

2020/2021

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

LE GUIDE DE L'EMPLOYEUR

Conçu spécialement pour les employeurs d'apprentis



Simplifiez-vous l'apprentissage
avec la CMA



PAYS DE LA LOIRE

SOMMAIRE

Avant-propos	3
Contrat d'apprentissage - Offre de Services de la CMA	4
Paroles d'Artisanes, Maîtres d'Apprentissage	5
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 informations réunir avant la rédaction du contrat d'apprentissage ?	9
Quelles démarches pour le contrat d'apprentissage ?.....	10
Demande de contrat d'apprentissage : quel circuit ?.....	11
Avenant au contrat d'apprentissage : quand et comment ?.....	12
Fin du contrat d'apprentissage et de l'avenant : quelles démarches ?.....	13
Et si rupture d'u contrat d'apprentissage ou de l'avenant ?	13
Contrat d'apprentissage... Ce qu'il faut savoir	
Un contrat d'apprentissage c'est quoi ?	14
Quel est le statut de l'apprenti ?	15
Salaires minimum de l'apprenti : quelles règles ?.....	15
Salaires de l'apprenti : quelles situations particulières ?.....	15
Quels congés pour l'apprenti ?	16
Temps de travail : quelles spécificités pour le salarié selon son âge ?.....	16
Quelles obligations ont l'employeur et l'apprenti ?	17
Quel suivi médical pour l'apprenti ?.....	18
Travaux dangereux : quelle réglementation ?.....	18
Liste des machines dangereuses nécessitant une dérogation.....	19
Quelles aides pour les employeurs d'apprentis ?	20
Notes Personnelles	21
Contacts utiles CMA	22 & 23

AVANT-PROPOS

Avec l'apprentissage, l'entreprise forme à sa culture et à ses méthodes de travail. Elle assure ainsi le transfert de ses savoir-faire à l'apprenant et, de fait, investit dans les talents de demain.

En cette année 2020 l'apprentissage fait l'objet de toutes les attentions.

Avec 10 000 contrats d'apprentissage suivis par an, la CMA Pays de la Loire est l'expert, au service des entreprises employeurs d'apprentis.

Forte de cette expérience, la CMA vous accompagne et met à votre disposition le Guide de l'Employeur, au fait des dernières évolutions réglementaires.

Il reprend les droits, devoirs et obligations liés à la signature d'un contrat d'apprentissage, actualisés notamment sur la réglementation, aides, durée et conditions de travail...

La mise en ligne du guide sur notre site internet www.artisanatpaysdelaloire.fr vous permet d'obtenir toutes ces informations et liens utiles actualisés régulièrement.

Quant aux formalités d'apprentissage... c'est simple ! Il suffit de contacter la Chambre de Métiers et de l'Artisanat pour bénéficier de l'expertise de ses conseillers.

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

Adoptez le réflexe CMA !



CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Economisez votre temps et sécurisez vos démarches.
Confiez-nous vos formalités !

Rédaction du contrat ou avenant avec le

PACTE SIMPLICITE PREMIUM

Nos conseillers sont à votre service pour :

- Apporter des conseils pratiques pour respecter la réglementation dans le cadre de la rédaction du contrat d'apprentissage ou de son avenant
- Saisir les données du contrat ou avenant
- Vérifier les dates adéquates de début et fin de contrat ou de l'avenant
- Transmettre le contrat ou l'avenant à l'employeur, par mail ou par courrier, avec la convention de formation et d'aménagement de la durée, le cas échéant

dont

PACTE L'INDISPENSABLE

Nos conseillers sont à votre service pour :

- Calculer le salaire mensuel à l'embauche
- Calculer l'évolution de la rémunération sur toute la durée du contrat (% et base de rémunération)

TARIF 2020

**Pour les personnes immatriculées
au Répertoire des Métiers**

- Rédaction du contrat d'apprentissage : **65 €** pour le 1^{er} contrat, puis **50 €** pour toutes les rédactions de contrats suivantes
- Suivi du contrat (rédaction de l'avenant/de la rupture) pour un contrat rédigé par la CMA : **35 €**
- Suivi du contrat pour un contrat initial non rédigé par la CMA : **65 €**

**Pour les personnes non immatriculées
au Répertoire des Métiers**

- Rédaction du contrat d'apprentissage : **97 €**
- Suivi du contrat (rédaction de l'avenant/de la rupture) pour un contrat rédigé par la CMA : **50 €**
- Suivi du contrat pour un contrat initial non rédigé par la CMA : **97 €**

Information sur les salaires avec le

PACTE L'INDISPENSABLE

Nos conseillers sont à votre service pour :

- Calculer le salaire mensuel à l'embauche
- Calculer l'évolution de la rémunération sur toute la durée du contrat (% et base de rémunération)

Vous pouvez ainsi :

- Budgéter le coût apprentissage en amont du recrutement
- Reporter son montant dans le contrat lors du recrutement

Nouvelle prestation infos salaires

TARIF 2020

Pour les personnes immatriculées au Répertoire des Métiers : **50 €**

Pour faire appel à notre prestation, c'est simple :

Si votre Centre de Formation Professionnelle - CFP - a un partenariat avec la Chambre de Métiers et de l'Artisanat : le CFP nous transmettra directement toutes les informations utiles pour la rédaction du contrat.

Sinon, la demande de contrat pourra nous être adressée via le formulaire en ligne sur notre site internet www.artisanatpaysdelaloire.fr



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

PAYS DE LA LOIRE

PAROLES D'ARTISANES, MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

La région Pays de la Loire est la plus dynamique de France en matière d'apprentissage. Les entreprises artisanales figurent au 1^{er} 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.



“ Je forme des apprentis depuis 2001. Margot LEROUX est la 9^{ème} apprentie formée dans l'entreprise. Le recrutement et la rédaction d'un contrat d'apprentissage sont toujours source d'inquiétudes pour l'employeur. Pour ma part, je suis ravie d'être conseillée par un interlocuteur unique, tant sur l'évolution de la réglementation, que sur le montant des salaires en fonction du diplôme préparé.

L'an passé j'ai signé un contrat pour que Margot puisse préparer un BTS Esthétique. C'était une première. La démarche était délicate ! J'ai dû rompre un contrat BP - alors que les examens BP n'étaient pas encore passés - afin de pouvoir conclure un BTS avec la même apprentie. Le conseil personnalisé proposé par l'offre de services de la CMA m'a rassurée sur les démarches que je devais entreprendre et sur l'équation école/entreprise.

Depuis mon installation, j'ai vécu une seule rupture de contrat avec l'une de mes apprenties. Sans l'aide de la CMA je n'aurais pas su gérer ce problème complexe tant juridiquement qu'humainement ! C'est une aide plus qu'appréciable, INDISPENSABLE, tout autant qu'un gain de temps ! ”

MÉLANIE GUGUIN - ESTHÉTICIENNE

“ le conseil personnalisé proposé par l'offre de service de la CMA m'a rassurée sur les démarches. ”

“ J'accueille de jeunes étrangers mineurs en apprentissage. Lors de mes différents contrats, j'ai toujours trouvé cela simple car vous êtes là pour me diriger.

“ J'ai toujours trouvé ça simple car vous êtes là pour me diriger. ”

Sur les démarches avec le protocole des mineurs étrangers, vous me fournissez les papiers pour les étrangers (ils sont déjà pré-remplis), il n'y a pas grand chose à faire. Si je me trompe sur le maître de stage, vous êtes mon garde fou.

Je suis très satisfaite de cette prestation car j'ai affaire à une personne réactive, disponible, compétente, et toujours de bonne humeur, même quand je m'y prends au dernier moment. Merci pour tout. ”

LYDIE GRAIN - RESTAURATRICE - SARL MIIRA

PAROLES DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE



“ Nous travaillons pour des secteurs très diversifiés : aérospatial, médical, nucléaire, défense, agro alimentaire, agencement. Nous aimons transmettre notre savoir-faire !
Nos apprentis sont bien souvent des jeunes que nous avons eu en stage, et qui souhaitent s'épanouir et apprendre un métier afin d'évoluer.

C'est important d'avoir la CMA pour les mises en place des contrats. Lors de leur réalisation, je suis rassurée ; Je suis très bien accompagnée.

Ce ressenti est surtout lié à une présence humaine. Je ne suis pas seule face à un écran. Les échanges sont constructifs. Tout se passe en lien direct pour obtenir les informations sur les réglementations.

Je suis satisfaite des prestations et souhaite vraiment garder cet accompagnement ! Les lois sont de plus en plus lourdes... ”

ELISABETH RICHARD, ÉPOUSE DU DIRIGEANT, EMMANUEL RICHARD
TRA-C ATLANTIQUE - CHAUDRONNIER POLISSEUR

“ Je ne suis pas seule face à mon écran. ”

“ Nous avons ouvert notre restaurant La Brazzeria en 2017. Nous employons deux salariés à temps plein, une personne 25 h/semaine. Deux apprentis ont rejoint l'équipe cette année (un en salle et un en cuisine).



Les démarches de recrutement sont assez claires et vraiment simplifiées avec l'édition du contrat par la CMA. Nos interlocuteurs ont su répondre à mes interrogations.

“ Ils sont à la hauteur de mes attentes ! ”

Quant aux informations sur les démarches à effectuer, la mise en place du contrat, les conseils sur la réglementation, les salaires... Ils sont à la hauteur de mes attentes.

Des améliorations à apporter ? Je ne vois pas ! Ma principale difficulté a été de trouver des postulants pour les places d'apprentissage que je proposais. ”

HÉLÈNE BOULAND, RESTAURATRICE

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.13 "Rupture d'un contrat d'apprentissage ou de l'avenant : quelles démarches ?")
- ▶ de fait, l'entreprise doit avoir une visibilité 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 CFA.

Conditions d'expérience et de formation ?

L'expérience du Maître d'Apprentissage doit être en relation directe avec 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

Christine PETITE - 02 40 20 19 70 - cpref@paysloire.ffbatiment.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 3 ans.



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 recourt 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.

L'exemple du Secteur de la Coiffure

Le nombre maximum d'apprentis par salon dépend du nombre de formateurs qualifiés (cf tableau ci-dessous). Il est aussi possible d'accueillir un apprenti redoublant, en plus des quotas indiqués ci-dessous.

Formateurs qualifiés présents dans le salon de coiffure	Nombre d'apprentis maximum préparant un diplôme de		
	Niveau 3	et/ou	Niveau 4
1 de niveau 4	1	ou	1
2 à 3 dont 1 de niveau 4	1	et	1
4 à 6 dont 1 de niveau 4	2	et	1
7 à 9 dont 2 de niveau 4	3	et	2
10 à 12 dont 2 de niveau 4	4	et	2
13 à 15 dont 3 de niveau 4	5	et	3
+ 15 dont 3 de niveau 4	6	et	3

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 et avoir terminé sa 3^e.

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 DIRECCTE.

+ D'INFOS

prendre contact avec la DIRECCTE (voir p. 23)

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



Attention pour les contrats conclus jusqu'au 31/03/2020, la limite d'âge supérieure était à 30 ans

Conditions de nationalité

Apprenti de nationalité étrangère hors Union Européenne (UE)

Si le contrat d'apprentissage est conclu avec un jeune de nationalité étrangère, hors UE, l'employeur, doit - préalablement à la conclusion du contrat - s'assurer auprès des administrations compétentes, des démarches suivantes :

- ▶ **Si le jeune est mineur :** de l'existence d'une autorisation de travail. À demander par l'employeur auprès de la DIRECCTE. Elle est valable dans la limite d'une année et doit être renouvelée au besoin jusqu'à la majorité du jeune. La CMA peut vous accompagner, dans le cadre de sa prestation d'information/conseil/rédaction du contrat d'apprentissage.
- ▶ **Si le jeune est majeur :** de la possession par le jeune d'un titre de séjour autorisant à séjourner et à travailler en France. Démarche auprès de la Préfecture.

Apprenti de nationalité étrangère de l'UE

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



LES FORMALITÉS ?

Quelles informations réunir avant la rédaction du contrat d'apprentissage ?

L'employeur

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">▶ N° Siret▶ Nom-Prénom du dirigeant▶ Adresse de l'entreprise▶ Téléphone - mail de l'entreprise▶ Régime social (URSSAF, MSA...) | <ul style="list-style-type: none">▶ Nombre de salariés▶ Caisse de retraite complémentaire des salariés et son adresse▶ Intitulé de la Convention collective et son IDCC (code numérique qui figure sur la DADS ou recherche possible sur le site www.travail.gouv.fr / onglet IDCC)▶ Préciser si adhésion à une Organisation Professionnelle et laquelle |
|--|--|

L'apprenti

État civil

- ▶ Nom-Prénom
 - ▶ Date, commune et département de naissance
 - ▶ Adresse - téléphone - courriel
 - ▶ Nationalité
 - ▶ 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)

Le Maître d'Apprentissage

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">▶ Nom-Prénom▶ Date de naissance | <ul style="list-style-type: none">▶ 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

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">▶ Date de début du contrat | <ul style="list-style-type: none">▶ Préciser si travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers▶ Préciser si avantages en nature (nourriture, logement) |
|--|--|

La formation

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▶ Nom et adresse du CFA où le jeune suivra ses cours▶ Diplôme préparé - option (s'il y a lieu) | <ul style="list-style-type: none">▶ Date de début des cours |
|---|---|

RÉDUCTION DE LA DURÉE DU CONTRAT

Pour les contrats signés depuis le 1^{er} janvier 2019 : lorsque la durée normale de la formation est réduite d'une année une convention 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 devra être transmise à la CMA au préalable de la rédaction du contrat.



LES FORMALITÉS ?

Quelles démarches pour le contrat d'apprentissage ?

Avant la conclusion du contrat d'apprentissage avec votre apprenti, contactez le CFA 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 CFA qu'il dispose d'une place disponible pour la formation souhaitée

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

Adressez à l'Inspection du Travail la déclaration de dérogation pour l'exposition aux travaux dangereux (cf p. 18 et 19)
lorsque votre apprenti est mineur et exposé à des machines ou travaux dangereux

Établissez la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)
URSSAF ☎ 3957- urssaf.fr ou due.fr ou net-entreprises.fr ou MSA

Prenez rendez-vous avec la Médecine du Travail ou un médecin habilité (cf p. 17)
Précisez si l'apprenti a moins de 18 ans et/ou s'il sera exposé à des travaux dangereux

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 "Pacte Simplicité Premium" p. 4

LES FORMALITÉS ?

Avenant au contrat d'apprentissage : quand et comment ?

Quand ?

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 CFA
- ▶ 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 CFA pour réserver une place, dès connaissance du résultat de l'examen. Pensez à faire une nouvelle Déclaration Préalable à 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



Comment ?

1 Préparez la rédaction de l'avenant au contrat d'apprentissage
Confiez la rédaction de l'avenant à la CMA et bénéficiez de son expertise en matière de calcul du salaire, durée de contrat... (voir notre offre de services "Pacte Simplicité Premium" p. 4)



2 À réception de votre demande de rédaction de l'avenant la CMA le rédigera et le transmettra au CFA pour VISA

À réception de l'avenant visé par le CFA signez-le et transmettez-le à votre OPCO pour dépôt (accompagné éventuellement de la convention tripartite signée, en cas de réduction de la durée)



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 l'exécution du contrat d'apprentissage.

Il examine et recherche des solutions aux litiges entre employeur et apprenti concernant l'exécution du contrat d'apprentissage, en lien avec les équipes du CFA qui accueille le salarié-apprenti.

Il est compétent pour les réclamations qui portent sur un litige relatif à l'exécution du contrat (temps de travail, rémunération, congés par exemple) ou à sa résiliation.

Il peut être saisi par l'employeur ou par l'apprenti (ou son représentant légal).

Il peut permettre la mise en place d'un entretien de médiation entre un apprenti et son employeur. Il cherche alors à favoriser la résolution du conflit entre les deux parties en mettant en place un accord commun.

Il examine le dossier et recherche à favoriser le dialogue entre les parties.

Le médiateur de l'apprentissage ne prend pas de décision.

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 la logique du code du travail ;
- ▶ Le droit de l'apprenti à démissionner.

Dans ces deux cas, la médiation de l'apprentissage est un passage préalable obligatoire.

+ D'INFOS

Vous souhaitez faire appel à un médiateur de la CMA ou vous informer sur vos droits ?
Adressez votre demande par mail à jlourcoudoy@artisanatpaysdelaloire.fr

Et si rupture du contrat d'apprentissage ou de l'avenant ?

Sous quelles conditions ?

Pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2019

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 (pour les contrats conclus depuis le 01/01/2019) une médiation est obligatoire (contactez la CMA pour les modalités).
- ▶ **À l'initiative de l'employeur**
 - **Licenciement possible** (pour les contrats conclus depuis le 01/01/2019) dans les cas suivants : force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude de l'apprenti constaté 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 CFA.

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. Il peut faire appel à l'expert juridique de son choix (expert-comptable, avocat, Organisation professionnelle...).

Vous souhaitez faire appel à un médiateur ? Adressez votre demande par mail à jlourcoudoy@artisanatpaysdelaloire.fr

À qui notifier la rupture ?

Depuis le 01/04/2020, la résiliation fait l'objet d'un document écrit. Elle doit être notifiée au directeur du CFA 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 CFA 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.

Pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018, voir exceptions p. 14

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*07.

Depuis le 01/01/2020, il doit être transmis par l'entreprise pour dépôt à l'OPCO dont elle relève.

Il peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée (dans ce cas le contrat débute par une période d'apprentissage).

Il engage l'employeur à assurer au jeune travailleur :

- ▶ une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA
- ▶ le versement d'un salaire dont le calcul résulte de dispositions spécifiques (cf p. 15)

Il est possible de conclure un contrat d'apprentissage à durée indéterminée (CDI). 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 ?

Pour les contrats signés depuis le 1^{er} janvier 2019

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 CFA.

Quelle date de début de contrat ?

Pour les contrats signés depuis le 1^{er} janvier 2019

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

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

+ D'INFOS
Contactez la CMA

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.

L'exception

pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018

Lorsqu'un employeur prend en contrat d'apprentissage un apprenti qui a commencé sa formation avec une autre entreprise, la période d'essai est déterminée comme suit :

- ▶ l'échéance du nouveau contrat est > à 6 mois : la période d'essai est de 1 mois
- ▶ l'échéance du nouveau contrat est ≤ à 6 mois, la période d'essai se calcule sur la base de 1 jour par semaine restante, sans pouvoir excéder 2 semaines

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.



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

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

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. 16)



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 01/01/2020)				
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 +
1 ^{re} année	27 % 415,65€	43 % 661,96€	53 % * 815,91€	100 %* 1539,45€
2 ^e année	39 % 600,39€	51 % 785,12€	61 % * 939,06€	100 %* 1539,45€
3 ^e année	55 % 846,70€	67 % 1031,43€	78 % * 1200,77€	100 %* 1539,45€

* 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 CFA 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 (voir notre offre de services "Pacte l'indispensable" p. 4)

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

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**. Rémunéré, ce congé est à programmer dans le mois précédant les épreuves.

Temps de travail : quelles spécificités pour le salarié selon son âge ?

	Âge de l'apprenti-salarié		
	Moins de 16 ans	16-17 ans	18 ans et plus
Durée de travail			
Durée maxi journalière	8 h	8 h	10 h
Durée légale hebdomadaire	35 h	35 h	35 h
Durée maxi hebdomadaire	35 h + 5 h avec dérogation de l'Inspection du Travail + avis favorable médecin du travail sauf secteurs définis en (3)	35 h + 5 h avec dérogation de l'Inspection du Travail + avis favorable médecin du travail sauf secteurs définis en (3)	48 h <u>exceptionnellement</u> 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) + 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 Interdiction absolue	interdiction de 22 h à 6 h sauf dérogation de l'Inspection du Travail (2) de 0 h à 4 h Interdiction absolue	Possible de 21 h à 6 h
Jours fériés			
1 ^{er} janvier - Lundi de Pâques 1 ^{er} mai - 8 mai - Ascension Lundi de Pentecôte - 14 juillet Assomption - Toussaint 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 Seul le 1 ^{er} mai est chômé

Heures supplémentaires hebdo

(1) Articles R 3164-1 et R 3164-2 du Code du Travail : hôtellerie, restauration, traiteur et organisateur de réceptions, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie, magasin de vente de fleurs naturelles, jardinerie...

(2) Articles R 3163-1 à R 3163-5 du Code du Travail : boulangerie, pâtisserie, 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 00 supplémentaires par semaine, 2 H 00 supplémentaires par jour, à la seule initiative du chef d'entreprise.

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

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 CFA, 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 CFA et en entreprise
- ▶ Vérifier, signer et utiliser le carnet de liaison, lien entre le CFA, 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

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 CFA
- ▶ Être assidu à l'entreprise et au CFA
- ▶ 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.

Pour les contrats signés depuis le 1^{er} janvier 2019 et à titre expérimental jusqu'au 31/12/2021 : si la médecine du travail ne peut donner suite à une demande de RDV dans les délais requis, la visite médicale peut-être réalisée par un médecin traitant (sous conditions).



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 lavage
- ▶ travaux nécessitant l'utilisation de machines dangereuses (cf détail p. 19)
- ▶ travaux temporaires en hauteur
- ▶ travaux avec des appareils sous pression
- ▶ travaux en milieu confiné
- ▶ travaux en contact du verre et du métal en fusion

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 le site Internet de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (cf p. 22).

Depuis le 1^{er} 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.directe.gouv.fr/Reglementation-du-travail-des-jeunes-en-formation-une-declaration-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 ?

Exonération des cotisations sociales salariales

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

Réduction générale des cotisations

L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019 au bénéfice de la réduction générale des cotisations.

+ D'INFOS

[urssaf.fr/Employeur/bénéficiaire d'une exonération](http://urssaf.fr/Employeur/bénéficiaire_d'une_exonération)

Plan de relance de l'apprentissage

Conditions :

Contrats signés à compter du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 28 février 2021

- ▶ Diplôme jusqu'à la licence professionnelle (Bac + 3 – niveau 6 du RNCP)
- ▶ Entreprise de moins de 250 salariés sans condition
- ▶ Entreprise de 250 salariés et plus sous condition

	APPRENTI MINEUR	APPRENTI MAJEUR
1 ^{ère} année	5 000 €	8 000 €
2 ^{ème} année	Aide unique aux employeurs d'apprentis (voir ci-dessous les conditions)	
3 ^{ème} année		
4 ^{ème} année		

Aide unique aux employeurs d'apprentis

Conditions :

Contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019

- ▶ Entreprise de moins de 250 salariés
- ▶ Diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalant au plus au bac (Niveau 3 et 4).

MONTANT AIDE UNIQUE PAR ANNÉE D'EXÉCUTION DE CONTRAT	
1 ^{ère} année *	≈ 343 €/mois travaillé dans la limite de 4 125 € maxi *
2 ^{ème} année	≈ 166 €/mois travaillé dans la limite de 2 000 € maxi
3 ^{ème} année	100 €/mois travaillé dans la limite de 1 200 € maxi
4 ^{ème} année	100 €/mois travaillé dans la limite de 1 200 € maxi

* Pour les contrats signés entre le 01/01/2019 et le 30/06/2020 puis pour les contrats signés après le 28/02/2021

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) doit être faite tous les mois par l'employeur. Si elle n'est pas transmise, le versement de l'aide est suspendu puis arrêté.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide est versée jusqu'à la fin du mois de la rupture.

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.

+ D'INFOS

travail-emploi-sante.gouv.fr
agefiph.fr

Prime régionale de l'apprentissage

Pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018, une prime de 1 000 € par année de contrat est versée à l'employeur, jusqu'au terme du contrat, par la Région.

+ D'INFOS

apprentissage-paysdelaloire.fr

Prime à l'apprenti supplémentaire

Pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018, une aide de 1 000 € minimum peut être versée aux entreprises employant moins de 250 salariés, qui ont recruté pour la première fois un apprenti ou embauché un apprenti supplémentaire.

Cette aide, gérée par la Région, est complémentaire à la prime régionale à l'apprentissage pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Aide TPE jeune apprenti

Pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018, les entreprises de moins de 11 salariés qui ont recruté un apprenti mineur (à la date de signature du contrat) bénéficient d'une aide forfaitaire de 4 400 € pour la première année d'apprentissage. Elle est versée trimestriellement.



CONTACTS UTILES

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région des Pays de la Loire

Consultez notre site internet artisanatpaysdelaloire.fr

Entreprises de Loire-Atlantique

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire - Loire-Atlantique

Conseillers contrats d'apprentissage Rédaction de contrats, avenants, ruptures	02 51 13 83 50 apprentissage44@artisanatpaysdelaloire.fr	Service Contrats d'Apprentissage 5 allée des Liards - BP 18129 44981 STE LUCE/LOIRE CEDEX
---	---	---

Entreprises du Maine-et-Loire

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire - Maine-et-Loire

Conseillers contrats d'apprentissage Rédaction de contrats, avenants, ruptures	02 41 22 61 22 apprentissage49@artisanatpaysdelaloire.fr	Service Contrats d'Apprentissage 5 rue Darwin - CS 80806 49008 ANGERS CEDEX 01
---	---	--

Entreprises de Mayenne

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire - Mayenne

Conseillers contrats d'apprentissage Rédaction de contrats, avenants, ruptures Bourse de l'apprentissage	02 43 49 88 88 apprentissage53@artisanatpaysdelaloire.fr	Service Formalités des Entreprises 39 Quai André Pinçon - CS 30227 53002 LAVAL CEDEX
--	---	--

Entreprises de Sarthe

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire - Sarthe

Conseillers contrats d'apprentissage Rédaction de contrats, avenants, ruptures	02 43 74 53 53 apprentissage72@artisanatpaysdelaloire.fr	Service Formalités Apprentissage 5 cour Etienne Jules Marey CS 81630 72016 LE MANS CEDEX 2
---	---	---

Entreprises de Vendée

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire - Vendée

Conseillers contrats d'apprentissage Rédaction de contrats, avenants, ruptures	02 51 44 35 15 apprentissage85@artisanatpaysdelaloire.fr	Pôle Apprentissage et Formalités 35 rue Sarah Bernhardt - CS 90075 85002 LA ROCHE SUR YON CEDEX
---	---	---

Entreprises de Loire-Atlantique - Maine-et-Loire - Mayenne - Sarthe - Vendée

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire

Médiateur de l'apprentissage	jhourcoudoy@artisanatpaysdelaloire.fr
------------------------------	---------------------------------------

CONTACTS UTILES (SUITE)

Autres contacts utiles

AGEFIPH*	0 801 123 456 https://www.agefiph.fr/
DIRECCTE**	www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr rubrique nous contacter / nos services en département
Aide aux employeurs d'apprentis	ASP*** Pays de La Loire/ Plateforme Sylae ASP : 02 40 69 78 36 / Sylae : 0820 825 825 ASP : dr044@asp-public.fr / Sylae : contact-sylae@asp-public.fr https://www.asp-public.fr/delegation-regionale/pays-de-la-loire
SAIA**** Service Apprentissage	02 72 56 65 12 saia@ac-nantes.fr
Portail de l'alternance	www.alternance.emploi.gouv.fr
URSSAF Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)	3957 www.urssaf.fr - www.due.urssaf.fr ou www.net-entreprises.fr

* Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

** Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

*** Agence de Services et de Paiement

**** Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage





Avec la CMA
une équipe
de conseillers
à votre écoute

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 : Expert Comptable, Avocat, DIRECCTE, Organisations Professionnelles pour compléter votre information.



Retrouvez-nous sur artisanatpaysdelaloire.fr