçoit un salaire dont le montant varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté de son contrat. Ce salaire est fixé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)*. Les cocontractants peuvent prévoir un salaire supérieur, de même la convention collective applicable peut fixer un mode de rémunération plus favorable qui s'impose alors à l'employeur. L'apprenti est affilié à la sécurité sociale. Son contrat lui ouvre les mêmes droits qu'à tout salarié. En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage des règles spécifiques pour déterminer la rémunération de l'apprenti s'appliquent : **contactez votre CMA**

Ancienneté	Ages		
	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans
1 ^{ère} Année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème} Année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} Année	53 %	65 %	78 %

* Salaire net, exonéré des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi. 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.

En cas de formations complémentaires

⇨ 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** :

Exemple : Titulaire d'un CAP boulangerie, l'apprenti prépare une mention complémentaire boulangerie spécialisée.

Le salaire doit être égal à celui de la dernière année d'apprentissage, majorée de 15 points, que le jeune ait obtenu son diplôme par la voie d'un contrat d'apprentissage ou non.

Le barème applicable est, sauf convention collective particulière, le suivant :

Formations	Ages		
	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans
Après formation de 1 an	40 %	56 %	68 %
Après formation de 2 ans	52 %	64 %	76 %
Après formation de 3 ans	68 %	80 %	93 %

Cas particuliers

⇨ Si l'apprenti a effectué sa première année en lycée professionnel et finit sa formation sous contrat d'apprentissage, sa rémunération sera celle d'un apprenti en deuxième année de contrat.

⇨ Si l'apprenti a échoué à l'examen et redouble la dernière année du contrat, le salaire applicable est, au minimum, celui de la dernière année du contrat précédent. Si l'apprenti change de tranche d'âge pendant cette année, son salaire est augmenté en fonction du barème général.

2 - Prestations sociales :

Les prestations sociales dont bénéficie l'apprenti sont similaires à celles des autres salariés à l'exception de quelques particularités :

• Prestations familiales :

Elles sont maintenues 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.

• Indemnités journalières maladie, maternité :

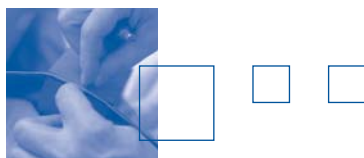
Elles se calculent sur la base d'une "assiette forfaitaire" : le "SMIC apprenti" (25% à 93% du SMIC) diminué de 11%. L'indemnité journalière est égale à 50% de cette base. Cependant, l'apprenti, comme tout autre salarié, peut bénéficier d'un complément éventuel versé par l'employeur lorsqu'il est prévu par une convention collective ou un accord d'entreprise.

• Accidents du travail et maladies professionnelles :

L'apprenti bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié. Dans ce cas, ces indemnités journalières sont calculées sur la base du SMIC sans pouvoir être supérieures à sa rémunération nette journalière.

• Chômage :

L'apprenti à la fin de son contrat d'apprentissage ou en cas de rupture doit se rapprocher des ASSEDIC.



Fiche 5

3 - Avantages financiers pour l'employeur :

Un **crédit d'impôt** en faveur des entreprises qui emploient des apprentis a été instauré par la loi de cohésion sociale. Ce dispositif fiscal permet aux employeurs de percevoir sous certaines conditions, 1 600 euros par an et par apprenti embauché, dans le cas général. Le crédit d'impôt est porté à 2 200 euros pour l'emploi de certains jeunes.

Salaires des apprentis exonérés des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.

Le **dispositif régional d'aide aux employeurs** d'apprentis est décentralisé depuis le 1^{er} janvier 2003. En Rhône-Alpes, à compter du 1^{er} juin 2005, les aides régionales aux employeurs d'apprentis sont établies selon deux principes :

- une aide de base de 1 000 euros pour tous les employeurs d'apprentis,
- des aides complémentaires.

Aides	Montants	Caractéristiques	Justificatifs	Versement prorata temporis	Cumulable
A - Aide de base pour tout contrat d'apprentissage par année de contrat	1 000 €	Attribuée pour tout contrat d'apprentissage à la fin du 6 ^{ème} mois révolu la 1 ^{ère} année, puis au prorata temporis chaque année du contrat	Aide versée au vu de l'attestation fournie par le CFA	Oui	Avec toutes les aides
B - Aide pour encourager la formation des maîtres d'apprentissage	500 €	Suivi d'au moins une journée de formation auprès de la CMA ou du CFA	Aide versée au vu de l'attestation fournie par l'organisme de formation	Non	Avec toutes les aides
C - Aide pour encourager la formation des niveaux V et IV par année de contrat	1 000 € (niveau V) 500 € (niveau IV)	En fonction du niveau de formation indiqué dans le contrat d'apprentissage	Aide versée au vu de l'attestation fournie par le CFA	Oui	Avec les aides A et B
D - Aide pour la formation d'un apprenti de 18 ans au moins, sans qualification	1 500 €	Apprentis ayant au moins 18 ans dans les 6 mois qui suivent la date d'embauche et sorti du système éducatif "sans qualification", c'est à dire sans avoir achevé un cycle de formation d'enseignement général technologique ou professionnel ou à la sortie de la 3 ^{ème}	Aide versée au vu de l'attestation fournie par le CFA	Oui	Avec les aides A et B

• **D'autres avantages peuvent être accordés aux apprentis :**

- Bourse d'équipement professionnel, gérée par la Région Rhône-Alpes,
- Aide pour favoriser l'orientation des apprentis vers les métiers en tension, gérée par la Région Rhône-Alpes,

- Carte d'apprenti, délivrée par le CFA et valable sur le territoire national, elle ouvre droit à différentes réductions tarifaires.



Fiche 6

La fin d'un contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat conclu pour une durée déterminée, à ce titre il prend fin automatiquement à la date d'échéance prévue. Toutefois le contrat d'apprentissage peut connaître une rupture anticipée.

1 - La période d'essai :

Durant les deux premiers mois de l'apprentissage (période d'essai), le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties.

Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur un accord exprès et bilatéral des cosignataires ou à défaut être prononcée par le Conseil de Prud'hommes.

2 - 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 au minimum deux mois auparavant.

3 - En cas de désaccord entre l'employeur et l'apprenti :

Votre CMA vous apporte des conseils en matière d'apprentissage et met en place une médiation en cas de désaccord avec votre apprenti, n'hésitez pas à la contacter.

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

La résiliation du contrat doit être constatée par écrit et notifiée à la CMA qui en assurera la transmission à la DDTEFP et l'ITEPSA.

N'hésitez à contacter votre CMA, la rupture d'un contrat est un acte important et le formalisme doit être respecté.

