2022

LOIRE-ATLANTIQUE - MAINE-ET-LOIRE - MAYENNE - SARTHE - VENDÉE

# GUIDE DE L'EMPLOYEUR

**L'essentiel pour bien recruter votre apprenti !**

## SIMPLIFIEZ-VOUS L'APPRENTISSAGE AVEC LA CMA

CMA PAYS DE LA LOIRE

# SOMMAIRE


Avant-propos ..... 3

Paroles d'Artisan(e)s, Maîtres d'Apprentissage ..... 4 & 5

Un accompagnement sur-mesure - Offre de Services de la CMA ..... 6

Questions préalables au recrutement d'un apprenti

Quels engagements pour l'employeur ? ..... 7
Maître d'Apprentissage, qui peut l'être ? ..... 7
Combien d'apprentis au maximum ? ..... 8
Apprenti : quelles conditions d'âge et de nationalité ? ..... 8

Les formalités ?

Quelles infos réunir avant la rédaction du contrat d'apprentissage ? ..... 9
Quelles démarches pour le contrat d'apprentissage ? ..... 10
Demande de contrat d'apprentissage et de l'avenant : quel circuit ? ..... 11
Avenant au contrat d'apprentissage : à quel moment le faire ? ..... 11
Fin du contrat d'apprentissage : quelles démarches ? ..... 12
Et si rupture du contrat ou de l'avenant ? ..... 12

Contrat d'apprentissage... Ce qu'il faut savoir

Un contrat d'apprentissage c'est quoi ? ..... 13
Quel est le statut de l'apprenti ? ..... 14
Salaire minimum de l'apprenti : quelles règles ? ..... 14
Salaire de l'apprenti : quelles situations particulières ? ..... 14
Quels congés pour l'apprenti ? ..... 15
Temps de travail : quelles spécificités pour le salarié selon son âge ? ..... 15
Quelles obligations ont l'employeur et l'apprenti ? ..... 16
Quel suivi médical pour l'apprenti ? ..... 16
Travaux dangereux : quelle réglementation ? ..... 17
Liste des machines dangereuses nécessitant une dérogation ..... 18

Quelles aides pour les employeurs d'apprentis ? ..... 19

Les différences entre un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation ..... 20

Contacts utiles ..... 21




# AVANT-PROPOS

2021 : 718 000 apprentis en France, 44 100 en Pays de la Loire ...

La formation professionnelle par apprentissage est la clé de la réussite et un véritable passeport pour l'emploi.

L'apprentissage reste la voie royale pour former vos collaborateurs de demain. Il a démontré son efficacité pour répondre aux besoins en compétences des entreprises.

Forte de son expertise, la CMA Pays de la Loire accompagne chaque entreprise tout au long de la vie du contrat d'apprentissage.

La CMA Pays de la Loire met à votre disposition **Le Guide de l'Employeur.**

Ce guide, spécialement conçu pour vous, reprend les informations pratiques et juridiques actualisées notamment sur la réglementation, aides, durée et conditions de travail... ainsi que les droits, devoirs et obligations liés à la signature d'un contrat d'apprentissage.

La mise en ligne de ce guide sur notre site internet artisanatpaysdelaloire.fr vous permet d'obtenir toutes ces informations et liens utiles actualisés au fil de l'eau.

Pour vos formalités d'apprentissage... c'est simple !

Il suffit de contacter votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat pour bénéficier de l'expertise de ses conseillers en apprentissage.

Économisez votre temps et libérez-vous de vos formalités d'apprentissage !

Adoptez le réflexe CMA !

# PAROLES D'ARTISAN(E)S, MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

*La région Pays de la Loire est la plus dynamique de France en matière d'apprentissage. Les entreprises artisanales figurent au 1er rang des employeurs d'apprentis. Une majorité d'entre elles font appel aux compétences de la CMA pour leurs formalités. Questionnées sur leurs besoins, quelques-unes nous livrent ici leurs impressions sur l'apprentissage et les prestations de la CMA. Gros plan.*

*“ Gérante indépendante de la marque YVES ROCHER pour la boutique YVES ROCHER d'ATLANTIS depuis 2016 et de la boutique YVES ROCHER d'ORVAULT GRAND VAL créée en septembre 2019, j'emploie aujourd'hui une trentaine de salariées dont environ 9 apprenties en contrat d'apprentissage, tous niveaux confondus : CAP, BP, BAC PRO et BTS.*

*La période COVID a compliqué le recrutement, les CV sont plus rares et le sens de l'engagement n'est plus le même. Il est encore plus important de s'entourer des partenaires à notre disposition pour favoriser la voix de l'apprentissage.*

*Depuis mes débuts en tant que cheffe d'entreprise, j'ai pris l'habitude de faire appel aux services de la CMA, en particulier sur la rédaction des différents contrats d'apprentissage. Le process est simple et rapide et me permet de faire signer le contrat en toute sérénité, sûre que les données complétées soient les bonnes. Du côté de l'apprentie, comme du côté de l'employeur, cela permet de démarrer sur une base de confiance solide.*

*Le service contrat d'apprentissage est à l'écoute et réactif. Certaines périodes plus propices à la demande de rédaction de contrats en alternance nécessitent de l'anticipation afin d'avoir le contrat dans les temps. Tout est une question d'organisation et d'échange avec le service concerné, toujours à l'écoute.*

*Extrêmement satisfaite à ce jour de la prestation proposée, je suggère d'aller encore plus loin dans la démarche... ”*

GAËLLE COTTE - ESTHÉTICIENNE - COTT'ON / COTT'UP - SAINT-HERBLAIN

> *“ Le process est simple et rapide et me permet de faire signer le contrat en toute sérénité, sûre que les données complétées soient les bonnes. ”*

*“ ROZO Peinture est une entreprise familiale de 3 générations créé en 1956.*

*A ce jour, nous sommes 11 ouvriers et 1 collaboratrice. Plus de 70 apprentis ont été formés en CAP Peintre applicateur de revêtements. Leur formation se déroule à la MFR ou à l'AFORBAT.*

*Nous avons d'ailleurs embauché certains de nos apprentis, qui ont travaillés toute leur carrière dans l'entreprise jusqu'à la retraite ou devenus des chefs d'entreprise.*

*Aujourd'hui, nous avons 2 apprentis en 1ère année de CAP et grâce au soutien de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat, nous sommes sereins lors de leur embauche car ce sont des contrats très spécifiques et complexes juridiquement. Ils sont de très bons conseils, très à l'écoute et très réactifs. Nous pourrions difficilement se passer de leur accompagnement qui nous est très précieux et qui nous fait gagner un temps considérable.*

*A l'avenir, nous n'envisageons pas de changer notre façon de faire. ”*

NICOLAS ROZO - PEINTRE - LES SABLES D'OLONNE

> *“ Nous sommes sereins lors de leur embauche car ce sont des contrats très spécifiques et complexes juridiquement. ”*

# PAROLES D'ARTISAN(E)S, MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

*“ Création en 1996. Le salon se compose actuellement de 4 salariés et 3 apprentis.*

*Une vingtaine d'apprentis formés en CAP, MC et BP Coiffure en partenariat principalement avec l'URMA 53.*

*La Chambre de Métiers est un partenariat évident pour moi, que ce soit en cas de difficulté de recrutement d'apprentis ou bien pour l'offre de service proposée avec un rapport qualité-prix parfait. Je n'imagine pas faire autrement car je ne souhaite prendre aucun risque réglementairement parlant.*

*Il suffit d'un mail pour avoir une réponse à mes questions, c'est très simple et efficace. Je ne vois pas ce que je pourrais demander de plus. La formation de nos apprentis, c'est nos repreneurs de demain. ”*

NATHALIE LELIEVRE – COIFFEUSE – LAVAL

> *“ Il suffit d'un mail pour avoir une réponse à mes questions, c'est très simple et efficace. ”*

*“ Je suis installé depuis 8 ans comme boulanger-pâtissier-chocolatier à YVRE L'EVEQUE. J'ai été moi-même formé à l'URMA 72 et je suis titulaire des 4 CAP (boulanger, pâtissier, chocolatier, glacier) et jusqu'au BTM. Tout est fait maison chez nous !*

*Nous avons à cœur de former nos futurs salariés. Nous avons d'ailleurs aujourd'hui 9 salariés, qui ont tous été formés chez nous et nous formons en ce moment 3 apprentis (CAP chocolatier, BTM pâtissier, BP boulanger) également à l'URMA 72.*

*Je fais appel depuis le début à l'accompagnement de la Chambre de Métiers (16 contrats en 8 ans).*

*Et je suis très content des nouvelles modalités de la prestation de la Chambre de Métiers. Auparavant, il fallait ressaisir toutes les informations pour chaque demande d'apprenti sur l'ancien site de la CMAR. C'était fastidieux.*

*Le fait que ce soit maintenant en partenariat entre la CMA et l'URMA est une très bonne chose.*

*On va dans le bon sens : allier l'inscription du jeune au CFA avec la rédaction du contrat. Cela permet de simplifier et de sécuriser la rédaction du contrat. Il faut continuer dans ce sens. ”*

NICOLAS DOIRE – BOULANGER PATISSIER CHOCOLATIER – YVRÉ-L'ÉVÊQUE

> *“ Je fais appel depuis le début à l'accompagnement de la Chambre de Métiers. ”*

*“ J'ai ouvert ma boulangerie à, ANGERS, centre-ville en 2006. Depuis je forme des apprentis allant de la pâtisserie à la boulangerie, du CAP au BTM. Nous sommes une équipe de 15 collaborateurs dont la moitié sont des apprentis. Parmis eux certains sont restés en CDI, d'autres ont intégré le CFA. Et j'attache une certaine importance à la relation CFA – entreprise – apprenti.*

*J'ai toujours eu recours à la Chambre de Métiers qui m'a toujours aidé à l'élaboration des contrats et m'a toujours accompagné dans mes questionnements. La Chambre des Métiers est très réactive à la demande d'infos. ”*

ANTHONY GABORIAU – BOULANGER PÂTISSIER – ANGERS

> *“ J'ai toujours eu recours à la Chambre de Métiers qui m'a toujours aidé à l'élaboration des contrats. ”*

# UN ACCOMPAGNEMENT SUR-MESURE

## TARIFS 2022 DES PRESTATIONS DE L'OFFRE DE SERVICES

| | |
|---|---|
| **ASSISTANCE AUX FORMALITÉS DE RÉDACTION DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE** | |
| **1ER CONTRAT**<br>**2ÈME CONTRAT ET SUIVANTS SIGNÉS EN 2022 (ANNÉE CIVILE)** | **65 €**<br>**50 €** |
| **ASSISTANCE AU CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE** | **50 €** |
| **ASSISTANCE AUX FORMALITÉS DE RÉDACTION DES AVENANTS AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE** | **35 €** |
| **ASSISTANCE AUX FORMALITÉS DE RÉDACTION DES RUPTURES DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE** | **NON PAYANT** |
| **DÉLIVRANCE D'UNE ATTESTATION APPRENTISSAGE (POUR FAIRE VALOIR LA PÉRIODE D'APPRENTISSAGE EN CAS DE PERTE DU CONTRAT)** | **35 €** |

**Nouveauté 2022** : le paiement de vos prestations est possible par carte bleue virtuelle. La carte bancaire virtuelle est sécurisée simple d'utilisation et facilite les paiements électroniques.

## OFFRE DE SERVICES CMA : QUELLES PRESTATIONS ?

### 1. ÉTUDE DE FAISABILITÉ DE L'EMBAUCHE DE VOTRE APPRENTI

Information sur la démarche de recrutement d'un apprenti

Information sur la réglementation relative à l'apprentissage

Étude de votre projet de recrutement

### 2. RÉDACTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Saisie des données après vérification des éléments de la fiche entreprise

Analyse et calcul de la rémuneration

Assistance à la transmission du contrat à l'OPCO

### 3. ASSISTANCE POST SIGNATURE

Établissement des avenants, rupture du contrat

Service médiation

Veille sur les informations juridiques

**ÉCONOMISEZ VOTRE TEMPS ET SÉCURISEZ VOS DÉMARCHES ! CONFIEZ-NOUS VOS FORMALITÉS !**



# QUESTIONS PRÉALABLES AU RECRUTEMENT D'UN APPRENTI

## QUELS ENGAGEMENTS POUR L'EMPLOYEUR ?

Embaucher un apprenti, c'est d'abord s'engager dans la durée :

- le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. Il est possible d'y mettre un terme sous certaines conditions (cf p. 12 "Et si rupture du contrat d'apprentissage et de l'avenant ? ")
- de fait, l'entreprise doit avoir une lisibilité par rapport à son volume d'activité et à sa situation financière, et cela pour toute la durée du contrat

C'est aussi procéder, au préalable, à l'évaluation des risques professionnels au sein de l'entreprise.

Embaucher un apprenti, c'est aussi mettre à disposition les moyens nécessaires pour favoriser la réussite à l'examen :

- des activités et une organisation du travail adaptées au référentiel du diplôme
- un équipement, des techniques, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité nécessaires à une formation satisfaisante
- un Maître d'Apprentissage disposant du temps nécessaire à la transmission des compétences

## MAÎTRE D'APPRENTISSAGE : QUI PEUT L'ÊTRE ?

Le chef d'entreprise, le conjoint collaborateur ou un salarié volontaire. La personne désignée devra exercer des fonctions dans l'entreprise de manière permanente, en relation directe avec la qualification visée par l'apprenti.

Une équipe tutorale peut éventuellement être mise en place. Dans ce cas, le Maître d'Apprentissage désigné sur le contrat assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFP.

### Conditions d'expérience et de formation ?

L'expérience du Maître d'Apprentissage doit être dans le même domaine d'activité que la qualification visée par l'apprenti et d'une durée - hors temps de formation en alternance - de :

- 1 an, au minimum, s'il est titulaire d'un titre ou diplôme équivalent à celui préparé par le jeune
- 2 ans, au minimum, s'il n'est pas titulaire d'un titre ou d'un diplôme équivalent à celui préparé par le jeune

Pour certains secteurs professionnels des conditions supplémentaires peuvent être exigées :

- Bâtiment : le formateur salarié doit être titulaire du Titre de Maître d'Apprentissage Confirmé

Virginie BAUDRIT - 02 40 89 87 24
virginie.baudrit@capeb-paysdelaloire.fr

- Hôtel/Café/Restaurant : le permis de former est une obligation de formation qui incombe à tous les Maîtres d'apprentissage. Une remise à niveau est obligatoire et doit être renouvelée tous les 4 ans. Le permis de former - Akto

### Former vos maîtres d'apprentissage ?

Vous souhaitez valoriser l'expérience de vos maîtres d'apprentissage, aider ces derniers à comprendre les enjeux de la fonction de maître d'apprentissage, certains organismes peuvent vous proposer des sessions de formation, avec éventuellement une prise en charge des coûts de la formation (ex : *CFP, OPCOS*). Pour plus d'information, veuillez vous rapprochez de votre *CFP* ou votre *OPCO*.

**L'employeur atteste dans le contrat :**

- **que le formateur répond à toutes les conditions pour être Maître d'Apprentissage**
- **qu'il dispose de tous les justificatifs d'expérience et/ou titres et diplômes du Maître d'Apprentissage. Ces derniers pourront être demandés lors de tout contrôle**

# QUESTIONS PRÉALABLES AU RECRUTEMENT D'UN APPRENTI

## COMBIEN D'APPRENTIS AU MAXIMUM ?

Pour une formation de qualité, la loi limite le nombre d'apprentis formés par Maître d'Apprentissage.

**Si l'entreprise a recours seulement à des contrats d'apprentissage** : chaque Maître d'Apprentissage peut former jusqu'à 2 apprentis + un apprenti redoublant.

**Si l'entreprise accueille à la fois des jeunes en apprentissage et en contrat de professionnalisation**, le nombre maximum de jeunes est différent :

- 3 jeunes si le Maître d'Apprentissage est un salarié (ex. : 1 apprenti + 2 jeunes en contrat de professionnalisation)
- 2 jeunes si le Maître d'Apprentissage est le chef d'entreprise (ex. : 1 apprenti redoublant + 1 jeune en contrat de professionnalisation)

### Quota d'apprentis : les exceptions

**Attention**

Certaines conventions collectives encadrent le nombre d'apprentis formés par Maître d'Apprentissage.

Nous vous invitons à consulter votre convention collective.

## APPRENTI : QUELLES CONDITIONS D'ÂGE ET DE NATIONALITÉ ?

### Conditions d'âge

Le jeune doit être âgé de 16 à 29 ans.

#### Exception pour les jeunes de moins de 16 ans

- Le jeune peut être âgé de 15 ans révolus s'il a terminé sa 3e.

#### Dispositions particulières pour les jeunes employés dans un débit de boissons à consommer sur place

- Si le jeune est affecté au service au bar, l'apprentissage est possible uniquement à partir de 16 ans et sous réserve, pour les mineurs de 16 et 17 ans, d'avoir obtenu l'agrément préalable auprès de la DREETS.

**+ D'INFOS**
**prendre contact avec la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités - cf p. 21)**

#### Exception pour les personnes de + de 29 ans

Entre 29 et 35 ans, l'apprentissage est possible dans 2 cas :

- le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment conclu et conduit à un diplôme de niveau supérieur (délai maximum de 1 an entre deux contrats)
- en cas de rupture du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (délai maximum de 1 an entre deux contrats)

Sans limite d'âge supérieur, trois dérogations :

- pour les créateurs et repreneurs d'entreprise
- pour les jeunes en situation de handicap
- pour les sportifs de haut niveau

### Conditions de nationalité

#### Apprenti de nationalité étrangère de l'Union Européenne (UE)

Accès libre à l'apprentissage. L'employeur n'a besoin d'aucune autorisation.

#### Apprenti de nationalité étrangère hors UE

Le ressortissant étranger qui souhaite exercer une activité salariée en France doit nécessairement détenir une autorisation de travail. Il est interdit à toute personne d'embaucher ou de conserver un travailleur dépourvu d'autorisation de travail.

Le cas des apprentis mineurs à la date de début du contrat :

Les apprentis mineurs bénéficient de droit de l'autorisation de travail à condition que le contrat d'apprentissage soit **validé par l'OPCO.** Cette autorisation est valable tout au long du contrat. Attention : à sa majorité, l'apprenti devra, cependant, être titulaire d'un titre de séjour.

Le cas des apprentis majeurs à la date de début du contrat :

L'autorisation de travail est accordée de droit pour les apprentis (titulaires d'un titre de séjour en cours de validité) sous réserve de la conclusion d'un contrat d'apprentissage à **durée déterminée.**

**Vous souhaitez faire une demande d'autorisation de travail :**

administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particulier/



# LES FORMALITÉS

## QUELLES INFOS RÉUNIR AVANT LA RÉDACTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

### L'employeur

- N° Siret
- Nom-Prénom du dirigeant
- Adresse de l'entreprise
- Téléphone - mail de l'entreprise
- Régime social (URSSAF, MSA... )
- Nombre de salariés
- Caisse de retraite complémentaire des salariés
- Intitulé de la Convention collective et son IDCC (code numérique qui figure sur la DADS)

### L'apprenti

#### État civil

- Nom-Prénom
- Date, commune et département de naissance
- Adresse - téléphone - courriel
- Nationalité
- N° Sécurité sociale (NIR)
- Travailleur handicapé (s'il y a lieu)

*Munissez-vous de la carte d'identité du jeune (afin d'avoir la bonne orthographe du nom, prénom et la bonne date de naissance)*

#### Pour les mineurs, informations sur le représentant légal

- Nom - Prénom - adresse - téléphone

#### Infos complémentaires

- Année et niveau de la dernière formation
- Numéro d'enregistrement du précédent contrat s'il y a lieu
- Intitulé du dernier diplôme obtenu
- Situation du jeune avant ce contrat (ex. : scolaire, en contrat d'apprentissage, demandeur d'emploi...)
- Diplôme ou titre le plus élevé obtenu, si différent du dernier
- Classification de l'apprenti (suivant votre convention collective)
- Rupture du contrat précédent s'il y a lieu

### Le Maître d'Apprentissage

- Nom-Prénom
- Date de naissance
- Nombre d'années d'expérience en relation avec la formation visée par l'apprenti
- Diplômes en relation avec la formation visée par l'apprenti
- Nombre de jeunes formés par le Maître d'Apprentissage (apprentis et salariés en contrat de professionnalisation)

### Le contrat

- Date de début du contrat
- Préciser si travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers
- Préciser si avantages en nature (nourriture, logement)

### La formation

- Nom et adresse du CFP où le jeune suivra ses cours
- Diplôme préparé - option (s'il y a lieu)
- Date de début des cours

**AMÉNAGEMENT DE LA DURÉE DU CONTRAT**

Lorsque la durée normale de la formation est réduite ou allongée, une convention tripartite doit être signée par le Centre de Formation, l'employeur, l'apprenti et son représentant légal (s'il est mineur). Cette convention fixera la durée et vous sera transmise pour signature.

# LES FORMALITÉS

## QUELLES DÉMARCHES POUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

**PRENDRE CONTACT AVEC LE CENTRE DE FORMATION**

Avant la conclusion du contrat d'apprentissage avec votre apprenti, contactez le Centre de Formation Professionnelle (CFP) pour :

- Avoir des conseils en amont sur le diplôme envisagé et la durée de la formation suivant le parcours antérieur du jeune (un aménagement de la durée de la formation peut parfois être envisagé et dans ce cas, une convention tripartite doit être signée)
- S'assurer avec le CFP qu'il dispose d'une place disponible pour la formation souhaitée

**ÉVALUER LES RISQUES**

Procédez obligatoirement à l'évaluation des risques professionnels avec le document unique et tenez-le à disposition de votre apprenti

**TRAVAUX DANGEREUX**

Adressez à l'Inspection du Travail la déclaration de dérogation pour l'exposition aux travaux dangereux (cf p. 17 et 18)

**lorsque votre apprenti est mineur et exposé à des machines ou travaux dangereux**

**ÉTABLISSEZ LA DÉCLARATION PRÉALABLE A L'EMBAUCHE (DPAE)**

dans les 8 jours qui précèdent toute embauche de salariés

**Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) en ligne (Démarche en ligne)**

**MÉDECINE DU TRAVAIL**

Prenez rendez-vous avec la Médecine du Travail ou un médecin habilité (cf p. 16)

Précisez si l'apprenti a moins de 18 ans et/ou s'il sera exposé à des travaux dangereux

**RÉDACTION DU CONTRAT**

Préparez la rédaction du contrat en réunissant toutes les informations utiles (cf p. 9)

**Simplifiez-vous l'apprentissage !**

**Confiez la rédaction du contrat à la CMA**

et bénéficiez de son expertise en matière de calcul du salaire, durée de contrat...

**Consultez notre offre de services p. 6**



## DEMANDE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET D'AVENANT : QUEL CIRCUIT ?

**RECRUTEMENT D'UN APPRENTI**

L'employeur contacte la CMA pour la rédaction du contrat d'apprentissage

→ **FICHE ENTREPRISE CMA**

L'employeur complète intégralement la fiche et la transmet à la CMA pour rédaction du contrat

→ **LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

La CMA rédige le contrat et l'envoie pour signature à l'employeur.

↓ **SIGNATURE DU CONTRAT**

L'employeur, l'apprenti et le représentant légal, signent le contrat et l'envoient au CFP

← **VISA DU CONTRAT**

Le CFP vise le contrat et rédige la convention de formation et la convention tripartite le cas échéant

← **TRANSMISSION DU CONTRAT À L'OPCO (Opérateur de Compétences)**

Au retour du CFP, l'employeur envoie le contrat à son OPCO

↓ **ENREGISTREMENT ET DÉPOT DU CONTRAT PAR L'OPCO**

L'OPCO vérifie dans un délai de 20 jours la complétude et la conformité du contrat, l'enregistre et le transmet à la DGEFP (Direction Générale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.)

→ **VERSEMENT DE L'AIDE UNIQUE**

L'ASP (Agence de Services et Paiement) procède au versement de l'aide unique via la plateforme Sylae, après vérification de l'éligibilité du contrat par la DGEFP

→ **CONFIRMATION DE LA VALIDITÉ DU CONTRAT**

L'employeur reçoit de l'OPCO un accord de prise en charge sur lequel est noté le n° de dépôt du contrat (n°DECA).
L'employeur pourra reporter ce n° sur son exemplaire du contrat et le transmettre à son apprenti.

**Lorsque le CFP a un partenariat avec la CMA, les conventions seront envoyées à l'employeur avec le contrat pour signature par la CMA. De même, le dépôt du contrat et des conventions auprès de l'OPCO est assuré par la CMA. L'URMA Pays de la Loire et le CFP-BTP Pays de la Loire sont CFP partenaires.**

## AVENANT AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE : À QUEL MOMENT LE FAIRE ?

Le contrat doit faire l'objet d'un avenant lors de tout changement :

- d'adresse de l'établissement accueillant le jeune
- de Maître d'Apprentissage
- de durée du contrat d'apprentissage
- de formation
- de CFP
- de représentant légal de l'apprenti mineur
- de la situation juridique de l'entreprise
- lorsqu'il y a reprise de l'entreprise
- de coordonnées téléphoniques et mails de l'entreprise
- d'adresse de l'apprenti

De même, un avenant doit être rédigé en cas de redoublement de l'apprenti dans la même entreprise, suite à l'échec à l'examen. Dans ce cas, l'employeur doit informer le CFP pour réserver une place, dès connaissance du résultat de l'examen.

Pensez à faire une nouvelle Déclaration Préalable A l'Embauche (voir coordonnées en p. 10).

Si le redoublement s'effectue dans une autre entreprise, le nouvel employeur devra demander un nouveau contrat d'apprentissage.

# FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE : QUELLES DÉMARCHES ?

*Il prend fin automatiquement à la date d'échéance prévue sur le contrat. Toutefois il peut faire l'objet d'une rupture de façon anticipée.*

AVANT TOUTE RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE, IL EXISTE UNE AUTRE SOLUTION : FAIRE APPEL AU MÉDIATEUR DE L'APPRENTISSAGE.

## La médiation

- Le médiateur vous accompagne pendant toute la durée du contrat.
- Il peut être saisi par l'employeur ou par l'apprenti (ou son représentant légal, s'il est mineur)
- Il est présent pour aider employeur et apprenti dans la recherche de solutions communes afin de réguler une tension ou un conflit. Il peut intervenir dans le cas de litiges relatifs à l'exécution du contrat (temps de travail, rémunération, congés par exemple).
- Si les deux parties l'acceptent, un entretien de médiation peut être prévu. Cette rencontre a pour finalité de favoriser le dialogue et cheminer ensemble vers la résolution d'un différend.
- Le médiateur a une obligation de neutralité, d'indépendance et de bienveillance.
- Le médiateur ne prend pas de décision.

**+ D'INFOS**
Vous souhaitez faire appel à un médiateur de la CMA ou vous informer sur vos droits ? Adressez votre demande par mail à mediation-cma@artisanatpaysdelaloire.fr

## En cas de désaccord

Si l'intervention du médiateur ne permet pas d'obtenir un accord des deux parties, il reste possible de saisir le Conseil des prud'hommes.

La réforme de l'apprentissage ouvre aussi deux nouvelles options :

- le droit de l'employeur à licencier l'apprenti, dans le respect de la législation du code du travail ;
- le droit de l'apprenti à démissionner. La médiation de l'apprentissage est un passage préalable obligatoire.

# ET SI RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE L'AVENANT ?

## Sous quelles conditions ?

Le contrat d'apprentissage peut être rompu dans les situations suivantes :

Pendant la période d'essai (1) : rupture unilatérale possible - à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti (et son représentant légal le cas échéant) - sans délai, sans motivation et sans préavis (sauf dispositions plus favorables).

Après la période d'essai (1) :

- D'un commun accord entre les parties
- À l'initiative de l'apprenti
  - Obtention du diplôme ou du titre préparé : l'apprenti doit informer son employeur au moins un mois avant la date de fin initiale de son contrat. Son courrier précisera le motif (obtention du diplôme) et la date d'effet de résiliation de son contrat, qui ne pourra intervenir qu'après la publication officielle des résultats.
  - Démission : la saisine du médiateur est obligatoire (contactez la CMA pour les modalités).
- À l'initiative de l'employeur
  - Licenciement possible dans les cas suivants : force majeure, faute grave ou inaptitude de l'apprenti constatée par le médecin du travail (pas d'obligation de reclassement), décès de l'employeur qui est maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle, exclusion définitive de l'apprenti du CFP.

## À qui s'adresser ?

Pour la rupture en cours de période d'essai ou celle d'un commun accord après la période d'essai, l'entreprise peut contacter la CMA. Elle lui adressera l'ensemble des documents nécessaires.

- Pour le licenciement, l'entreprise doit suivre le formalisme prévu par le code du Travail. Elle peut faire appel à l'expert juridique de son choix (expert-comptable, avocat, Organisation professionnelle...).

## À qui notifier la rupture ?

La résiliation fait l'objet d'un document écrit. Elle doit être notifiée au directeur du CFP ainsi qu'à l'OPCO auprès duquel le contrat ou l'avenant a été déposé.

(1) Durée « période d'essai »

La « période d'essai » se termine à l'issue des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Sont par conséquent exclues du calcul les périodes où l'apprenti se trouve au sein de son CFP en formation théorique.

Pour calculer la période d'essai il est également important de noter qu'elle se trouve suspendue en cas d'absence pour maladie ou accident de l'apprenti.



# CONTRAT D'APPRENTISSAGE... CE QU'IL FAUT SAVOIR

## UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE, C'EST QUOI ?

### Définition

**Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier** rédigé à l'aide du formulaire Cerfa n°10103*09.

Ce contrat signé et visé doit être transmis par l'entreprise pour dépôt à l'OPCO, accompagné des conventions.

Le contrat d'apprentissage (mode contractuel) peut être conclu pour :

- une durée limitée

ou

- une durée indéterminée : le CDI débute alors par une période d'apprentissage dont les caractéristiques sont identiques à celles du contrat d'apprentissage à durée déterminée.

### Quelle durée ?

La durée de la période d'apprentissage peut varier de 6 mois à 3 ans. Elle peut être portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau.

Exceptions :

- Réduction possible de la durée normale de la formation en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire, d'un service civique, d'un volontariat militaire, d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

  La durée du contrat d'apprentissage est alors fixée par une convention signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.
- En cas d'échec à l'examen. La durée du contrat peut être prolongée de 1 an, une seule fois. Si le redoublement s'effectue chez le même employeur, un avenant devra être établi. S'il s'agit d'un nouvel employeur, un nouveau contrat doit être rédigé.

### Quand signer le contrat ?

Impérativement **avant la date d'entrée** du jeune en entreprise et en CFP.

### Quelle date de début de contrat ?

L'employeur ne peut accueillir le jeune plus de 3 mois avant son entrée en CFP.

Pour les jeunes de 15 ans sortant de 3e, le contrat ne peut pas débuter avant le 1er jour des vacances scolaires.

**Contactez votre CFP pour connaître la date d'entrée possible en formation.**

**+ D'INFOS**
Contactez la CMA

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

**Contrat d'apprentissage**
(art. L6211-1 et suivants du code du travail)
(Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa de remplir ce document)

N° 10103*09

**Mode contractuel de l'apprentissage**

**L'EMPLOYEUR**
**Nom et prénom ou dénomination :** employeur privé / employeur « public »*
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :
N° : Voie : Type d'employeur :
Complément : Employeur spécifique :
Code postal : Code activité de l'entreprise (NAF) :
Commune : Effectif total salariés de l'entreprise :
Téléphone :
Courriel : Convention collective applicable :
@
*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage : Code IDCC de la convention :

**L'APPRENTI(E)**
**Nom de naissance de l'apprenti(e) :**
**Prénom de l'apprenti(e) :**
NIR de l'apprenti(e)* : Date de naissance :
*Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre L.6353-10 du code du travail
**Adresse de l'apprenti(e) :** Sexe : M F
N° Voie : Département de naissance :
Complément : Commune de naissance :
Code postal :
Commune :
Téléphone : Nationalité : Régime social :
Courriel : Déclare être inscrit sur la liste des sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau : oui non
@
**Représentant légal** (à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé) Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non
Nom de naissance et prénom : Situation avant ce contrat :
**Adresse du représentant légal :** Dernier diplôme ou titre préparé :
N° Voie : Dernière classe / année suivie :
Complément : Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :
Code postal :
Commune : Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :

**LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE**
**Maître d'apprentissage n°1**
**Nom de naissance :** **Maître d'apprentissage n°2**
**Nom de naissance :**
**Prénom :** **Prénom :**
Date de naissance : Date de naissance :
*L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.*

### Quelle période d'essai ?

#### La règle

La période d'essai se termine à l'issue des 45 premiers jours - consécutifs ou non - de formation pratique effectuée par l'apprenti en entreprise.

### Quelle date de fin de contrat ?

La date de fin de contrat est déterminée suivant la date de début du contrat, la durée de la formation, la date de passage de l'examen, maximum 2 mois à l'issue de la date de fin des épreuves ou examens.

## QUEL EST LE STATUT DE L'APPRENTI ?

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre les lois, règlements et conventions collectives de la branche professionnelle et/ou de l'entreprise lui sont applicables. L'employeur dispose donc d'un pouvoir disciplinaire à l'encontre de l'apprenti. Les sanctions discriminatoires sont toutefois interdites, de même que les sanctions pécuniaires.

### Y-a-t-il des spécificités relatives à l'apprenti ?

Oui, entre autres :

- la rémunération (cf tableau ci-dessous)
- un congé supplémentaire de 5 jours (cf p. 15)

## SALAIRE MINIMUM DE L'APPRENTI : QUELLES RÈGLES ?

### Salaire minimum réglementaire

Le salaire de l'apprenti varie selon son âge et l'année d'exécution du contrat.

**SALAIRE MINIMUM BRUT EN % DU SMIC (SMIC AU 01/05/2022)**

| Année d'exécution du contrat | Âge de l'apprenti | | | |
|---|---|---|---|---|
| | - de 18 ans | 18 ans à 20 ans | 21 ans à 25 ans | 26 ans et + |
| 1re année | 27 % | 43 % | 53 %* | 100 %* |
| | 444,32€ | 707,62€ | 872,18€ | 1645,62€ |
| 2e année | 39 % | 51 % | 61 %* | 100 %* |
| | 641,79€ | 839,27€ | 1003,83€ | 1645,62€ |
| 3e année | 55 % | 67 % | 78 %* | 100 %* |
| | 905,09€ | 1102,57€ | 1283,58 € | 1645,62 € |

* SMIC ou Salaire Minimum Conventionnel si plus favorable.

**Certaines entreprises doivent appliquer une rémunération plus favorable que le salaire minimum réglementaire, suivant leur convention collective (ex. : ameublement, bâtiment, coiffure, métallurgie, travaux publics...).**

## SALAIRE DE L'APPRENTI : QUELLES SITUATIONS PARTICULIÈRES ?

Le temps passé au CFP est assimilé à du temps de travail et rémunéré comme tel, suivant les grilles ci-dessus.

Au-delà des rémunérations minimales définies ci-dessus, des règles particulières doivent être appliquées en fonction du cursus de l'apprenti, de certaines conventions collectives et de certaines situations spécifiques :

- contrats d'apprentissage successifs de l'apprenti
- échec de l'apprenti à l'examen
- aménagement de la durée normale de la formation
- formation complémentaire (Mention Complémentaire ou diplôme connexe)

**Profitez de l'expertise de la CMA sur le calcul des salaires (cf notre offre de services p. 6)**





## QUELS CONGÉS POUR L'APPRENTI ?

### La règle

Les droits aux congés sont identiques à ceux des salariés de droit commun. Ils dépendent du Droit du Travail, de la convention collective ou des règles propres à l'entreprise.

### Les exceptions

Pour préparer ses examens, l'apprenti a droit à **5 jours supplémentaires, consécutifs ou non**. Rémunéré, ce congé est à programmer dans le mois précédant les épreuves.

| | Âge de l'apprenti-salarié | | |
|---|---|---|---|
| **Durée de travail** | Moins de 16 ans | 16-17 ans | 18 ans et plus |
| Durée maxi journalière | 8 h | 8 h | 10 h |
| Durée légale hebdomadaire | 35 h | 35 h | 35 h |
| Durée maxi hebdomadaire | 35 h<br>+ 5 h avec dérogation de l'Inspection du Travail<br>+ avis favorable médecin du travail sauf secteurs définis en (3) | 35 h<br>+ 5 h avec dérogation de l'Inspection du Travail<br>+ avis favorable médecin du travail sauf secteurs définis en (3) | 48 h exceptionnellement et en moyenne avec 44 h par semaine sur 12 semaines consécutives |
| **Repos hebdomadaire** | | | |
| Tous secteurs | 2 jours consécutifs (dont le dimanche) | 2 jours consécutifs (dont le dimanche) | 1 jour (en principe le dimanche)<br>+ Respect du temps de repos entre 2 journées |
| Dérogation au repos dominical (1) | Travail possible le dimanche pour les secteurs listés en bas de page (respect des 2 jours de repos consécutifs) | Travail possible le dimanche pour les secteurs listés en bas de page (respect des 2 jours de repos consécutifs) | Travail possible le dimanche Si les conditions d'ouverture le dimanche sont remplies |
| **Pause et repos entre 2 journées** | | | |
| Repos entre 2 journées | 14 h | 12 h | 11 h |
| Pause | 30 minutes consécutives toutes les 4 h 30 de travail | 30 minutes consécutives toutes les 4 h 30 de travail | 20 minutes consécutives toutes les 6 h de travail |
| **Travail de nuit** | | | |
| Période | de 20 h à 6 h<br>Interdiction absolue | interdiction de 22 h à 6 h sauf dérogation de l'Inspection du Travail (2)<br>de 0 h à 4 h<br>Interdiction absolue | Possible de 21 h à 7 h |
| **Jours fériés** | | | |
| 1er janvier - Lundi de Pâques<br>8 mai - Ascension<br>Lundi de Pentecôte - 14 juillet<br>Assomption - Toussaint<br>11 novembre - Jour de noël | Interdiction est faite aux apprentis mineurs de travailler les jours fériés reconnus par la loi, exception faite de certains secteurs (1) sous conditions. | | Travail Possible suivant les dispositions légales et conventionnelles |
| 1er Mai | Seul le 1er Mai est chômé. | | |

### Dérogations

(1) Articles R 3164-1 et R 3164-2 du Code du Travail : hôtellerie, restauration, traiteur et organisateurs de réceptions, cafés, tabacs débits de boissons, boulangeries, pâtisseries, boucheries, charcuteries, fromageries-crèmeries, poissonneries, magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries, les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires.

(2) Articles R 3163-1 à R 3163-5 du Code du Travail : boulangeries, pâtisseries, hôtellerie, restauration... Les horaires de dérogation varient suivant les secteurs d'activité et le travail de nuit ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du Maître d'Apprentissage

(3) Pour les contrats signés depuis le 01/01/2019 dans les secteurs chantiers du bâtiment, travaux publics et espaces paysagers, possibilité d'effectuer 5 h supplémentaires par semaine, 2 h supplémentaires par jour, à la seule initiative du chef d'entreprise.

## QUELLES OBLIGATIONS ONT L'EMPLOYEUR ET L'APPRENTI ?

### L'employeur s'engage à :

- Confier au jeune des tâches en lien avec sa formation
- Veiller à son assiduité aux cours en CFP, son inscription et sa participation à l'examen
- Verser à l'apprenti un salaire et respecter la réglementation du travail
- Participer aux activités organisées pour coordonner la formation en CFP et en entreprise
- Vérifier, signer et utiliser le carnet de liaison, lien entre le CFP, l'entreprise et le jeune
- Prévenir les représentants légaux de l'apprenti mineur en cas de maladie ou d'absence, ou de tout fait de nature à motiver leur intervention
- Informer l'apprenti des risques professionnels liés à son poste de travail

### L'apprenti s'engage, pour la totalité du contrat, 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 de l'entreprise ainsi que celui du CFP
- Être assidu à l'entreprise et au CFP
- Effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur ou le formateur
- Se présenter aux examens

## QUEL SUIVI MÉDICAL POUR L'APPRENTI ?

L'apprenti doit passer une visite d'information et de prévention au plus tard dans les 2 mois suivant son embauche.

**Apprenti mineur :** la visite d'information et de prévention doit être suivie avant son affectation au poste de travail.

**Travailleur affecté à des risques particuliers et ou travaux réglementés :** un examen médical d'aptitude se substitue à la visite d'information et de prévention avant la prise de poste - si activité réglementée, la fiche médicale d'aptitude doit le mentionner.

**Des cas particuliers existent, pour plus d'informations contacter votre service de santé.**

## TRAVAUX DANGEREUX : QUELLE RÉGLEMENTATION ?

### Le principe : interdiction pour les mineurs

Comme pour tous les mineurs, **interdiction** est faite aux apprentis de moins de 18 ans de réaliser certains travaux.

### Travaux interdits

- travaux exposant à des agents biologiques
- travaux exposant aux vibrations mécaniques
- travaux exposant à un risque d'origine électrique
- travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement
- travaux exposant à des températures extrêmes
- travaux au contact d'animaux dangereux
- travaux exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent

POUR CES TRAVAUX, AUCUNE DÉROGATION À L'INTERDICTION N'EST POSSIBLE.

### Travaux réglementés

- travaux exposant à des agents chimiques dangereux (ACD)
- travaux exposant à des rayonnements
- travaux en milieu hyperbare
- conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage
- travaux nécessitant l'utilisation de machines dangereuses (cf détail p. 18)
- travaux temporaires en hauteur
- travaux avec des appareils sous pression
- travaux en milieu confiné
- travaux en contact du verre et du métal en fusion

### Cas des débits de boissons

Il est interdit d'employer ou d'affecter des mineurs au service du bar dans les débits de boissons.

Toutefois, pour favoriser le recrutement de jeunes apprentis tout en assurant leur protection, cette interdiction s'applique uniquement aux jeunes de moins de 16 ans. Ceux-ci peuvent, en revanche, être affectés à d'autres services.

La demande d'agrément est nécessaire pour affecter un jeune âgé de 16 à 18 ans au service bar.

### Comment déroger à l'interdiction ?

L'employeur peut faire une déclaration auprès de l'Inspection du Travail pour déroger à l'interdiction d'exposer les mineurs aux travaux réglementés exposés ci-dessus. Cette déclaration est valable 3 ans.

La procédure et les documents sont à télécharger sur la plateforme de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (cf. voir couverture de fin).

Depuis le 1er juillet 2016, les pouvoirs de l'Inspection du Travail ont été renforcés en cas d'infraction aux règles des travaux interdits ou réglementés pour les mineurs.

+ D'INFOS
pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/Jeunes-en-formation-une-declaration-de-derogation-a-telecharger

**Il existe des dérogations individuelles permanentes telles que pour les apprentis mineurs déjà titulaires d'un diplôme dans l'activité qu'ils exercent, sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail.**

**Pour eux, il n'est pas nécessaire de faire une demande de dérogation.**

# CONTRAT D'APPRENTISSAGE... CE QU'IL FAUT SAVOIR

## LISTE DES MACHINES DANGEREUSES NÉCESSITANT UNE DÉROGATION

**1°** Scies circulaires (monolames et multilames) pour le travail du bois et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires ou pour le travail de la viande et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires, des types suivants :

- **a)** Machines à scier, à une ou plusieurs lames en position fixe en cours de coupe, ayant une table ou un support de pièce fixe avec avance manuelle de la pièce ou avec entraîneur amovible
- **b)** Machines à scier, à une ou plusieurs lames en position fixe en cours de coupe, à table-chevalet ou chariot à mouvement alternatif, à déplacement manuel
- **c)** Machines à scier, à une ou plusieurs lames en position fixe en cours de coupe, possédant par construction un dispositif d'avance intégré des pièces à scier, à chargement ou à déchargement manuel
- **d)** Machines à scier, à une ou plusieurs lames mobiles en cours de coupe, à dispositif d'avance intégré, à chargement ou à déchargement manuel

**2°** Machines à dégauchir à avance manuelle pour le travail du bois

**3°** Machines à raboter sur une face possédant par construction un dispositif d'avance intégré, à chargement ou à déchargement manuel pour le travail du bois

**4°** Scies à ruban à chargement ou à déchargement manuel pour le travail du bois et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires ou pour le travail de la viande et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires, des types suivants :

- **a)** Machines à scier à lame en position fixe en cours de coupe, à table ou à support de pièce fixe ou à mouvement alternatif
- **b)** Machines à scier à lame montée sur un chariot à mouvement alternatif

**5°** Machines combinées des types mentionnées aux **1°, 2°, 3°, 4°, 7°** du présent article pour le travail du bois et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires

**6°** Machines à tenonner à plusieurs broches à avance manuelle pour le travail du bois

**7°** Toupies à axe vertical à avance manuelle pour le travail du bois et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires

**8°** Scies à chaîne, portatives, pour le travail du bois

**9°** Presses, y compris les plieuses, pour le travail à froid des métaux, à chargement ou à déchargement manuel dont les éléments mobiles peuvent avoir une course supérieure à 6 mm et une vitesse supérieure à 30 mm / s

**10°** Machines de moulage des plastiques par injection ou compression à chargement ou à déchargement manuel

**11°** Machines de moulage de caoutchouc par injection ou compression à chargement ou à déchargement manuel

**12°** Machines pour les travaux souterrains des types suivants :

- **a)** Locomotives et bennes de freinage
- **b)** Soutènements marchants hydrauliques

**13°** Bennes de ramassage d'ordures ménagères à chargement manuel, comportant un mécanisme de compression

**14°** Dispositifs amovibles de transmission mécanique, y compris leurs protecteurs

**15°** Protecteurs des dispositifs amovibles de transmission mécanique

**16°** Ponts élévateurs pour véhicules

**17°** Appareils de levage de personnes ou de personnes et d'objets, présentant un danger de chute verticale supérieure à 3 m

**18°** Machines portatives de fixation à charge explosive et autres machines à chocs

**19°** Dispositifs de protection destinés à détecter la présence de personnes

**20°** Protecteurs mobiles motorisés avec dispositif de verrouillage destinés à être utilisés dans les machines mentionnées au **9°, 10° et 11°**

**21°** Blocs logiques assurant des fonctions de sécurité

**22°** Structures de protection contre le retournement (ROPS)

**23°** Structures de protection contre les chutes d'objets (FOPS)



# QUELLES AIDES POUR LES EMPLOYEURS D'APPRENTIS ?

## QUELLES DISPOSITIONS FINANCIÈRES ?

# Plan Un jeune/une solution

| | AIDE EXCEPTIONNELLE AUX EMPLOYEURS | AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS |
|---|---|---|
| | Contrats signés entre le 01/07/2020 et jusqu'au 31/12/2022 | Contrats signés à partir du 01/01/2019 |
| | Contrat préparant un **diplôme jusqu'au master** (BAC + 5 – niv. 7 du RNCP) | Contrat préparant un **diplôme jusqu'au niveau bac** (niv. 4 du RNCP) |
| | **Pour toutes les entreprises du secteur marchand privé et du secteur public industriel et commercial**<br>⚠ Pour les entreprises de 250 salariés et + : un seuil de contrats d'alternance ou favorisant l'insertion professionnelle doit être atteint | Pour les entreprises du secteur marchand privé et du secteur public industriel et commercial de **moins de 250 salariés** |
| | Pour la 1ère année du contrat :<br>▸ 5 000 € pour un apprenti mineur<br>▸ 8 000 € pour un apprenti majeur | 1ère année : 4 125 € soit ≈ 343 €/mois<br>*(sauf si éligible à l'aide exceptionnelle)*<br>2ème année : 2 000 € soit ≈ 166 €/mois<br>3ème année : 1 200 € soit ≈ 100 €/mois<br>4ème année : 1 200 € soit ≈ 100 €/mois<br>*(en cas d'allongement de la durée : redoublement, situation de handicap, sportif de haut niveau)* |
| ⓘ | https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-exceptionnelle-apprentissage | https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-unique |

Cette aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique dont bénéficie les entreprises de moins de 250 salariés embauchant un apprenti de niveau CAP à BAC (niveau 3 et 4) pour la première année de contrat.

### L'Aide aux employeurs d'apprentis en situation de handicap

Certaines entreprises font le choix d'accompagner, par l'apprentissage, des personnes en situation de handicap. L'entreprise leur permet d'intégrer le monde du travail et contribue à leur évolution professionnelle. Des compensations techniques, humaines et financières peuvent être mises à disposition de l'entreprise.

ⓘ https://travail-emploi.gouv.fr/ et https://www.agefiph.fr

Le versement de ces aides se déclenche automatiquement lors du dépôt du contrat auprès de l'OPCO. Elles sont versées mensuellement en avance de la rémunération versée par l'employeur, suivant la présence de l'apprenti dans l'entreprise. Si la Déclaration Sociale Nominative (DSN) n'est pas transmise tous les mois, le versement des aides est suspendu puis arrêté.

**En cas de rupture du contrat d'apprentissage, elles sont versées jusqu'à la fin du mois de la rupture.**

ⓘ Assistance DSN 0811 376 376

### Réduction générale des cotisations

Depuis le 1er janvier 2019, les employeurs d'apprentis bénéficient désormais de la même réduction générale de cotisations que pour les autres salariés.

ⓘ https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-ou-aides-liees-a-la/le-contrat-dapprentissage/exonerations.html

### Exonération des cotisations sociales salariales

Les salaires versés aux apprentis à partir du 1er janvier 2019 sont exonérés des cotisations salariales dans la limite de 79 % du SMIC.

# LES DIFFERENCES ENTRE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Si les deux types de contrats alternent périodes de formation théorique et pratique, de nombreuses différences subsistent notamment sur la finalité du contrat ou bien encore sur l'âge du salarié et sa rémunération.

| | CONTRAT D'APPRENTISSAGE | CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION |
|---|---|---|
| | ▸ Jeune de 15 ans ayant terminé sa 3e<br>▸ Jeune de 16 à 29 ans<br>▸ Jeune de 29 à 35 ans dans le cadre de l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur ou en cas de rupture indépendante de la volonté du jeune<br>▸ Travailleur handicapé<br>▸ Créateur et repreneur d'entreprise<br>▸ Sportif de haut niveau | ▸ Jeune de moins de 26 ans sans qualification ou pour compléter la formation initiale<br>▸ Demandeur d'emploi de plus de 26 ans<br>▸ Bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active (RSA)<br>▸ Bénéficiaire de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)<br>▸ Bénéficiaire de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)<br>▸ Personne sortant d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) |
| | **Formation initiale**<br>(diplôme ou titre professionnel)<br>Le temps de formation représente au minimum 25 % de la durée totale du contrat. | **Formation continue (qualification)**<br>Le temps de formation représente au minimum 150 heures et comprises entre 15 et 25 % de la durée totale du contrat. |
| | Contrat à Durée Déterminée (CDD)<br>ou<br>Contrat à Durée Indéterminée (CDI)<br><br>Statut salarié et apprenti | Contrat à Durée Déterminée (CDD)<br>ou<br>Contrat à Durée Indéterminée (CDI)<br><br>Statut salarié et stagiaire de la formation professionnelle |
| | Toutes les entreprises privées ou publiques. | Toutes les entreprises privées.<br>Dans le secteur public, uniquement les Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial (EPIC) et les entreprises d'armement. |
| | Maître d'apprentissage<br>(quota de 2 apprentis) | Tuteur<br>(quota de 3 bénéficiaires apprentissage et/ou professionnalisation) |
| | Rémunération<br>Entre 27 % et 100 % SMIC/SMC en fonction de l'âge et du niveau d'études de l'apprenti.<br><br>Aides<br>(cf Quelles aides pour les employeurs d'apprentis p. 19) | Rémunération<br>Entre 55 % et 100 % SMIC en fonction de l'âge et du niveau d'études de l'alternant, ou 85 % du SMC si plus favorable.<br><br>Aides<br>https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F35391 |
| | https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage | https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/contrat-de-professionnalisation |

Pour toutes questions pédagogiques, contactez votre CFP, et votre OPCO pour les possibilités de prise en charge.

Pourquoi choisir un contrat de professionnalisation plutôt qu'un contrat d'apprentissage ?

- La formation cible n'existe pas par la voie de l'apprentissage
- Le quota d'apprenti par Maître d'Apprentissage est atteint
- L'alternant n'est plus exigible au contrat d'apprentissage



# CONTACTS UTILES

| Vos contacts utiles | | |
|---|---|---|
| | AGEFIPH* | 0 800 11 10 09<br>agefiph.fr |
| | DREETS** | administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr<br>rubrique nous contacter |
| **Aide aux employeurs d'apprentis** | | |
| | ASP*** Pays de la Loire | ASP*** Pays de la Loire<br>02 40 69 78 36<br>pdl-auea@asp-public.fr<br>asp-public.fr/delegation-regionale/pays-de-la-loire |
| | Plateforme Sylaé | 0809 549 549<br>contact-sylae@asp-public.fr |
| | URSSAF<br>Déclaration Préalable<br>A l'Embauche (DPAE)<br><br>Assistance à la DSN<br>(Déclaration Sociale Nominative) | 3957<br>urssaf.fr - due.urssaf.fr<br>ou net-entreprises.fr<br><br>0811 376 376 |

* Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
** Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi et du Travail et des Solidarités
*** Agence de Services et de Paiement

| Vos contacts OPCO | | |
|---|---|---|
| **Il existe 11 opérateurs de compétences.**<br>Ils ont deux missions principales.<br>La première est de vérifier la conformité du contrat et du dépôt, et la seconde de financer la formation. | Afdas – afdas.com | Atlas – opco-atlas.fr |
| Ocapiat – ocapiat.fr | Uniformation – uniformation.fr | Constructys – constructys.fr |
| Opcommerce – lopcommerce.com | Akto – akto.fr | Opco2I – opco2i.fr |
| Opco Mobilités – opcomobilites.fr | Opco EP – opcoep.fr | Opco Santé – opco-sante.fr |

# Avec la CMA une équipe de conseillers à votre écoute

## CHAMBRE DE MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT DE RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE

**Ce guide informatif, non exhaustif, a été conçu pour faciliter vos démarches d'embauche d'apprentis.**

**Nous vous invitons à solliciter les conseils experts de vos partenaires privilégiés DREETS OPCO, Organisations professionnelles, pour compléter votre information.**

### CMA - Mayenne

02 43 49 88 88

apprentissage53@artisanatpaysdelaloire.fr

*Services Formalités des Entreprises*
39 Quai André Pinçon CS 30227
53002 LAVAL CEDEX

*Médiateur de l'apprentissage*
mediation-cma@artisanatpaysdelaloire.fr

### CMA - Sarthe

02 43 74 53 51

apprentissage72@artisanatpaysdelaloire.fr

*Services Formalités Apprentissage*
5 Cour Etienne Jules Marey CS
81630 72016 LE MANS CEDEX 2

*Médiateur de l'apprentissage*
mediation-cma@artisanatpaysdelaloire.fr

### CMA - Loire Atlantique

02 51 13 83 50

apprentissage44@artisanatpaysdelaloire.fr

*Services Contrats d'Apprentissage*
5 Allée des Liards BP 18129 44981
STE LUCE/LOIRE CEDEX

*Médiateurs de l'apprentissage*
mediation-cma@artisanatpaysdelaloire.fr

### CMA - Vendée

02 51 44 35 15

apprentissage85@artisanatpaysdelaloire.fr

*Pôle Apprentissage et Formalités*
35 Rue Sarah Bernhardt CS 90075
85002 LA ROCHE SUR YON CEDEX

*Médiateurs de l'apprentissage*
mediation-cma@artisanatpaysdelaloire.fr

### CMA - Maine et Loire

02 41 22 61 22

apprentissage49@artisanatpaysdelaloire.fr

*Services Contrats d'Apprentissage*
5 rue Darwin CS 80806
49008 ANGERS CEDEX 01

*Médiateurs de l'apprentissage*
mediation-cma@artisanatpaysdelaloire.fr

Retrouvez-nous sur artisanatpaysdelaloire.fr

Conception/Réalisation : Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région des Pays de la Loire