

GUIDE DE L'APPRENTISSAGE

POUR L'ENTREPRISE



***Chambre de Métiers
et de l'Artisanat***

Indre-et-Loire

SOMMAIRE

Votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat vous accompagne	page 1
Les conditions générales de l'apprentissage.....	page 3
Les conditions du recrutement d'un apprenti Pour l'employeur	page 4
Pour l'apprenti	page 5
Le contrat d'apprentissage.....	page 6
Les conditions de travail en apprentissage.....	page 7
Les conditions financières de l'apprentissage.....	page 9
La fin d'un contrat d'apprentissage.....	page 12
Annexes.....	page 13



1. 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 l'administration.

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 MAITRE 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.

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

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

Contact :

Valérie ROUILLE :02 47 25 24 23



2 - L'ACCUEIL DES EMPLOYEURS :

Votre CMA 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'apprentis.

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

3 - 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. Sur mandat, elle transmet le contrat au Centre de Formation d'Apprentis (CFA) qui, après avoir apposé son visa, lui retourne. Dans ce cadre, elle s'assure que tout est conforme afin qu'un dossier complet soit examiné pour enregistrement.

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

www.e-apprentissage.fr

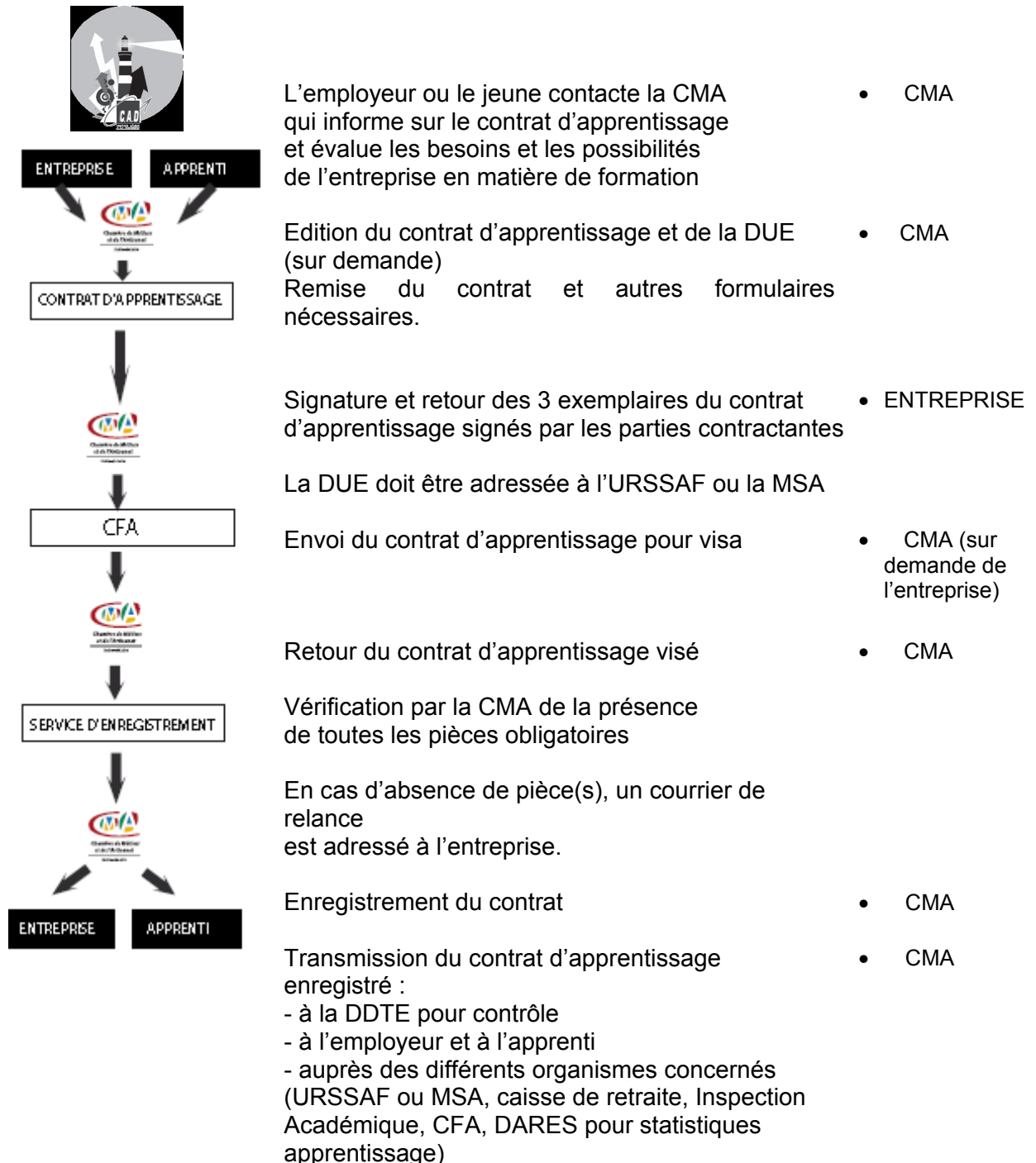
Dès que le contrat a fait l'objet d'un enregistrement, votre CMA informe l'URSSAF ou la MSA, la caisse de retraite complémentaire, l'inspection académique, le CFA et la Direction Départementale du Travail.

Contact service Apprentissage :

Marie-Laure PILON

02 47 25 24 30

LE CIRCUIT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE



2. LES CONDITIONS GENERALES 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 (cf. page 9)**

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.

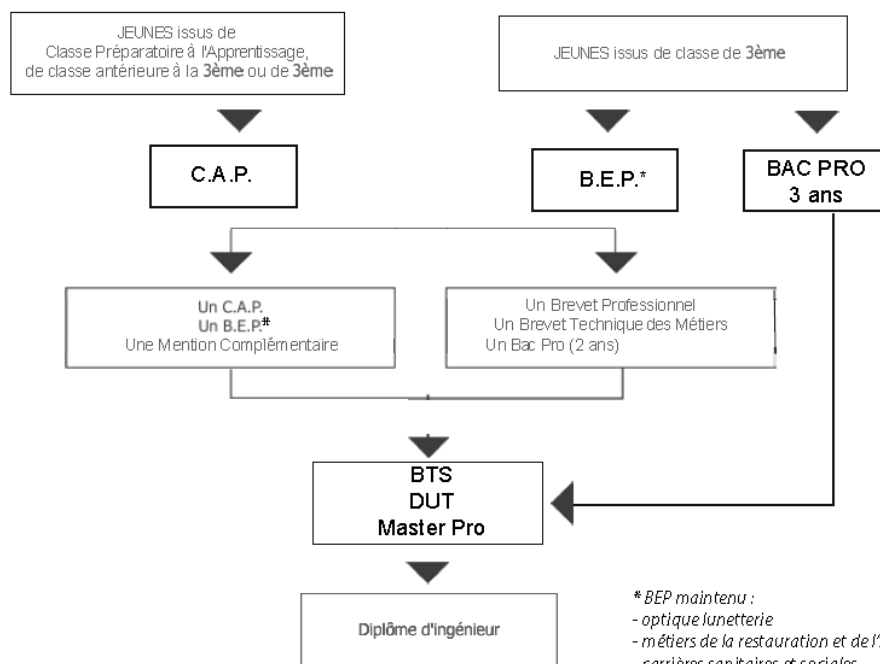
2 - Les diplômes concernés :

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 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

D'un diplôme à l'autre



* BEP maintenu :
 - optique lunetterie
 - métiers de la restauration et de l'hôtellerie
 - carrières sanitaires et sociales
 - conduite et services dans le transport routier

3. LES CONDITIONS AU RECRUTEMENT

POUR L'EMPLOYEUR

Pour former un apprenti, vous vous engagez à prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.

1 - Les garanties à produire par l'employeur :

Pour former un apprenti, vous vous engagez 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.

2 - 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 par le jeune et trois ans de pratique professionnelle après l'obtention de ce diplôme,
- soit cinq ans de pratique professionnelle en relation avec la formation envisagée par le jeune.

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 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 le représentant légal 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 8).

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

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à 2 pour chaque maître d'apprentissage. Chaque maître d'apprentissage peut en outre accueillir un apprenti redoublant (cf annexes pour les conditions particulières de la coiffure).

D'UN APPRENTI

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 25 ans révolus.

Des dérogations existent pour les personnes de plus de 26 ans :

⇒ Jusqu'à 30 ans :

- dans le cas de la continuité de la formation
- dans le cas d'une rupture de contrat pour des causes indépendantes de l'apprenti

⇒ Sans limite d'âge :

- pour le créateur repreneur d'entreprise qui souhaite s'installer dans une activité où le diplôme est obligatoire.
- pour une personne reconnue travailleur handicapé.

Certains jeunes de 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage : ceux qui ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les conditions sont les suivantes dans ce cas :

- Dérogation à l'obligation scolaire de demander à l'inspection académique,
- Début de contrat à partir du 1^{er} septembre
- Avis favorable du Conseil de classe pour l'entrée dans la vie professionnelle.

• Condition d'aptitude :

Comme tout salarié, l'apprenti doit passer **obligatoirement** 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, hors Communauté Européenne, l'employeur doit s'assurer qu'il détient un titre de séjour en cours de validité (carte de séjour temporaire ou carte de résident) selon l'art. L5221-5 code du travail.

• 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.

4. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1 - L'établissement du contrat :

A votre demande, le contrat est établi par votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat qui vous l'adresse. Ce contrat doit être contrôlé et signé par les parties contractantes au plus tard le jour de l'entrée du jeune dans l'entreprise.

L'entreprise :

- retourne les 3 feuillets du contrat et le mandat signé à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat qui se chargera des formalités administratives

OU

- adresse le contrat pour visa au CFA qui se charge ensuite de le faire parvenir à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (cf. page 2)

2 - Dates du contrat

La date de début d'apprentissage ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle de formation d'apprentis. Des contrats peuvent débiter en dehors de cette période sous certaines conditions (Dans ce cas, contactez votre service apprentissage 02.47.25.24.30)

3 - 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.

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

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

Dans tous les secteurs d'activités, l'apprenti mineur ne doit donc pas travailler le samedi et le dimanche des semaines où il est au CFA.

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

5. 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 et de la convention collective.

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 maximum	35 h ³	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 maximum	35 h ³	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 ³	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.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 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 4 h du matin,
 - Hôtellerie et restauration : travail possible jusqu'à 23 h 30.

³ Se référer à la convention collective.

2 – 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 ». Les congés sont acquis à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de cette période.

3 - 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.

4 - 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.

5 - 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, lundi de Pentecôte, 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.

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.

Si vous souhaitez user de cette faculté, vous devrez IMPERATIVEMENT joindre au contrat d'apprentissage, la copie de la demande de dérogation que vous aurez adressée à l'Inspection du Travail.

6. 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 l'âge et de son ancienneté dans l'apprentissage. 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 DU JEUNE	REMUNERATION	
	Année d'exécution	% du SMIC
Moins de 18 ans	1ère année	25%
	2ème année	37%
	3ème année	53%
A partir de 18 ans	1ère année	41%
	2ème année	49%
	3ème année	65%
A partir de 21 ans	1ère année	53%
	2ème année	61%
	3ème année	78%

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.

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 obtenu)

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.

Le salaire doit être égal à celui de la dernière année d'apprentissage, majoré 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 :

FORMATION COMPLEMENTAIRE	Moins de 18 ans	A partir de 18 ans	A partir de 21 ans
Après un contrat de 1 an	40%	56%	68%
Après un contrat de 2 ans	52%	64%	76%
Après un contrat 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 – Les 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, ses indemnités journalières sont calculées sur la base du SMIC sans pouvoir être supérieures à sa rémunération nette journalière.

3 – Les avantages financiers pour l'employeur :

a) Exonération des charges

Le salaire des apprentis est exonéré des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi, sauf cotisations d'accidents du travail et certaines caisses de retraite complémentaires.

b) Aides régionales

Le dispositif régional d'aide aux employeurs d'apprentis est décentralisé depuis le 1^{er} janvier 2003. En région Centre, à compter du 1^{er} juin 2008, des aides régionales aux employeurs d'apprentis se composent d'une indemnité de soutien à l'effort de formation et de majorations éventuelles, et **sont versées à l'issue de chaque année scolaire.**

c) Crédit d'impôt

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, 1600 euros par an et par apprenti embauché, dans le cas général. Le crédit d'impôt est porté à 2200 euros pour l'emploi de jeunes reconnus travailleurs handicapés et de jeunes pouvant bénéficier du dispositif CIVIS (se rapprocher des Missions Locales).

d) Taxe d'apprentissage

Les entreprises qui ont formé durant au moins 1 mois, un ou plusieurs apprentis, et dont le total des salaires bruts déclarés ne dépasse pas un certain seuil, sont exonérées de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage.

TABLEAU RECAPITULATIF DES AIDES OUVERTES AU TITRE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS A COMPTER DU 1er JUIN 2010

Primes	Montants	Conditions d'ouverture	Condition de versement
1 - Soutien à l'Effort de Formation de Base	1 000 €	Toute entreprise formatrice signataire d'un contrat d'apprentissage et pour chaque année du cycle de formation.	Sur assiduité de l'apprenti(e) aux enseignements dispensés par l'établissement de formation pour le diplôme préparé
1-2-1 - Majoration « accueil d'apprentis en petites entreprises »	900 €	Entreprise de 20 salariés maximum (hors employeurs publics) embauchant un(e) apprenti(e) sans qualification ou de niveau V (BEP – CAP)	- moins de 15% d'absences irrecevables: Le Président de la Région Centre autorise le versement de la prime. Il peut néanmoins refuser l'attribution de la prime suite à la saisine du CFA et au vu des pièces justificatives transmises par celui-ci.
1-2-2 - Majoration « élévation des niveaux de qualification au sein des petites entreprises »	500 €	Entreprise de 20 salariés maximum (hors employeurs publics) embauchant un(e) apprenti(e) préparant une formation de niveau IV, III, II ou I	- plus de 15% d'absences irrecevables ou 30% d'absences recevables : Le Président de la Région Centre refuse le versement de la prime
1-2-3 - Majoration « Insertion professionnelle des jeunes sans qualification »	500 €	Toute entreprise recrutant en CAP un apprenti(e) de moins de 15 à 19 ans sans qualification (niveau 7 et 6)	Changelement d'employeur en cours de formation suite à une rupture du contrat initial ou dans la cadre de l'article L1224-1 : versement effectué à chaque employeur au prorata des heures de formation dispensées au CFA (hors cas de ruptures prévus à l'article R6243-4 du Code du Travail)
1-2-4 - Majoration « Apprentissage deuxième chance »	1 200 €	Toute entreprise recrutant en niveau V (CAP-BEP et autres) un apprenti(e) de 20 ans et plus sans qualification (niveau 7, 6, 5, 4)	
1-2-5 Majoration « secteur sanitaire et social »	500 €	Toute entreprise recrutant un(e) apprenti(e) préparant un titre ou diplôme relevant du secteur sanitaire et social	
1-2-6 - Majoration « Mixité des métiers »	500 €	Toute entreprise recrutant une apprentie dans un métier traditionnellement masculin.	
1-2-7 - Majoration pour « la formation maîtres d'apprentissage aux fonctions tutorales »	500 €	Tout entreprise de 11 salariés maximum dont le maître d'apprentissage a suivi une formation assurée par un organisme de formation obligatoirement implanté en Région Centre et agréé par la Région. Le droit ouvert par entreprise est limité à une formation tous les 5 ans.	Sur attestation de l'organisme de formation obligatoirement implanté en Région Centre et agréé par la Région (CFA, chambres consulaires, branche professionnelle, etc.) la première année du contrat d'apprentissage. Versement acquis quelque soit le taux d'assiduité de l'apprenti (e) et le changement d'employeur en cours de formation.

7. 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 ASSEDIC et certificat de travail).

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

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 – Lors des deux premiers mois du contrat

L'article L. 6222-18 du code du travail prévoit que pendant les deux premiers mois du contrat, ce dernier 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 de deux mois est prolongé en cas d'absence pour maladie de l'apprenti.

2 - Après les deux premiers mois du contrat

Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur un accord amiable et écrit des deux parties ou à défaut être prononcée par le Conseil des Prud'hommes. Depuis la loi du 24.11.2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle, le nouveau contrat faisant suite à une rupture bénéficie d'une période

d'essai selon les mêmes modalités que les contrats à durée déterminée (maximum un mois si le contrat est supérieur à six mois).

3 - 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 auparavant.

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 la CMA qui en assurera le suivi administratif.

Pour toute question juridique, contactez le 0820 09 78 38 (0,12 euros TTC/min). Votre Chambre de Métiers met gratuitement à votre disposition (hors coût d'un appel téléphonique), des informations juridiques dispensées par des professionnels du Droit.

- ANNEXES -

SOMMAIRE

- | | |
|---|---------|
| 1. Les salaires relatifs au secteur de la coiffure | page14 |
| 2. Les salaires relatifs au secteur du bâtiment | page 16 |
| 3. Les salaires relatifs au secteur de
l'automobile | page 17 |
| 4. Les salaires relatifs au secteur de la
mécanique agricole | page 18 |
| 5. Les salaires relatifs au secteur de la
métallurgie | page 19 |



1. Secteur de la coiffure

a) les niveaux requis

Pour former en niveau V (CAP, BEP, MC)	<p>⇒ CAP, BP ou BM + 3 ans d'expérience professionnelle (hors apprentissage) OU</p> <p>⇒ Aucun diplôme + 5 ans d'expérience professionnelle</p> <p>⇒ La capacité professionnelle délivrée par la Préfecture vaut BP pour la formation d'apprentis + 3 ans d'expérience professionnelle (hors apprentissage)</p>
Pour former en niveau IV (BP, BM)	<p>⇒ BP ou BM + 3 ans d'expérience professionnelle après le BP</p> <p>⇒ La capacité professionnelle délivrée par la Préfecture vaut BP pour la formation d'apprentis + 3 ans d'expérience professionnelle (hors apprentissage)</p>
Pour former BM Coiffeur de NIVEAU III	<p>⇒ être titulaire du diplôme « Meilleur ouvrier de France »</p> <p>⇒ 5 ans d'expérience dans le métier + avis favorable du Recteur d'Académie</p>

b) Conditions de quotas

1 personne qualifiée	1 contrat
2 à 3 personnes	2 contrats
4 à 6 personnes	3 contrats
5 à 8 personnes	4 contrats
7 à 9 personnes	5 contrats

c) les salaires

COIFFURE - 35 h. REMUNERATION DES APPRENTIS

AGE DE L'APPRENTI	moins de 18 ans		de 18 à moins de 21 ans		plus de 21 ans	
	% du SMIC	Salaire	% du SMIC	Salaire	% du SMIC	Salaire
<i>1ère Année</i>	27%	362,83 €	43%	577,83 €	55%	739,09 €
<i>2ème Année</i>	39%	524,08 €	51%	685,34 €	63%	846,59 €
<i>3ème Année</i>	55%	739,09 €	67%	900,35 €	80%	1 075,04 €

MENTION COMPLEMENTAIRE

Après CAP préparé en 2 ans	54%	725,65 €	66%	886,91 €	78%	1 048,16 €
Après CAP préparé en 3 ans	70%	940,66 €	82%	1 101,92 €	95%	1 276,61 €

B.P. PAR LA VOIE DE L'APPRENTISSAGE (préparé dans même ou nouvelle entreprise)

AGE DE L'APPRENTI	moins de 18 ans		de 18 à moins de 21 ans		plus de 21 ans	
	% du SMIC	Salaire	% du SMIC	Salaire	% du SMIC	Salaire
<i>1ère Année</i>	57%	765,97 €	67%	900,35 €	80%	1 075,04 €
<i>2ème Année</i>	67%	900,35 €	77%	1 034,73 €	80%	1 075,04 €

SMIC Horaire

8,86 €

SMIC Mensuel (au 01/01/10)

1 343,80 € 35 h. soit 151,67 h.

2. Les salaires relatifs au secteur du bâtiment

REMUNERATION DES APPRENTIS DU BATIMENT - 35H.

ARRETE DU 10 AOUT 2005

La rémunération se fait sur une base annuelle depuis le 1er Septembre 1992

AGE DU JEUNE	REMUNERATION		
	Année d'exécution	% du SMIC	Salaire
<i>Avant 18 ans</i>	<i>1ère année</i>	40%	537,52 €
	<i>2ème année</i>	50%	671,90 €
	<i>3ème année</i>	60%	806,28 €
<i>A partir de 18 ans</i>	<i>1ère année</i>	50%	671,90 €
	<i>2ème année</i>	60%	806,28 €
	<i>3ème année</i>	70%	940,66 €
<i>A partir de 21 ans</i>	<i>1ère année</i>	55%	739,09 €
	<i>2ème année</i>	65%	873,47 €
	<i>3ème année</i>	80%	1 075,04 €

TAUX POUR UNE FORMATION COMPLEMENTAIRE

Préparation d'un diplôme de même niveau que celui obtenu

Formation	A partir de 16 ans	A partir de 18 ans	A partir de 21 ans
Complémentaire			
Après un contrat de 1 an	55% 739,09 €	65% 873,47 €	70% 940,66 €
Après un contrat de 2 ans	65% 873,47 €	75% 1 007,85 €	80% 1 075,04 €
Après un contrat de 3 ans	75% 1 007,85 €	85% 1 142,23 €	95% 1 276,61 €

SMIC HORAIRE **8,86 €**
Pour 151,67 heures **1 343,80 €**
 (au 01/01/10)

3. Les salaires relatifs au secteur de l'automobile

REMUNERATION D'UN APPRENTI - CONVENTION AUTOMOBILE
IDCC 1090

A compter du 01/02/2010

Avenant n°56

ECHELON	SALAIRE 35H	ANNEE DU CONTRAT	AGE	POURCENTAGE	SALAIRE		
3 - CAP	1 383 €	1ère année	16-17 ans	25%	346 €		
			18-20 ans	41%	567 €		
			21 ans et +	53%	733 €		
		2ème année	16-17 ans	37%	512 €		
			18-20 ans	49%	678 €		
			21 ans et +	61%	844 €		
6 - MC	1 459 €		16-17 ans	52%	759 €		
			18-20 ans	64%	934 €		
			21 ans et+	76%	1 109 €		
BAC PRO issu de 3ème ECH 3 ECH 6 ECH 9	1 383 €	1ère année	16-17 ans	25%	346 €		
			18-20 ans	41%	567 €		
			21 ans et +	53%	733 €		
	1 459 €	2ème année	16-17 ans	37%	540 €		
			18-20 ans	49%	715 €		
			21 ans et+	61%	890 €		
	1 590 €	3ème année	16-17 ans	53%	843 €		
			18-20 ans	65%	1 034 €		
			21 ans et +	78%	1 240 €		
	BAC PRO suite CAP/BEP 2 ans ECH 9	1 590 €	2ème année	16-17 ans	37%	588 €	
				18-20 ans	49%	779 €	
				21 ans et+	61%	970 €	
3ème année			16-17 ans	53%	843 €		
			18-20 ans	65%	1 034 €		
			21 ans et +	78%	1 240 €		
20 - BTS			1 720 €	1ère année	16-17 ans	25%	430 €
					18-20 ans	41%	705 €
					21 ans et +	53%	912 €
	2ème année	16-17 ans		37%	636 €		
		18-20 ans		49%	843 €		
		21 ans et +		61%	1 049 €		
	3ème année	16-17 ans		53%	912 €		
		18-20 ans		65%	1 118 €		
		21 ans et +		78%	1 342 €		

4. Les salaires relatifs au secteur de la mécanique agricole

ENTREPRISES DE COMMERCE DE LOCATION ET REPARATION DE MACHINES AGRICOLES

Convention collective article 4

AGE DU JEUNE	REMUNERATION		
	Année d'exécution	% du SMIC	Salaire
A partir de 16 ans	1er semestre	25%	335,95 €
	2ème semestre	25%	335,95 €
	3ème semestre	37%	497,21 €
	4ème semestre	45%	604,71 €
	5 et 6ème semestre	60%	806,28 €
A partir de 18 ans	1er semestre	41%	550,96 €
	2ème semestre	41%	550,96 €
	3ème semestre	49%	658,46 €
	4ème semestre	55%	739,09 €
	5 et 6ème semestre	70%	940,66 €
A partir de 21 ans	1et 2ème semestre	53%	712,21 €
	3 et 4ème semestre	61%	819,72 €
	5 et 6ème semestre	78%	1 048,16 €

FORMATION COMPLEMENTAIRE ET MENTION COMPLEMENTAIRE

Formation complémentaire	A partir de 16 ans	A partir de 18 ans	A partir de 21 ans
Après un contrat de 1 an	40% 537,52 €	56% 752,53 €	68% 913,78 €
Après un contrat de 2 ans	60% 806,28 €	70% 940,66 €	76% 1 021,29 €
Après un contrat de 3 ans	75% 1 007,85 €	85% 1 142,23 €	93% 1 249,73 €

SMIC HORAIRE **8,86 €**
Pour 151,67 heures **1 343,80 €**
 (au 01/01/2010)

CONVENTION METALLURGIE - entreprise - de 10 salaires

35 H.

CAP - BEP - BAC PRO- BTS

Contrat de 2 ans dans une entreprise

ou Nouveau contrat de 2 ans dans une autre entreprise pour une formation d'un niveau supérieur

Avant 18 ans	1ère année	1er semestre	25%	335,95€
		2ème semestre	35%	470,33 €
	2ème année	1er semestre	45%	604,71 €
		2ème semestre	55%	739,09 €
	3ème année	1er semestre	70%	940,66 €
		2ème semestre	70%	940,66 €
A partir de 18 ans	1ère année	1er semestre	41%	550,96 €
		2ème semestre	41%	550,96€
	2ème année	1ème semestre	49%	658,46 €
		2ème semestre	55%	739,09 €
	3ème année	1er semestre	70%	940,66 €
		2ème semestre	70%	940,66 €
A partir de 21 ans	1ère année	1er et 2ème semestre	53%	712,21 €
	2ème année	1er et 2ème semestre	61%	819,72 €
	3ème année	1er et 2ème semestre	78%	1 048,16 €

NOUVEAU CONTRAT DANS LA MEME ENTREPRISE pour une formation d'un niveau supérieur

Moins de 21 ans	1ère et 2ème année	55%	739,09 €
Plus de 21 ans	1ère et 2ème année	61%	819,72 €

FORMATION ou MENTION COMPLEMENTAIRE

après contrat de 2 ans, dans une nouvelle entreprise ou dans le même entreprise - apprentissage ou non même taux

A partir de 16 ans	70%	940,66 €
A partir de 18 ans	70%	940,66 €
A partir de 21 ans	76%	1 021,29 €
Les taux sont différents pour les contrats après 1 an ou 3 ans		

SMIC HORAIRE 8,86 €
 Pour 151,67 heures 1 343,80 €
 (au 01.01.2010)