

# APPRENTISSAGE

## mode d'emploi

---

---

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

---

---

# SOMMAIRE



- **Devenir maître d'apprentissage.**
- **Qui peut devenir maître d'apprentissage ?**
- **Combien d'apprentis peut-on accueillir ?**
- **Qui peut être apprenti ?**
- **Comment recruter un apprenti ?**
- **Un apprenti, combien ça coûte ?**
- **Quelles sont les formalités à accomplir ?**
- **Fin du contrat d'apprentissage.**
- **Qui contacter à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.**
- **Adresses utiles.**
- **Notes personnelles.**

# Devenir maître d'apprentissage

---

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le Centre de Formation d'Apprentis.

Le maître d'apprentissage est la personne **responsable** de la formation de l'apprenti dans l'entreprise. On l'appelle aussi tuteur.

A ce titre, le maître d'apprentissage :

**Assure** la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches suivant une progression en relation avec ce que le jeune devra savoir faire en fin de contrat, et en harmonie avec ce que propose le CFA.

**S'engage** à faire suivre à l'apprenti les cours et les activités pédagogiques proposées par le Centre de Formation d'Apprentis.

**Garantit** que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

**Le maître d'apprentissage assure cette fonction de formateur conjointement avec le Centre de Formation d'apprentis.**

Le CFA dispense au jeune apprenti une formation générale correspondant aux épreuves de l'examen final (maths, français, etc....) et une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'harmoniser avec elle.

Pour rendre cette collaboration possible et fructueuse,

**le maître d'apprentissage doit :**

**Répondre** aux invitations du CFA, à participer aux différentes réunions de travail qui le concerne.

**Compléter** le carnet de liaison de l'apprenti.

**Accueillir** en entreprise le formateur désigné par le CFA.

# Qui peut devenir maître d'apprentissage ?

---

**Le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise à condition de répondre aux conditions suivantes :**

**Être** majeur

**Justifier** de compétences professionnelles.

Le maître d'apprentissage doit être **soit titulaire du diplôme préparé par l'apprenti et justifier de deux ans d'expérience** professionnelle en relation avec la qualification professionnelle visée par le diplôme, **soit justifier de trois ans d'expérience professionnelle** en relation avec la qualification visée par le diplôme.

## **ATTENTION**

**L'employeur doit être en mesure de justifier des compétences professionnelles du(des) maître(s) d'apprentissage si la Chambre de Métiers et de l'Artisanat les lui demande (copies certifiées conformes des diplômes et des certificats de travail).**

# Combien d'apprentis Peut-on accueillir ?

---

Cela dépend du nombre de personnes répondant aux conditions pour pouvoir assurer les fonctions de maître d'apprentissage.

Le tuteur peut exercer ses fonctions à l'égard de **2 apprentis** ou élèves de D.I.M.A.+ **1 redoublant**

## ATTENTION

Certaines conventions collectives ont des plafonds plus limités (en coiffure par exemple). Pour plus d'informations prendre l'attache du service apprentissage de votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat.

# Qui peut être apprenti ?

---

**Le jeune doit être âgé de 16 ans au moins dans l'année et ne pas avoir atteint l'âge de 26 ans à la date d'entrée en apprentissage\***

**Les adolescents de 15 ans révolus** peuvent conclure un contrat d'apprentissage à condition de :

**Sortir** d'une classe de 3<sup>ème</sup>

**Pour les jeunes de 15 ans qui ne sortent pas d'une classe de 3<sup>ème</sup> :**

Ils peuvent préparer leur entrée en apprentissage par le D.I.M.A (Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance)

*\* Des dérogations à la limite d'âge supérieur (jeune qui a 26 ans ou plus) existent. Pour plus d'informations prendre l'attache du service apprentissage de votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat.*

# Comment recruter un apprenti ?

---

On entend souvent dire

- **Qu'il est difficile de trouver un apprenti**
- **Que les jeunes ne sont pas motivés**
- **Qu'ils n'ont pas un bon niveau scolaire...**

Il est vrai qu'un contrat sur quatre est rompu avant son terme.

**Recruter un apprenti fait appel à des techniques. Le Centre d'Aide à la Décision (C.A.D.) de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat peut vous aider.**

Le C.A.D. analyse avec vous le profil de l'apprenti que vous souhaitez recruter : âge, niveau scolaire, motivation, aptitudes...

*Votre offre de contrat sera diffusée sur notre site Internet ([www.cma-haute-marne.fr](http://www.cma-haute-marne.fr)) et, avec votre accord, transmise aux services de Pôle Emploi.*

Soit vous choisissez d'être directement contacté par des candidats potentiels, soit vous souhaitez que le C.A.D. rencontre au préalable les candidats.

Dans ce dernier cas, vous serez mis en relation avec des jeunes qui auront au préalable :



**Bénéficié** d'une information complète sur les modalités du contrat d'apprentissage et sur les filières de formation.

**Participé** à un entretien de positionnement, le but étant de vérifier si leur projet personnel de formation est cohérent par rapport à leurs motivations, leurs aspirations, et leurs aptitudes.

Vous aurez la possibilité d'évaluer les jeunes, selon vos disponibilités, dans le cadre d'un **stage de découverte** d'une durée maximum d'une semaine, renouvelable une fois.

**Le stage « découverte d'un métier » est l'occasion :**

**De confronter** le jeune aux réalités quotidiennes et au rythme de vie.

**De mesurer** les aptitudes et les motivations du jeune.

**De s'assurer** que le choix du jeune sera compatible avec ses centres d'intérêts et ses potentialités, en quelques termes confirmer ou infirmer le projet professionnel du jeune.

***Ce dispositif doit ainsi permettre de réduire les ruptures de contrat prématurées, pénalisantes pour les uns et les autres.***

## Un apprenti, combien ça coûte ?

---

Le salaire d'un apprenti varie suivant l'âge du jeune et l'année de formation.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la grille des salaires des apprentis est la suivante :

16-17 ans	1ère année	25 %
	2ème année	37%
	3ème année	53%

18-20 ans	1ère année	41%
	2ème année	49%
	3ème année	65%

21-25 ans	1ère année	53%
	2ème année	61%
	3ème année	78%

Lorsqu'en cours d'année, l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le montant de la rémunération est majorée à compter du premier jour du mois suivant le jour anniversaire.

*Exemple* : un jeune atteignant l'âge de 18 ans le 16 novembre de l'année verra sa rémunération modifiée au 1er décembre de l'année.

## **Embaucher un apprenti vous permet de bénéficier des aides suivantes (sous réserve de modifications éventuelles):**

**L'exonération des cotisations patronales** (les cotisations supplémentaires pour retraite complémentaire, accident du travail et maladie professionnelle doivent être versées).

**La prime à l'apprentissage de 1000€** versée à l'issue de chaque année de formation pour les entreprises de moins de 11 salariés. (selon assiduité auprès du CFA).

**L'aide au recrutement de 1 000 €** versée aux entreprises qui accueillent leur premier apprenti **ou** un apprenti supplémentaire.

**L'aide « TPE jeunes apprentis » de 4 400 €** par an si vous recrutez un **jeune mineur**. Cette aide est versée forfaitairement chaque trimestre (à raison de 368€/mois, soit 1 100 € par trimestre) pendant la 1ère année du contrat d'apprentissage.

**Le crédit d'impôt** en faveur des entreprises employant des apprentis.

Le dispositif s'applique aux entreprises exerçant une activité industrielle, commerciale, libérale, artisanale ou agricole, quelque soit leur mode d'exploitation. Les apprentis ouvrent droit à un crédit d'impôt de 1 600 €.

Les apprentis ayant la qualité de travailleur handicapé ou ceux bénéficiant d'un CIVIS ouvrent droit à un crédit d'impôt de 2 200 €.

Ce crédit d'impôt est égal au produit du montant qu'ouvre droit l'apprenti par le nombre moyen annuel d'apprentis. Il est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis minoré des subventions publiques reçues en contre partie de l'accueil de ces apprentis dans l'entreprise.

**L'IMPRIMÉ EST A RETIRER AUPRÈS DE VOTRE CENTRE DES IMPÔTS.**

# Quelles sont les formalités à accomplir ?

---

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit. Sa signature par les parties contractantes est obligatoirement préalable à l'embauche de l'apprenti.

L'entreprise a l'obligation d'établir auprès de l'URSSAF, une Déclaration Préalable à l'Embauche (D.P.A.E.)

**ATTENTION** : Le jeune apprenti que vous embaucherez devra obligatoirement se soumettre à une visite médicale d'embauche auprès des services de la médecine du travail. Un certificat médical d'aptitude lui sera alors délivré.

Le contrat d'apprentissage doit être déposé obligatoirement auprès de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, pour les entreprises inscrites au Répertoire des Métiers, **dans les 5 jours suivants le début du contrat** afin de procéder à son enregistrement, **sous réserve de sa conformité au regard de la loi.**

*Pour faciliter vos démarches, le service apprentissage de la Chambre de Métiers vous propose une prestation d'assistance à formalités: rédaction de votre contrat d'apprentissage et suivi administratif pendant la durée du contrat: tarif 58 €*

Après enregistrement, les exemplaires de contrat seront ainsi diffusés aux organismes suivants :

- Le C.F.A.
- L'URSSAF
- La Caisse de retraite complémentaire
- Le RECTORAT (S.A.I.A.)
- La DIRECCTE
- La Région Champagne-Ardenne

# Comment se déroule le contrat d'apprentissage ?

---

En application de l'article L.117-13 du code du travail, la date de début du contrat d'apprentissage ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle du Centre de Formation d'Apprentis que doit suivre l'apprenti, sauf dérogation.

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée d'un type particulier.

Sa durée est au moins égale à celle du cycle de formation suivi par l'apprenti. Elle peut varier de 1 à 3 ans selon le métier et diplôme préparé.

## Statut de l'apprenti dans l'entreprise :

Dans l'entreprise, l'apprenti bénéficie des mêmes droits que les autres salariés et notamment de la convention collective de l'entreprise. Toutefois des dispositions particulières doivent être appliquées pour les apprentis en raison de leur qualité d'apprenti et de leur âge.

## Durée de travail :

On applique aux apprentis la durée collective du travail de l'entreprise. Le temps de formation passé en CFA est comprise dans le temps de travail effectif de l'apprenti.

Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, c'est la réglementation concernant les jeunes travailleurs qui s'applique, c'est-à-dire :

- il ne pourra pas être employé plus de 8 heures par jour,
- Pas d'heure supplémentaire, sauf exception, pas de travail de nuit, c'est-à-dire de 22 h à 6 h, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail (exemple pour le secteur de la boulangerie où il est possible de commencer à 4 h).
- Il a droit à 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche (sauf dérogation accordée par l'inspection du travail).

## Hygiène et sécurité :

L'entreprise qui embauche un apprenti est soumise à une réglementation stricte portant sur les problèmes d'hygiène et de sécurité et particulièrement pour les apprentis de moins de 18 ans.

Les apprentis mineurs ne doivent pas être exposés à certains travaux dangereux et insalubres.

**LE** Ces travaux sont énumérés dans les articles R 234-11 et suivants du code du travail.

*Exemples d'interdiction : nettoyage de machines dangereuses, abattage d'animaux, utilisation de produits toxiques...*

Pour les apprentis de moins de 18 ans, vous devez déposer, conformément au **DÉCRET N°201-443 DU 17 AVRIL 2015 ENTRÉ EN VIGUEUR LE 02 MAI 2015**, **une déclaration pour la réalisation de travaux réglementés**

La déclaration doit comporter la liste des machines ou appareils dangereux susceptibles d'être utilisés par les apprentis avec mention pour chacun d'entre eux :

- des caractéristiques principales,
- de la marque,
- de la date d'achat.

Cette déclaration doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'inspection du travail.

## Congés payés :

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les autres salariés en matière de congés payés mais deux dispositions supplémentaires sont à respecter :

- congés **pour préparer l'examen en CFA** : l'apprenti en plus de ses congés payés, a le droit à un congé rémunéré supplémentaire de 5 jours ouvrables, congé à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen afin de suivre les cours de préparation **organisés par le CFA**.

- quelque soit son ancienneté dans l'entreprise, l'apprenti âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente à droit à 30 jours ouvrables de congés s'il le demande. Aucune indemnité de congés payés ne sera versée au-delà de ses droits réellement acquis au cours de l'année de référence.

### **Protection sociale :**

L'apprenti relève comme les autres salariés du régime général des assurances maladie. L'apprenti doit donc être immatriculé à la sécurité sociale et bénéficiera de la même protection sociale que les autres salariés de l'entreprise sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

# Fin du contrat d'apprentissage

---

Le contrat d'apprentissage prend fin à l'arrivée de son terme.

Il peut toutefois être rompu avant la date de fin de contrat mais uniquement dans les situations suivantes :

- Pendant la période d'essai :

La durée de la période d'essai est calculée sur la base de **45 jours de présence en entreprise, consécutifs ou non**. Seul le temps de travail en entreprise est pris en compte; le temps passé au CFA n'est pas comptabilisé, tout comme les jours de repos hebdomadaires.

Le contrat peut-être résilié par l'une ou l'autre des parties sans motif particulier. Lorsque l'employeur rompt unilatéralement le contrat d'apprentissage au cours des 45 jours, il doit faire connaître, dans ce délais et par écrit, cette décision à l'apprenti. **A défaut, la rupture n'est pas valable.**

Cette rupture devra également être adressée à la CMA au plus tôt.

- Après la période d'essai :

La résiliation anticipée du contrat après la période d'essai n'est possible que dans les deux situations suivantes :

✎ **Dans le cadre d'une résiliation amiable** du contrat convenue d'un commun accord entre les parties. Cette résiliation doit être constatée par écrit avec la signature des parties en présence. Cette résiliation amiable du contrat peut être notamment décidée en cas d'obtention du diplôme avant le terme du contrat sous condition particulière. (*contactez votre Chambre de Métiers*).

✎ **Dans le cadre d'une résiliation judiciaire :** Sans l'accord entre les parties, la rupture du contrat à la demande de l'employeur ou de l'apprenti ne pourra avoir lieu que si elle est constatée par le juge du Conseil des Prud'hommes.



# Economisez votre temps et simplifiez vos démarches !

---

**Confiez-nous vos formalités pour l'élaboration et le suivi de votre contrat apprentissage !**

- **Analyse de la situation réglementaire** : entreprise, maître d'apprentissage, jeune
- **Rédaction et édition du contrat d'apprentissage** : calcul des taux de salaires et du montant du salaire brut mensuel à l'embauche
- **Prise en charge de toutes les modifications du contrat** nécessitant un avenant ou une résiliation
- **Information et documentation sur les aides financières** de l'Etat et du Conseil Régional
- **Recueil du visa du Centre de Formation d'Apprentis (CFA)** valant inscription de l'apprenti
- **Assistance et conseil personnalisé** tout au long de la durée du contrat d'apprentissage

**Tarif: 58 €**

## **SERVICE APPRENTISSAGE**

*Lucie VIAL*

*Brigitte HAMANN*

*apprentissage@cma-haute-marne.fr*

*cad@cma-haute-marne.fr*

*03.25.32.19.77*

## Adresses utiles

---

### **Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Haute-Marne**

9, rue Decrès CS 12053 52902 CHAUMONT cedex 9

Tél. 03.25.32.19.77 - fax : 03.25.32.89.50

### **DIRECCTE**

15, rue Decrès 52012 CHAUMONT

Tél. 03.25.01.67.00 - fax. 03.25.32.16.64

### **Médecine du travail du bâtiment et des travaux publics**

1, rue Émile Cazier 51100 REIMS

Tél. 03.26.48.42.10 - fax. 03.26.84.96.57

### **Santé au travail de la Haute-Marne**

110, rue Pierre Curie 52000 CHAUMONT

Tél. 03.25.30.33.99 - fax. 03.25.30.33.98

### **Santé au travail de la Haute-Marne**

4, boulevard Marne 52100 SAINT-DIZIER

Tél. 03.25.05.33.99 - fax. 03.25.56.21.42

### **Santé au travail de la Haute-Marne**

30, avenue Turenne 52200 LANGRES

Tél. 03.25.87.14.37 - fax. 03.25.88.57.68

### **CFA Interpro de la Haute-Marne**

1, rue Albert Camus 52000 CHAUMONT

Tél. 03.25.35.09.09 - fax. 03.25.35.09.19

### **CFA BTP**

3, rue Albert Camus 52000 CHAUMONT

Tél. 03.25.03.16.76 - fax. 03.25.31.24.93

# Notes personnelles

A series of horizontal dotted lines in a light purple color, spaced evenly down the page to provide a guide for writing.



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

---

*Haute-Marne*

## **La Chambre de Métiers et de l'Artisanat est ouverte au public**

du lundi au jeudi  
de 08h30 à 12h00  
de 14h00 à 17h30

le vendredi matin :  
de 08h30 à 12h00

*Fermée le vendredi après-midi*

**Pour toute information, demandez le service apprentissage**

*Lucie VIAL*

*Brigitte HAMANN*

**Tél: 03.25.32.19.77**

**Fax: 03.25.32.89.50**