

L'APPRENTISSAGE, UNE AUTRE MANIERE DE SE FORMER



QU'EST-CE L'APPRENTISSAGE ?

C'est acquérir un diplôme (du CAP au niveau Bac + 5) et une expérience professionnelle tout en étant rémunéré, ceci dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail dont le temps est partagé entre une entreprise et un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Il met en relation 3 acteurs : **un(e) apprenti(e)**, **une entreprise** (privée ou publique) et **un CFA**.

L'APPRENTISSAGE, UN DISPOSITIF QUI FONCTIONNE

DES RESULTATS QUI PARLENT D'EUX-MEMES

Des formations adaptées

76%

ont un premier emploi en lien
avec le filière de formation

Une insertion efficace

80%

des diplômés en emploi
dans les trois mois

Un taux de réussite élevé
aux examens

80%

de succès

QUI PEUT RECRUTER UN APPRENTI ?

Tous les employeurs sont concernés :

- + Secteur Privé :
Toute entreprise du secteur privé peut engager un(e) apprenti(e) : industriels, commerçants, artisans et agriculteurs, associations de toute nature, établissements publics à caractère industriel ou commercial dont le personnel relève du droit privé.
- + Secteur Public :
Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé.

A QUI S'ADRESSE L'APPRENTISSAGE

- + Aux jeunes de 16 ans au moins et de 25 ans au plus au début de l'apprentissage.
- + Aux jeunes de moins de 16 ans s'ils remplissent les conditions suivantes :
 - ✓ avoir 15 ans révolus,
 - ✓ avoir effectué la scolarité jusqu'en classe de 3^{ème}.

Il peut être dérogé à la limite d'âge supérieure sous certaines conditions (art L 6222-2) code du Travail).

CAS DES JEUNES SORTANT DE 3^{ème} ET QUI AURONT 15 ANS ENTRE LA RENTREE ET LE 31 DECEMBRE :

Ces jeunes ne peuvent pas entrer en apprentissage avant le lendemain de leur date d'anniversaire. **Ils relèvent de la scolarité obligatoire et doivent donc formuler des vœux pour être affectés dans un lycée professionnel à la rentrée**, parallèlement aux démarches qu'ils entreprennent pour trouver un CFA et un employeur.

Une fois l'affectation scolaire connue, la famille pourra se rapprocher du chef d'établissement afin de lui exposer sa situation. Pour permettre au jeune de débiter sa formation au CFA et/ou en entreprise en tant que stagiaire, le chef d'établissement pourra proposer des conventions, conformément à l'article R6222-1-1 du code du travail.

CAS DES APPRENTI(E)S DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE HORS COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE (y compris les ressortissants de Croatie)

L'emploi d'un apprenti de nationalité étrangère sans autorisation est soumis à des pénalités.

Il est formellement interdit de faire travailler un apprenti sans une autorisation légale délivrée par la Préfecture (travail illégal) (art L8211-1 et 8251-1 code du Travail).

Formalités à faire auprès de :

- La Préfecture
- Le Commissariat de police
- La Mairie.

NATURE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est signé par l'apprenti(e) (et ses parents, s'il est mineur) et par l'employeur.

Sa durée est le plus souvent de deux cycles scolaires, mais peut être modulée de 1 à 3 cycles.

Le contrat d'apprentissage fixe la date de début de l'apprentissage. Celle-ci s'articule autour du début du cycle de formation en CFA : elle ne peut lui être antérieure ni postérieure de plus de 3 mois ((art. L6222-12) Code du Travail).

CONTACT CCI

Tél. : 04 90 13 86 39 / 04 90 13 86 11

Email : contratenregistrement@vaucluse.cci.fr

ISO 9001

La date de fin du contrat ne peut être antérieure à la fin du cycle de formation pour permettre au jeune de se présenter à l'examen.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'APPRENTI.E ?

- ✚ Tenir un poste de travail
- ✚ Suivre avec assiduité la formation au CFA et en entreprise (ce temps est compris dans le temps de travail)
- ✚ Respecter le règlement du CFA et de l'entreprise
- ✚ Se présenter à l'examen prévu au contrat
- ✚ Avant l'embauche, l'apprenti(e) doit passer une visite médicale (médecin du travail). L'avis du médecin est joint au contrat d'apprentissage lors de son enregistrement à l'inspection du travail. Cet avis doit préciser les possibilités pour les mineurs d'effectuer des heures supplémentaires, d'utiliser des machines dangereuses et des produits nocifs.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- ✚ Établir un contrat d'apprentissage dûment signé
- ✚ Désigner un maître d'apprentissage : la fonction du maître d'apprentissage est assurée soit par l'employeur, soit par un salarié qualifié qui est directement responsable de la formation de l'apprenti(e)
- ✚ Fournir les justificatifs de diplômes et d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage
- ✚ Faire passer une visite médicale d'embauche auprès de la Médecine du travail, convocation à demander au groupement médical interprofessionnel
- ✚ Respecter la réglementation du travail relative au contrat d'apprentissage et au travail des mineurs
- ✚ Verser la rémunération minimale (art L6222-27 code du Travail)
- ✚ Inscrire l'apprenti(e) dans le CFA correspondant au métier préparé (art L6223-2 code du Travail)
- ✚ Lui permettre de suivre les enseignements dispensés par le CFA, vérifier son assiduité
- ✚ Prendre part aux actions de coordination avec le CFA
- ✚ Assurer à l'apprenti(e) une formation professionnelle
- ✚ L'inscrire à l'examen
- ✚ Informer obligatoirement le Service Enregistrement des contrats de tout changement intervenant pendant la durée du contrat
- ✚ Faire une déclaration d'embauche auprès des organismes URSSAF et SÉCURITÉ SOCIALE
- ✚ **Faire enregistrer le contrat d'apprentissage auprès de l'autorité compétente (art L 6224-1 et R6224-1)**

LE CENTRE DE FORMATION

- ✚ Complète la formation reçue en entreprise et assure la coordination avec celle-ci
- ✚ Forme lui-même l'apprenti(e) ou confie cette formation à un lycée, IUT, Université ou Grandes Écoles... C'est lui qui définit les objectifs de la formation et organise les journées d'information pour les maîtres d'apprentissage
- ✚ Met à la disposition du Maître d'apprentissage les documents pédagogiques dont il peut avoir besoin
- ✚ Peut établir tout document pour assurer la coordination de formation et autres dépenses (hébergement, transport, repas avec l'entreprise)
- ✚ Organise l'entretien d'évaluation de l'apprenti(e) et en établit le compte rendu (art. R6233-58 code du Travail)
- ✚ Renseigne les formulaires relatifs au versement des aides à l'apprentissage

LA TAXE D'APPRENTISSAGE

- ✚ L'entreprise contribue au financement des formations par la Taxe d'Apprentissage,
- ✚ Exonération : les entreprises qui emploient au moins 1 apprenti dans l'année et dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le smic annuel.

LA REMUNERATION

L'apprenti(e) perçoit une rémunération qui progresse en fonction de son âge et de son ancienneté dans l'apprentissage.

Elle est calculée en pourcentage du **SMIC** en vigueur :

REMUNERATION MENSUELLE			
ANNÉE DE CONTRAT	16 A 17 ANS	18 A 20 ANS	21 ANS ET +
1ère année	25 %	41 %	53 %
2ème année	37 %	49 %	61 %
3ème année	53 %	65 %	78 %

ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable
Attention : La convention collective de votre entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables.

RÈGLES PARTICULIÈRES DE RÉMUNÉRATION

Le salaire versé à l'apprenti est déterminé en pourcentage du SMIC et varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

En cas de succession de contrats : la rémunération pour le nouveau contrat est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

L'AUGMENTATION INTERVIENT À PARTIR DU PREMIER DU MOIS QUI SUIT LES 18 ANS OU LES 21 ANS DE L'APPRENTI(E)

CONTACT CCI

Tél. : 04 90 13 86 39 / 04 90 13 86 11

Email : contratenregistrement@vaucluse.cci.fr

ISO 9001

LES AIDES A L'APPRENTISSAGE

ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIES

- + **Exonération des cotisations patronales d'origine légale et conventionnelle** imposées par la loi, sauf accident du travail et maladie professionnelle
- + **Aide TPE Jeune apprenti** pour l'embauche d'un apprenti mineur (4 400 € par apprenti) ; demande à faire en ligne sur www.Alternance.emploi.gouv.fr
- + **Prime régionale** dont le montant et les conditions d'attribution sont déterminés par chaque région (minimum 1 000 € par an et par apprenti)

ENTREPRISES ENTRE 11 ET MOINS DE 250 SALARIES

- + **Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale**, sauf accident du travail et maladie professionnelle.
- + **Aide pour l'embauche d'un nouvel apprenti** ou d'un premier apprenti (1 000 € par apprenti)

ENTREPRISES DE 250 SALARIES ET PLUS

- + **Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale**, sauf accident du travail et maladies professionnelles.
- + **Bonus apprentissage, déductible de votre taxe d'apprentissage**, si vous accueillez au moins 5 % d'alternants

POUR TOUTES LES ENTREPRISES

- + **Un crédit d'impôt** de 1 600 € à 2 200 € par apprenti (limité à la première année du cycle de formation) pour les apprentis dont la durée du contrat est d'au moins 1 mois et préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal au BAC+3

Ces aides sont cumulables

LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL

Les durées maximales de travail pour les jeunes de moins de 18 ans sont fixées à :

- + 8 heures par jour,
- + Et, 35 heures par semaine.

Des dérogations peuvent être accordées par l'Inspecteur du Travail.

Le repos quotidien est de 14 heures consécutives pour jeunes de moins de 16 ans, de 12 heures pour les 16-18 ans et de 11 pour les autres salariés.

La durée de travail pour des jeunes de 18 ans et plus est celle applicable aux salariés de l'entreprise. Le temps de formation passé au CFA est compris dans le temps de travail.

CONTACT CCI

Tél. : 04 90 13 86 39 / 04 90 13 86 11
Email : contratenregistrement@vaucluse.cci.fr

ISO 9001

LE TRAVAIL DE NUIT POUR LES APPRENTIS MINEURS

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

Est considéré comme travail de nuit :

- ✚ Tout travail entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes âgés de plus de 16 ans et de moins de 18 ans
- ✚ Tout travail entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes âgés de moins de 16 ans.

Des dérogations peuvent être accordées par l'Inspecteur du Travail.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI.E

L'apprenti(e) est un salarié à part entière. Les lois, règlements ou convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables au même titre qu'aux autres salariés.

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES POUR LES APPRENTIS MINEURS

Les apprenti(e)s peuvent à titre exceptionnel, accomplir des heures supplémentaires, mais seulement avec l'accord de l'inspecteur du travail et du médecin du travail, dans la limite de 5 heures par semaine.

LE REPOS HEBDOMADAIRE

Les jeunes salariés de moins de 18 ans bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs incluant le dimanche sauf dérogation

LES CONGES ANNUELS

L'apprenti(e) a droit aux congés payés légaux, soit deux jours et demi ouvrables de repos par mois de travail accompli du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

LES CONGES POUR EXAMEN (art. L.6222-35 code du Travail)

L'apprenti(e) a droit pour la préparation de ses examens à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables au cours du mois qui précède les épreuves. Il bénéficie de ces jours soit la semaine où sont organisés les cours par le CFA soit à tout moment dans le mois qui précède l'examen. Le salaire est maintenu et ces jours se rajoutent aux congés payés ouvrables.

CONTACT CCI

Tél. : 04 90 13 86 39 / 04 90 13 86 11

Email : contratenregistrement@vaucluse.cci.fr

ISO 9001

APPRENTI RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPE

Certains aménagements sont possibles pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés

CONDITIONS POUR OBTENIR DES AMENAGEMENTS

- ✚ Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par le CDAPH
- ✚ Orientation vers l'apprentissage par le CDAPH
- ✚ Souscription d'un contrat d'apprentissage

AIDES SPECIFIQUES DE L'AGEFIPH : aide à la signature d'un contrat d'apprentissage et à la pérennisation suite au contrat d'apprentissage (www.agefiph.fr).

LA RESILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISAGE

- ✚ Le contrat d'apprentissage peut être résilié unilatéralement par l'apprenti(e) ou l'employeur pendant la période d'essai (les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti(e) (Article L 6222-18 du Code du travail).
- ✚ Après ce délai, par commun accord des signataires du contrat (signatures obligatoires de toutes les parties) (Article L 6222-18 du Code du travail).
- ✚ En cas d'obtention du diplôme : sur décision de l'apprenti (e), avant le terme prévu du contrat (Article L6222-19 du Code du travail) ; la date de la rupture ne peut intervenir avant le lendemain de la publication des résultats par le président du jury.
- ✚ En dehors de ces trois cas, la résiliation du contrat ne peut être décidée que par le Tribunal des Prud'hommes ; **le licenciement et la démission n'existent pas en apprentissage.**

LIENS INTERNET

- **Renseignements sur l'apprentissage :**
 - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/>
 - <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/se-former-en-alternance/l-apprentissage-160/contrat-apprentissage>
- **Les aides à l'apprentissage :**
 - https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/
- **Le coût financier de l'apprenti.e**
 - Calculer le salaire de votre apprenti - CCI.fr
- **Saisie d'un contrat en ligne :**
 - <http://www.cci.fr/web/apprentissage/saisir-en-ligne-un-contrat-d-apprentissage>

CONTACT CCI

Tél. : 04 90 13 86 39 / 04 90 13 86 11
Email : contratenregistrement@vaucluse.cci.fr

ISO 9001