

L'essentiel de l'apprentissage



Toutes les réponses
à vos questions



L'apprentissage permet l'accès à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre reconnu (certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles). Il ouvre aux jeunes une vraie filière de formation allant du CAP/BEP (niveau V) aux diplômes des grandes écoles ou d'ingénieurs (niveau I), tout en leur offrant un contrat de travail.

La formation des jeunes est organisée alternativement en entreprise (où l'apprenti a le statut de salarié) et en Centre de Formation d'Apprentis (CFA). **Article L 6211-1 du code du travail**

1 • L'apprenti(e)

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un(e) apprenti(e) ou son représentant légal et l'employeur (**C. trav.* art. L6221-1**). L'apprenti(e) bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation (**C. trav.* art. L6222-23**).

Le travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat (**C. trav.* art. L6222-24**).

***C. trav. : Code du Travail**

➤ L'âge

Le contrat d'apprentissage peut être conclu par des jeunes de 16 ans à moins de 26 ans.

➤ Le temps de travail

	Apprenti(e) mineur(e)	Apprenti(e) majeur(e)
Durée du travail	Au maximum 8h/Jour et 35h/semaine A titre exceptionnel des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5h/Semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail C. trav.* art. L3162-1	Durée hebdomadaire du travail 35h/semaine C. trav.* art. L3121-10
Temps de pause	30 mn pour 4h30 de travail consécutives C. trav.* art. L3162-3	Au minimum 20 mn pour 6 h de travail consécutives C. trav.* art. L3121-33
Repos quotidien	Au minimum : 14 h/j pour les moins de 16 ans 12 h/j pour les 16-18 ans C. trav.* L3164-1	Au minimum : 11 h consécutives C. trav.* art. L3131-1
Repos hebdomadaire	Au minimum 2 jours consécutifs dont le dimanche (dérogation possible au repos dominical) C. trav.* art.L3164-2 à art.L3164-5	Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours/semaine C. trav.* art. L3132-2

2 • L'employeur

➤ D.U.E. : Déclaration Unique d'Embauche

L'employeur doit effectuer une Déclaration Unique d'Embauche dans les 8 jours qui précèdent l'embauche.

- www.due.fr

➤ Visite médicale

La demande doit être faite dans les 15 jours suivant l'embauche ou avant l'embauche si l'apprenti est mineur.

Pour le travail en hauteur des apprentis mineurs. L'employeur se doit de signaler au médecin du travail que le jeune sera amené à effectuer des travaux en élévation. Lors de la visite d'embauche, le médecin doit préciser sur la fiche «l'aptitude ou non» à effectuer des travaux d'élévation.

➤ Le salaire

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti(e) perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formations. **(C. trav.* art. L 6222-27)**

Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprenti(e)s **(C. trav.* art. L 6222-28)**. Toutefois, les apprenti(e)s de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires que sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail. L'employeur peut fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti(e).

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti(e)		
	Moins de 18 ans	De 18 à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

➤ La période d'essai

Elle est d'une durée de 2 mois, non renouvelable à compter du 1^{er} jour d'exécution du contrat.

Période d'essai et arrêt maladie = Une jurisprudence du 20/08/04 prévoit que lorsque l'apprenti(e) est en arrêt maladie pendant la période d'essai, celle-ci est d'autant décalée.



3 • Le maître d'apprentissage

➤ Des conditions de compétences professionnelles sont exigées pour être maître d'apprentissage :

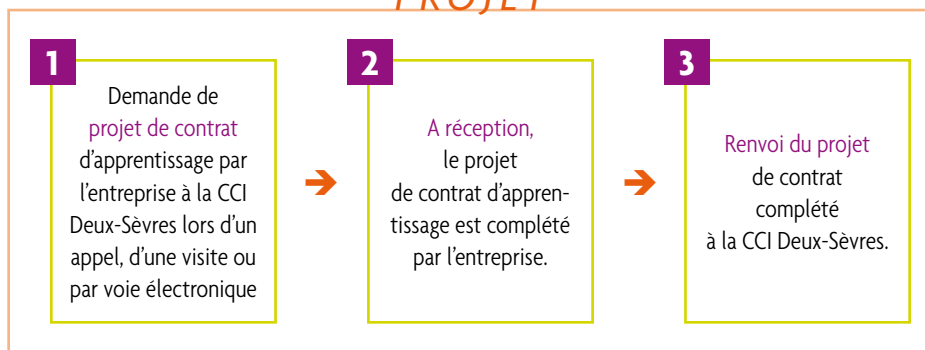
- 1) • Si le maître d'apprentissage **est titulaire d'un diplôme relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme préparé par l'apprenti**, il doit justifier :
 - D'un **diplôme de même niveau** que celui préparé par l'apprenti(e)
 - Et de **3 ans d'expérience** professionnelle (*attestation sur l'honneur*)

- 2) • Si le maître d'apprentissage n'est pas **titulaire d'un diplôme de même niveau** relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme préparé par l'apprenti, il doit justifier :
 - Du **diplôme immédiatement inférieur** que celui préparé par l'apprenti(e)
 - Et de **5 ans d'expérience** professionnelle (*attestation sur l'honneur*)

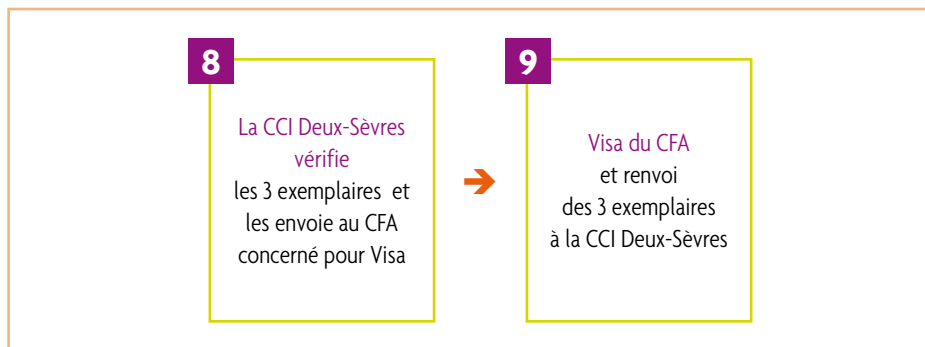
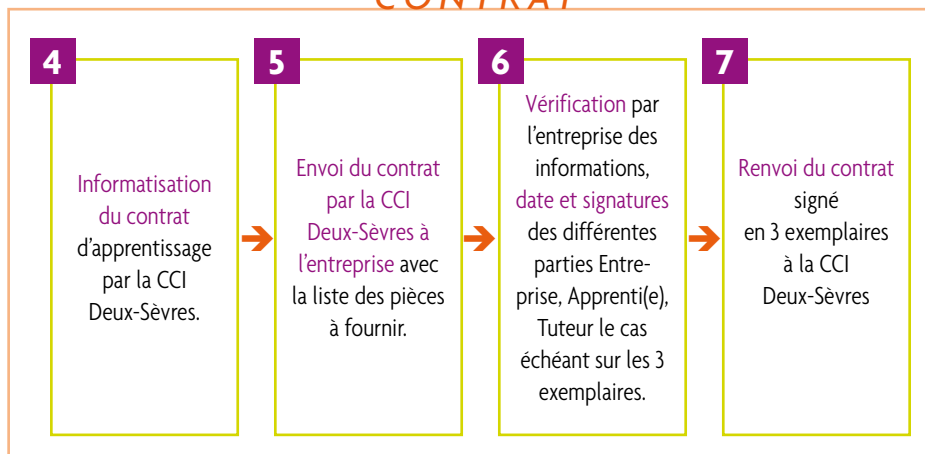
- 3) • Si le maître d'apprentissage n'est pas titulaire d'un diplôme et justifie **d'un temps d'exercice** d'une activité professionnelle **de 5 ans**, il peut former, dans son métier, des apprentis de **niveau V uniquement** (CAP - BEP).

4 • Le circuit du contrat d'apprentissage

PROJET



CONTRAT



Suite... ➔

A réception par la Chambre de Commerce et d'Industrie Territoriale des Deux-Sèvres des 3 exemplaires accompagnés des pièces, deux hypothèses :

Contrat complet

La CCI Deux-Sèvres enregistre le contrat et transmet les volets enregistrés du contrat à l'employeur et à l'apprenti.

La CCI Deux-Sèvres diffuse une copie du contrat aux organismes partenaires

- **Unité Territoriale 79 de la DIRECCTE :**
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
- **URSSAF :**
Union de Recouvrement et des Cotisations de Sécurité Sociale et Allocations Familiales
- **DARES :**
Direction pour l'Animation de la Recherche et des Statistiques
- **Conseil Régional**
- **Caisse de Retraite Complémentaire**
- **CFA :**
Centre de Formation des Apprentis
- **Rectorat**

Contrat incomplet

La CCI Deux-Sèvres demande à l'entreprise les pièces manquantes qui a 15 jours pour les faire parvenir.



L'entreprise transmet à la CCI Deux-Sèvres les pièces demandées.

L'entreprise ne transmet pas à la CCI Deux-Sèvres les pièces demandées dans le délai imparti.



Contrat complet, **enregistrement**

La CCI Deux-Sèvres n'enregistre pas le contrat.

La rémunération du contrat serait alors un salaire de droit commun pour la période de travail effective.

A réception du contrat complet, l'Unité Territoriale 79 de la DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours (calendaires) pour contrôler la validité de l'enregistrement du contrat à compter de la réception de celui-ci ; au-delà il est réputé valide.

L'article L6224-1 du code du travail prévoit que les chambres consulaires sont compétentes pour l'enregistrement des contrats d'apprentissage et appliquent la circulaire DGEFP n°2006-25 du 24/08/2006.



5 • Les exonérations de charges et les aides

➤ Les aides pérennes

• Les exonérations

Le régime d'exonération de charges est différent selon l'effectif de l'entreprise. Il s'apprécie :

- selon le nombre de salariés de l'entreprise et non de l'établissement concerné par le contrat
- au 31 décembre précédent la date de début du contrat

Vous devez prendre contact avec votre expert-comptable afin de faire calculer le montant de vos exonérations.

• Le crédit d'impôt

- Imputable sur l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés
- Pour les entreprises qui emploient des apprenti(e)s pendant plus d'un mois
- 1600 € par apprenti(e) et porté à 2 200 € si l'apprenti(e) est :
 - un travailleur handicapé
 - sans qualification bénéficiant de l'accompagnement personnalisé,
 - employé par une entreprise portant le label "entreprise du patrimoine vivant",
 - en apprentissage junior, à partir de 14 ans,
 - en contrat de volontariat pour l'insertion, entre 18 et 22 ans
- Remplir l'imprimé fiscal 2079-A-SD à télécharger sur : www.impots.gouv.fr

➤ Les aides de l'Etat

Compensation des charges patronales décret n°2011-523 du 16/05/2011

Principe	Pour toute embauche d'un alternant supplémentaire*
Pour qui ?	les entreprises de - de 250 salariés et qui embauchent sur une période déterminée**
Montant de l'aide «Calculé par pôle emploi»	- correspond à une compensation des cotisations patronales restant dues pour une durée de 12 mois - Varie en fonction du niveau de rémunération des contrats
Modalités de versement	Versée en deux fois, par virement 1 ^{er} versement au cours du 3 ^{ème} mois suivant la date d'exécution du contrat 2 ^{ème} versement au cours du 10 ^{ème} mois
Formalités à accomplir	Aide gérée par Pôle Emploi Télécharger le formulaire sur le site : www.pole-emploi.fr

* La période de référence qui sert de base pour savoir si l'entreprise a un nombre supplémentaire d'alternant au moment de la nouvelle embauche est du 01/03/2010 au 28/02/2011

** réalisée entre le 1^{er} mars 2011 et le 31/12/2011

Le Pôle Emploi répond à vos questions sur les aides aux entreprises **en composant le 3995.**

La prime régionale

Montant de l'aide forfaitaire annuelle :			
diplôme dont les heures de formation annuelles sont inférieures ou égales à 600 h : 1400 €			
diplôme dont les heures de formation annuelles sont supérieures à 600 h : 1700 €			
Aide régionale forfaitaire aux entreprises de Poitou-Charentes au 01-06-2010	formation annuelle = ou < 600 h	formation annuelle > 600 h	Modalités de versement
Avance 1 ^{re} année	500 €	500 €	Dès réception par la Région des pièces justificatives (RIB, charte co-signée)
Solde Prime de base 1 ^{re} année	900 €	1 200 €	A l'issue de l'année de formation validée par le CFA
Total 1^{re} année	1 400 €	1 700 €	
2^e année et suivantes	1 400 €	1 700 €	
Total sur un cycle de 2 ans	2 800 €	3 400 €	
Signature d'un CDI avec l'apprenti(e) formé(e) à l'issue du contrat d'apprentissage	500 €	500 €	A l'issue de la dernière année du cycle de formation sur envoi à la Région d'une copie du CDI signé dans le mois qui suit la fin du contrat d'apprentissage
Total maxi sur un cycle de 2 ans	3 300 €	3 900 €	

Dès que votre contrat est enregistré par l'autorité compétente, **vous n'avez pas de démarche particulière à effectuer** pour bénéficier de cette aide.

Grâce à une procédure dématérialisée, la Région vous informe de vos droits et des éléments à fournir.

- www.poitou-charentes-alternance.fr

La prime régionale est versée à partir de la fin de chaque année du cycle de formation validée par le CFA.



6 • Les droits et obligations dans le cadre d'une rupture

Au cours de la période d'essai : Les 2 premiers mois de l'apprentissage s'assimilent à une période d'essai d'origine légale. Durant cette période, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties. Elle n'est subordonnée à aucun motif particulier. **(C. trav.* art. L 6222-18)**

Démarches Administratives

- La rupture unilatérale doit être constatée par écrit et notifiée au Directeur du CFA.
- L'employeur ou l'apprenti(e) demande un formulaire de rupture au service d'enregistrement des contrats de la CCI Deux-Sèvres qui en retour transmettra cette rupture à la DIRECCTE et aux organismes assimilés; seule la signature de l'employeur ou de l'apprenti(e) suffit.

Au-delà des 2 mois : la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord et écrit signé des deux parties

♦ **Par accord mutuel** : aucune disposition n'empêche cet accord qui n'est pas non plus soumis à un motif particulier. L'accord doit simplement être constaté par écrit et notifié au Directeur du CFA.

Démarches Administratives

- L'employeur demande un formulaire de rupture au service d'enregistrement des contrats de la CCI Deux-Sèvres. Les signatures des **deux parties sont obligatoires** sur ce formulaire.

A défaut, la rupture ne peut-être prononcée :

- ♦ **Qu'en cas de rupture judiciaire**, sur saisine du Conseil des Prud'hommes par l'une ou l'autre des parties (*faute grave, manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, inaptitude de l'apprenti(e)*) **(C. trav.* art. L 6222-18)**
- ♦ **Qu'en cas d'obtention du diplôme ou titre préparé**, le contrat d'apprentissage peut prendre fin à l'initiative de l'apprenti(e) avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur **(C. trav.* art.L 6222-19)**
- ♦ **Par décision de l'autorité administrative (C. trav.* art. L 6225-3)**



Quelques questions/réponses

Quelles sont les conséquences de la rupture du contrat sur les aides ?

L'indemnité compensatrice forfaitaire n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser, dans les cas suivants :

→ Rupture du contrat prononcée par le Conseil des Prud'hommes aux torts de l'employeur, en application de **C. trav.* art. L 6222-18**

→ Rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage, en application de **C. trav.* art. L 6222-18**

→ Non respect par l'employeur des obligations prévues aux **C. trav.* art. L 6223-2 ; L 6223-3 ; L 6223-4**

→ Décision d'opposition à l'engagement d'apprenti(e)s prise par l'autorité administrative ; en application **C. trav.* art. L 6225-1**

L'employeur peut-il exiger un préavis avant la rupture ?

En cas de rupture d'un commun accord, les textes ne fixent pas de préavis à effectuer (il est possible cependant que la Convention Collective prévoit des dispositions particulières)

Suite à une rupture de contrat, l'apprenti(e) signe une suite de contrat chez un autre employeur. Dans ce cas, y a-t-il toujours une période d'essai de 2 mois ?

Une période d'essai en cas de suite de contrat d'apprentissage (jeune qui signe un nouveau contrat chez un nouvel employeur pour terminer la formation débutée dans une première entreprise) (article 25). Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines si la durée initiale du contrat est au plus, égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas **Art L1242-10 du CIT**

De quel délai dispose l'apprenti(e) ayant subi, malgré lui, la rupture de son contrat ?

La période ne doit pas excéder 3 mois, dans les cas suivants :

- rupture à l'initiative de l'employeur dans les deux premiers mois
- rupture d'un commun accord entre les deux parties, au delà des deux premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage
- rupture aux torts de l'employeur prononcé par les Prud'hommes
- rupture prononcée par l'inspection du travail

Les sites utiles

www.travail-solidarite.gouv.fr

www.salaireapprenti.pme.gouv.fr

www.education.gouv.fr

www.legifrance.fr

www.pole-emploi.fr

www.net-entreprises.fr

(le portail des déclarations sociales)

Les adresses utiles

Le Conseil des Prud'hommes
6 rue de la Préfecture • 79000 NIORT
05 49 24 06 01

**Direction Régionale des Entreprises,
de la Concurrence, de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)**
4 rue Joseph Cugnot • 79026 NIORT
05 49 79 93 55

Contact CCI Deux-Sèvres :

Stéphanie DEMANGE et Mireille PERRIN

Tél. : 05.49.28.79.74/87

Courriel : s.demange@cci79.com / m.perrin@cci79.com



CCI Deux-Sèvres - Service Communication - Juin 2011

www.cci79.com



Chambre de Commerce et d'Industrie Territoriale des Deux-Sèvres

10, place du Temple • BP 90314 • 79003 NIORT CEDEX
Tél. 05 49 28 79 79 • Fax 05 49 24 57 11

