

MEMO JURIDIQUE

CAPEB AUBE - m.a.j 12.2022

juridique@capeb10.fr

03.25.76.27.80



APPRENTISSAGE / PROFESSIONNALISATION

Ebaucher en contrat d'alternance



Contexte

Le présent mémo a pour objectif de récapituler les grands principes et informations pratiques qui s'attachent à l'embauche d'un apprenti.

Le contrat d'apprentissage est destiné à tout jeune âgé de 15 ans au moins. Depuis la loi n°2013-595 du 8 juillet 2013, ne peut en effet devenir apprenti qu'un jeune qui atteint l'âge de 15 ans (entre la date de la rentrée scolaire et le 31 décembre) et qui est inscrit, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis.

Cela suppose toutefois :

- que le jeune atteigne l'âge de 15 ans au plus tard de le 31 décembre ;
- qu'il ait accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ;
- qu'il bénéficie d'une promesse écrite d'embauche sous contrat d'apprentissage d'une entreprise prête à l'accueillir dès qu'il aura 15 ans révolus ;
- qu'il bénéficie d'un engagement d'un centre de formation d'apprentis (CFA) de l'intégrer dans une formation préparant au diplôme visé.

Si ces conditions sont respectées, vous pourrez intégrer en apprentissage un jeune, même s'il n'aura 15 ans que d'ici la fin de l'année.

Concernant les règles générales applicables aux apprentis, vous trouverez ci-dessous un mémo récapitulatif sur le sujet.

Une réforme a été décidée par le gouvernement, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019, suite à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

A compter du 1^{er} janvier 2019, l'âge maximum pour rentrer en apprentissage est porté à 29 ans révolus au début de l'apprentissage (*Code du travail, art. L. 6222-1*).

Le décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019, relatif au dépôt du contrat d'apprentissage, Jo du 29.



Les grands principes

1. Un contrat, une rémunération de base

- 1. Pour **contacter un Centre de formation**, vous pouvez adresser au :

o CFA BTP de Pont Sainte Marie

34 RUE DANTON - 10150 PONT-SAINTE-MARIE
Tél : 03 25 81 01 46 - Fax : 03 25 80 38 46
cfabtp.troyes@ccca-btp.fr

o CFA des Compagnons du Devoir

9, RUE MARIE CURIE - 10000 TROYES
Tél. : 03 25 71 28 60 - Fax : 03 25 71 28 61
compagnonstroyes@compagnons-du-devoir.com

- 2. La **grille de rémunération** et **cotisations** applicables aux apprentis figure dans la brochure des **chiffres-clés** « **SOCIAL** » que la CAPEB actualise et met à disposition de ses adhérents.

Les apprentis perçoivent un salaire qui ne peut pas être inférieur à un montant déterminé en pourcentage du SMIC. Ces pourcentages sont modifiés pour les apprentis âgés de 16 à 20 ans ayant signé leur contrat d'apprentissage à compter du 1er janvier 2019. La rémunération des apprentis est exonérée de cotisations salariales mais cette exonération est limitée à 79 % du SMIC.

Notez cependant que pour les apprentis issus de la structure des Compagnons du devoir, une majoration de rémunération de 10% est appliquée (% du SMIC indiqué dans nos « Chiffres-clés » + 10%).

- 3. Un lien Internet permettant d'accéder à un **simulateur du coût d'une embauche** :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/services-en-ligne-et-formulaires/simulateur-cout-embauche>

- 4. Un **nouveau rôle pour l'OPCO**. Depuis le 1er janvier 2020, l'enregistrement du contrat d'apprentissage, antérieurement requis auprès des chambres consulaires (chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture, chambre de commerce et d'industrie), est désormais remplacé par une **transmission du contrat à votre opérateur de compétences (OPCO)** tel que CONSTRUCTYS.

C'est l'opérateur de compétences (OPCO) qui procédera à leur dépôt auprès du ministère en charge de la formation professionnelle par voie dématérialisée.

Quel OPCO ?

CONSTRUCTYS, OPCO de la construction Antenne GRAND EST
60 rue de Metz - CS 33346
54014 NANCY cedex
Tél. : 06 30 81 42 52
www.constructys-grandest.fr

Modalités :

L'entreprise qui est en contact avec un apprenti doit se rapprocher d'un **Centre de Formation des Apprentis**, avec lequel elle fait le nécessaire pour signer une convention de formation adaptée aux besoins l'entreprise.

Le CFA conserve en effet son rôle de conseil et de promotion de sa formation, le rôle de l'opérateur de compétences (OPCO) n'étant pas de conseiller tel ou tel centre de formation des apprentis.

L'employeur qui conclut un contrat d'apprentissage doit ensuite transmettre le CERFA signé au plus tard dans les 5 jours ouvrables suivant le début de son exécution, par exemple par voie dématérialisée, à son **Opcō** qui le dépose auprès du ministère chargé de la formation professionnelle. Ce dépôt n'entraîne aucun frais pour l'employeur ([C. trav. art. L 6224-1](#)).

Documents à transmettre : le contrat d'apprentissage signé, la convention de formation conclue entre l'entreprise et l'organisme dispensant la formation, et la convention tripartite signée si la durée du contrat est inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation compte tenu du niveau initial de compétence de l'apprenti. ([C. trav. art. D 6224-1 et L 6222-7-1](#)).

Formulaire de contrat d'apprentissage (Cerfa n° 10103*07) : en fin de mémo

Notice explicative pour compléter les rubriques du contrat d'apprentissage CERFA10103*07 :

https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do;jsessionid=3D95FE2FD3CF324B53370F84BCDF9968?cerfaNotice=51649%2305&cerfaFormulaire=10103*07

2. L'affiliation à une Caisse de congés payés

Si vous exercez une activité du Bâtiment ou des Travaux Publics, et dès lors que vous comptez du personnel salarié, vous devez obligatoirement vous affilier à une Caisse de congés payés.

Vous devez déclarer à votre caisse l'ensemble de vos salariés, dès leur embauche, et quel que soit le contrat de travail ou le poste occupé. Elle se charge de calculer et de verser les indemnités de congés payés à vos salariés.

Toutefois, il existe des exceptions. En effet, **vous pouvez choisir de calculer et de verser vous-même les indemnités de congés payés pour du personnel sous contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée minimum d'un an, ayant acquis date certaine par enregistrement ou sous contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation)** ([Code du travail, art. D. 3141-23](#)).

« Les salariés appartenant aux établissements mentionnés aux articles D. 3141-12 à D. 3141-15 sont déclarés par l'employeur à la caisse compétente, sauf s'ils sont titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, conclu pour une durée minimum d'un an et ayant acquis date certaine par enregistrement.

Toutefois, en cas de rupture d'un tel contrat avant le terme d'une année, l'employeur verse rétroactivement à la caisse les cotisations correspondant aux salaires perçus par le salarié depuis le début de la période de référence en cours. »

Les CDD conclus pour remplacement d'un salarié absent, pour un accroissement temporaire d'activité, etc en sont exclus.

Si vous décidez de calculer et de verser vous-même les indemnités de congés payés à vos apprentis, vous devrez obligatoirement adresser à la Caisse un exemplaire original du contrat dans les huit jours suivant l'enregistrement ou le visa de l'administration.

Si vous ne le faites pas dans ce délai, vous ne pourrez pas prétendre à bénéficier de l'exception et vous retomberez dans le cas général, c'est-à-dire que vous aurez l'obligation de verser à la Caisse la cotisation de congés payés comme pour n'importe quel autre salarié.

Les avantages et les inconvénients de calculer et verser vous-même les indemnités de congés payés

- L'avantage pour l'employeur de choisir ce mode opératoire, de calculer et de verser lui-même les indemnités de congés payés réside dans le fait qu'il n'a pas à payer de cotisation à la Caisse pour les salariés concernés, cotisation se montant à environ 20 % du salaire brut...

En revanche, c'est bien l'entreprise qui assure le paiement des indemnités au salarié et non la Caisse.

- La gestion interne des congés limite les obligations administratives liées à l'intervention de la Caisse (dispense de déclaration des salaires, de déclaration des congés ou de gestion des fins de contrat avec les certificats de congés). Néanmoins, si vos outils pour l'établissement de la paie ne vous permettent pas de faire ce double calcul du montant de l'indemnité à verser à chaque mois de prise de congés payés, ainsi que les primes de vacances. Cela restera pour vous une source de complications, avec tous les risques d'erreurs que cela comporte.
- En cas de résiliation d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée avant son terme, et que cette résiliation a pour effet de porter la durée du contrat à moins d'une année, vous devrez verser rétroactivement à la Caisse de congés payés les cotisations correspondant aux salaires perçus par le travailleur depuis le début de la période de référence en cours. La Caisse se chargera de verser elle-même au salarié ses indemnités de congés si celui-ci en fait la demande.

3. L'évaluation des risques (travaux dangereux)

L'apprenti de moins de 18 ans ne doit pas être exposé aux travaux dangereux énumérés dans le Code du travail, sauf ceux pour lesquels l'inspecteur du travail a accordé une autorisation, après avis favorable du médecin du travail.

Cette autorisation est valable pour toute la durée du contrat d'apprentissage, en l'absence de modification des équipements de travail, des conditions de sécurité et de l'environnement de travail et sous réserve de l'envoi, chaque année, à l'inspecteur du travail d'un nouvel avis favorable du médecin du travail.

Un mémo spécifique est consacré aux obligations du chef d'entreprise vis-à-vis des travaux dangereux auxquels sera soumis l'apprenti. Ce mémo détaille la procédure de **déclaration des dérogations aux travaux interdits** pour les mineurs en formation professionnelle. Contactez votre CAPEB pour obtenir plus de renseignements.

La loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a apporté plusieurs modifications au niveau de la conclusion du contrat.



La conclusion du contrat

1. Les précisions à fournir (Article 13)

- date de début de l'apprentissage ;
- de l'exécution du contrat d'apprentissage,
- de la période de formation pratique chez l'employeur
- de la période de formation en CFA.

2. La visite d'information et de prévention (Article 11)

Les apprentis doivent effectuer la visite d'information et de prévention au plus tard dans les 2 mois qui suivent leur embauche. Pour les apprentis mineurs, cette visite a lieu avant leur affectation à leur poste.

Le suivi de l'état de santé de l'apprenti relève de la responsabilité du service de santé au travail dont vous dépendez. L'employeur devra si nécessaire transmettre la fiche de poste de l'apprenti ou documents précisant les tâches confiées et les conditions dans lesquelles elles seront réalisées. Le médecin doit également avoir accès au document unique d'évaluation des risques et connaître les mesures de préventions mises en œuvre.



Les aides

- 1. Prise en charge des dépenses des maîtres d'apprentissage et tuteurs

Les opérateurs de compétences financent une partie des dépenses liées à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage salarié. Ils peuvent prendre en charge jusqu'à 230 € par mois et par salarié pour une durée maximale de 12 mois (Décret n° 2018-1342, 28 déc. 2018, JO 30 déc.).

S'agissant des tuteurs salariés, un même plafond de 230 € s'applique mais pour une durée maximale de six mois. Ce plafond mensuel est en outre majoré de 50 % lorsque le tuteur salarié est âgé de 45 ans ou plus ou accompagne une personne appartenant aux publics cibles du contrat de professionnalisation.

La formation des tuteurs comme des maîtres d'apprentissage peut être prise en charge par les Opco, mais dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures (soit un total de 600 € maximum).

- 2. Prise en compte du handicap dans les contrats d'alternance

Une aide peut être octroyée pour la signature d'un contrat d'**apprentissage** ou de **professionnalisation** d'une durée minimale de **6 mois** avec une personne en situation de handicap, pour une durée hebdomadaire de travail > 24h, >16h dans certains cas.

La demande d'aide se fait en remplissant un formulaire de demande d'intervention à adresser à l'Agefiph.

Le montant maximum de l'aide est de **4.000 €**. Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6ème mois travaillé.

Cette aide est cumulable avec d'autres aides. Elle est renouvelable en cas de poursuite des études au niveau supérieur. Elle peut être prolongée en cas de redoublement de classe.

Site : <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-dapprentissage>

Formulaire : <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2020-04/demande-intervention-avec-notice-avril-2018.pdf>

- 3. L'aide unique à l'embauche d'apprentis

Les deux dispositifs d'aide à l'alternance issus du COVID ont pris fin au **31 décembre 2022**.

L'aide actuellement accordée aux employeurs qui embauchent des demandeurs d'emploi de longue durée âgés d'au moins 30 ans devrait cesser de s'appliquer après le **31 décembre 2022**.

Toutefois, le Ministère du Travail annonce un nouveau dispositif d'aide en 2023 pour les embauches d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation, dont le montant sera identique pour les salariés mineurs ou majeurs.

C'est ainsi qu'**une aide d'un montant de 6000 € sera versée à toutes les entreprises, pour les contrats conclus avec un alternant, mineur comme majeur de moins de 30 ans, du 1er janvier au 31 décembre 2023**.

Cette aide exceptionnelle ne s'appliquera que pour la première année d'exécution du contrat.

Par rapport à l'aide exceptionnelle en vigueur jusqu'au **31 décembre 2022**, cette nouvelle aide est donc majorée de **1000 €** pour l'embauche d'un mineur, et réduite de **2000 €** pour l'embauche d'un majeur.

Conditions pour l'obtenir :

- L'entreprise doit embaucher un apprenti en contrat d'apprentissage
- Le contrat doit être signé **à partir du 1^{er} janvier 2023**
- L'entreprise doit compter moins de 250 salariés
- L'entreprise doit recruter un apprenti qui prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au Bac (Bac +2 pour les départements et régions d'outre-mer).

Montant de l'aide :

- 1^{re} année d'exécution du contrat : le montant maximum de l'aide est de **4 125 €**
- 2^e année d'exécution du contrat : le montant maximum de l'aide est de **2 000 €**
- 3^e année d'exécution du contrat (et la 4^e année si le contrat dépasse les 3 ans) : le montant maximum de l'aide est de **1 200 €**

Comment demander l'aide unique ? :

L'employeur doit envoyer le contrat d'apprentissage à son opérateur de compétences (OPCO). Selon l'OPCO, le dépôt se fait soit en ligne via leur site internet, soit par courrier.

Vous pouvez vous affranchir de ces démarches en les délégant à votre CAPEB de l'Aube. Cette dernière vous propose d'établir votre contrat d'apprentissage, que vous devrez nous retourner signé à la fois par l'entreprise et votre futur apprenti.

La CAPEB s'occupe alors de le transmettre au CFA pour obtenir la signature du Directeur et la convention de formation, puis de l'envoyer à CONSTRUCTYS.

Renseignements : Contactez Audrey SIGNORELLI ou Amandine KENNEL au 03 25 76 27 80

Versement de l'aide :

Une fois l'enregistrement du contrat et l'envoi de la DSN mensuelle faits, vous devez signaler la présence ou non du salarié concerné sur la plateforme SYLAé. L'employeur doit créer un compte personnel sur le portail SYLAé.

Le versement de l'aide est automatique.

Chaque mois, l'Agence de services et de paiement (ASP) envoie un avis de paiement à l'employeur, consultable sur cette même plateforme Sylaé.

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/R41138>

- Contact Support - Sylaé :

Par courriel : contact-sylae@asp-public.fr

Par téléphone : 0 809 549 549 (Prix d'un appel local) - Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et 13h30 à 17h

- 5. Rupture d'un contrat d'apprentissage et sort de l'aide

Si le contrat est rompu, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat. L'aide cesse ensuite d'être due au titre du mois suivant la date de fin de la relation contractuelle.

Les sommes éventuellement déjà perçues pour des mois sur lesquels le contrat a été résilié doivent être remboursées à l'Agence de services et de paiement (ASP).

L'employeur perçoit donc l'aide tant que le contrat se poursuit.

- 6. Aide à l'embauche d'un demandeur d'emploi d'au moins 26 ans / + 45 ans

Tout employeur qui cotise à la formation professionnelle continue peut y prétendre, à l'occasion de l'embauche d'un demandeur d'emploi en **contrat de professionnalisation** CDD ou CDI.

La personne embauchée ne doit pas avoir fait partie de l'entreprise durant les 6 mois avant la signature du contrat.

Le poste occupé ne doit pas avoir fait l'objet d'un licenciement économique dans les 6 mois qui précèdent l'embauche.

/

Toute modification sera portée à la connaissance de nos adhérents par le biais de notre newsletter, et la lettre d'information bimestrielle, de l'appli CAPEB 10 et du site internet 10.capecb.fr

L'aide à hauteur de 2 000 € est versée en 2 fois, à condition que le contrat soit toujours en cours d'exécution à la seconde date du versement.

L'employeur doit procéder à l'envoi du Formulaire demande Cerfa n°12434*03 à Pôle emploi services, dans les 3 mois qui suivent le début du contrat.

- 7. Aide au financement du permis de conduire pour les apprentis

En application du décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019, les apprentis majeurs peuvent bénéficier à compter du 1^{er} janvier 2019 d'une aide d'État pour financer leur permis de conduire.

Public concerné : apprenti

- âgé d'au moins **18 ans** lors de la demande d'aide, même si l'apprenti a commencé son contrat à 16 ou 17 ans ;
- titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- engagé dans un parcours d'obtention du permis B, que ce soit pour la partie théorique (le code de la route) ou pratique (examen de conduite).

Montant de l'aide :

Il s'agit d'une aide forfaitaire d'un montant de **500 euros**, quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti.

- L'aide est attribuée une seule fois pour un même apprenti ;
- aide cumulable avec toutes les autres aides perçues par le bénéficiaire, y compris les prestations sociales ;
- non prise en compte pour la détermination des plafonds de ressources du foyer fiscal de rattachement de l'apprenti pour le bénéfice des prestations sociales.

Modalités d'obtention :

- **Demander l'aide au financement du permis B, avant le début des cours.**

L'apprenti peut demander l'aide pour payer l'acompte qu'il doit verser à l'auto-école avant le commencement de la préparation au permis, sur présentation du contrat signé avec l'auto-école.

- **Demande l'aide au financement du permis B, si déjà payé, en présentant une ancienne facture.**

L'apprenti peut demander l'aide pour être remboursé du montant payé à l'auto-école à condition que la facture date de moins d'un an.

- L'aide au permis de conduire doit être demandée **auprès du centre de formation d'apprentis (CFA)**.
Le CFA communiquera à l'apprenti la démarche à suivre et le contenu du dossier :

1. la demande d'aide complétée et signée par l'apprenti ;
2. une copie recto verso de sa carte nationale d'identité ou de son passeport ou de son titre de séjour en cours de validité ;
3. une copie de la facture de l'école de conduite, émise ou acquittée, datant de moins de douze mois avant la demande d'aide.

En principe, les jeunes qui sont inscrits en CFA disposent de 3 mois pour trouver un employeur. Compte tenu de la situation économique actuelle, les apprentis qui rencontrent des difficultés à trouver un contrat d'apprentissage pourront rester 6 mois en formation en CFA avant de signer un contrat tout en étant aidé dans leurs recherches.

Enfin, il est prévu que l'aide au premier équipement d'un apprenti (jusqu'à 500 euros) permette de financer l'achat d'un ordinateur portable ou d'une tablette afin de suivre une formation.



La législation du travail applicable

	<i>Jusqu'à 18 ans</i>	<i>18 ans et plus</i>
Durée maximale du travail	8h / jour (+ 16 ans) dans la limite de 35h / semaine	10h / jour dans la limite de 35h / semaine
Heures supplémentaires	non autorisées (dérogations pour + 16 ans, accordées par l'inspecteur du travail pour un maximum de 5h / semaine)	autorisées dans la limite de 48h sur une semaine ou 44h en moyenne sur 12 semaines
Repos quotidien	12h 14h si le jeune a moins de 16 ans	11h consécutives
Pause	30 mn pour toute période de travail effectif ininterrompue de + 4h ½	20 mn pour 6h consécutives de travail
Repos	2 jours consécutifs (dérogations pour + 16 ans par un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise. Dans ce cas le jeune doit bénéficier d'une période de repos minimale de 36h consécutives)	24h consécutives, auxquelles se rajoute le temps de repos quotidien

Majoration des heures supplémentaires :

Les apprentis effectuant des heures supplémentaires sont rémunérés selon les dispositions légales applicables à l'entreprise : une majoration de salaire suivant le nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Code du travail. art. L3162-1 et R3162-1 : Concernant les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics, les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers, lorsque l'organisation collective du travail le justifie :

- dérogation possible à la durée de 35 h dans la limite de 5 h par semaine, les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leur majoration, donnent lieu à un repos compensateur équivalent.
- dérogation possible à la durée de 8 heures dans la limite de 2 h par jour : des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures doivent alors être attribuées.



En cas d'embauche après l'apprentissage

L'apprenti est peut-être en formation mais, en cas d'embauche, la durée de son contrat d'apprentissage doit être prise en compte pour le calcul de sa rémunération et son ancienneté.

Code du travail, **article L6222-16** : « *Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.* »

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié ».

Cette reprise d'ancienneté est applicable que l'apprenti soit embauché en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée, voire en contrat de travail temporaire dans la même entreprise.

La Cour de cassation a précisé qu'une convention collective ne pouvait pas faire obstacle à cette disposition légale de reprise d'ancienneté (Cour de cassation, chambre sociale, 27 mars 2013, n° 11-23967).



Exigence d'une formation professionnelle

L'apprenti doit nécessairement recevoir une formation professionnelle de son employeur (Cour de cassation, chambre sociale, 12 février 2013, n° 11-27525).

La Cour de cassation, considérant que la formation de l'apprenti n'était pas assurée, a requalifié un contrat d'apprentissage pour le transformer en CDI. L'employeur a été condamné à verser une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse et 2 000 € de dommages et intérêts.

Au niveau des textes, l'apprenti demeure sous la responsabilité de son maître d'apprentissage mais celui-ci n'est pas forcément tenu d'être en permanence avec lui. S'il y a un accident, le maître d'apprentissage est responsable. L'apprenti de par son statut ne peut pas œuvrer en complète autonomie.



Pré-requis liés au maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage doit être salarié de la structure ou chef d'entreprise.

C'est ce que confirme la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

« Art. L. 6223-8-1.-Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-1 sont déterminées par convention ou accord collectif de branche. »

Les prérequis pour être maître d'apprentissage demeurent :

- Etre volontaire
- Etre majeur
- Avoir une connaissance générale du fonctionnement de l'entreprise
- Avoir envie et le goût de transmettre ses compétences.

- Dans le cas d'un **contrat d'apprentissage** : soit posséder un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ; soit posséder trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé

- Dans le cas d'un **contrat de professionnalisation** : justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.



Combien d'apprentis par entreprise ?

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à **2 par maître d'apprentissage**.

Le maître d'apprentissage peut également accueillir, en plus, un apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

Des dérogations individuelles au plafond de deux apprentis peuvent être délivrées par l'administration, pour une durée de 5 ans renouvelable, lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche le justifient.

Sources juridiques : Code du travail

- Articles L 6223-1 ; R 6223-6 ; R 6223-7 du code du travail



La rupture du contrat d'apprentissage

La rupture du contrat d'apprentissage, **pendant les 45 premiers jours** consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, peut librement intervenir.

Pour cela, il suffit de constater la rupture par écrit et de la notifier au directeur du CFA, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat. Ce dernier la transmet sans délai à la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. Aucune indemnité spécifique n'est à verser.

En revanche, une fois écoulé le délai de 45 jours, les possibilités de rupture sont plus limitées, bien que les règles aient été toutefois un peu assouplies pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 en application de la loi « Avenir professionnel ».

Cette dernière maintient les dispositions d'une rupture concertée par les deux parties. Le code du travail précise dans son article L6222-18 :

« *Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.* »

Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties. (...) »

En cas de problème avec votre apprenti (absences répétées ou récurrentes, problèmes comportementaux, ...), vous pourrez toujours tenter une **résiliation amiable du contrat** en contactant tant votre apprenti que ses parents tuteurs si l'apprenti est mineur. Si votre apprenti n'est plus motivé pour poursuivre il pourra accepter.

La rupture amiable du contrat d'apprentissage peut se matérialiser en utilisant la trame qui suit.

Ce formulaire devra être rempli en 4 exemplaires (original + 3 copies). L'employeur conservera l'original, remettra une copie à l'apprenti, adressera une copie à la Chambre des métiers pour notification et une copie au CFA.

(Formulaire de résiliation en fin de mémo)

Néanmoins, à défaut d'accord amiable, la loi « Avenir professionnel » modifie les possibilités de rupture existantes jusqu'alors.

1. Rupture du contrat d'apprentissage par l'employeur

L'employeur ne doit plus recourir au conseil de prud'hommes pour obtenir la résiliation, mais peut directement licencier l'apprenti en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel et le cas échéant la procédure disciplinaire en cas :

- de force majeure ;
- de faute grave ;
- d'inaptitude de l'apprenti. Aucune obligation de reclassement ne s'applique alors.

L'arrêt-maladie, sauf à faire établir une fraude (ce qui est possible), n'est pas une cause suffisante.

Le salarié peut aussi être licencié en cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

Dans tous ces cas, le CFA doit permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et contribuer à lui trouver un nouvel employeur.

Autre nouveauté : lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, cela constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel.

2. Rupture du contrat d'apprentissage par l'apprenti

La [loi « Avenir professionnel »](#) permet désormais à l'apprenti de démissionner, selon des modalités qui viennent d'être déterminées par décret.

Article L6222-39 Code du travail

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires, un médiateur désigné par celles-ci peut être sollicité par les parties pour résoudre les différends entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

L'apprenti, ou son responsable légal si l'apprenti est mineur, doit **au préalable saisir ce médiateur de l'apprentissage consulaire**, auprès de la chambre de commerce et d'industrie (secteur commerce-industrie) ou auprès de la chambre des métiers et de l'artisanat (secteur artisanat).

Le médiateur de l'apprentissage peut permettre la mise en place d'un entretien de médiation entre un apprenti et son employeur, cherche à favoriser la résolution du conflit entre les deux parties en mettant en place un accord commun. Il a un devoir de neutralité.

Si l'intervention du médiateur ne permet pas d'obtenir un accord des deux parties, il est possible de saisir le [conseil des prud'hommes](#).

C'est **au minimum dans les 5 jours calendaires qui suivent cette saisine** du médiateur que l'apprenti qui entend mettre fin à son contrat -une fois passée la période de 45 jours de formation pratique en entreprise- devra en informer son employeur, par tout moyen conférant date certaine (LRAR, lettre remise en main propre, etc.).

La rupture du contrat d'apprentissage ne peut ensuite intervenir qu'après un délai d'au moins **7 jours calendaires** après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Article D6222-21-1 Code du travail

Dans un délai qui ne peut être inférieur à cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur prévue à l'article L. 6222-18, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine.

La rupture du contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à sept jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

NOTA : Conformément à l'article 2 du décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018, les présentes dispositions sont applicables aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2019.

L'acte de rupture doit en principe être signé de son représentant légal s'il est mineur, et une copie doit en être adressée pour information à l'établissement de formation.



Les obligations induites

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise.

Si vous accueillez un apprenti vous acquérez un nouveau statut d'employeur.

Vous êtes dès lors soumis à un certain nombre d'obligations (*affichages obligatoires, tenue de registres*, document unique...) pour lesquelles la CAPEB pourra vous fournir des informations, des trames sur simple demande.



Les + proposés par votre CAPEB

Vous souhaitez vous affranchir de ces démarches en les délégant et obtenir un suivi personnalisé ?

Votre CAPEB de l'Aube vous propose d'établir votre contrat d'apprentissage, que vous devrez nous retourner signé à la fois par l'entreprise et votre futur apprenti.

La CAPEB s'occupe alors de le transmettre au CFA pour obtenir la signature du Directeur et la convention de formation, puis de l'envoyer à CONSTRUCTYS.

Cette prestation individualisée vous sera facturée 40€ HT au moment du dépôt final auprès de CONSTRUCTYS.

Renseignements : Contactez Audrey SIGNORELLI ou Amandine KENNEL au 03 25 76 27 80


Contrat d'apprentissage
(art. L6211-1 et suivants du code du travail)

(Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa n°51649#04 avant de remplir ce document)

N° 10103*07

FA 13

**Mode contractuel de l'apprentissage I_I****L'EMPLOYEUR** employeur privé employeur « public »***Nom et prénom ou dénomination :**

N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :

Type d'employeur : _____

N° Voie

Employeur spécifique : _____

Complément :

Code activité de l'entreprise (NAF) : _____

Code postal : _____

Effectif total salariés de l'entreprise : _____

Commune :

Convention collective applicable :

Téléphone : _____

Code IDCC de la convention _____

Courriel : _____ @ _____

*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage : **L'APPRENTI(E)****Nom de naissance et prénom :**

Date de naissance : _____

Adresse : N° Voie

Sexe : M F Département de naissance : _____

Complément :

Commune de naissance : _____

Code postal : _____

Nationalité : _____ Régime social : _____

Commune :

Déclarez bénéficiant de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non

Téléphone : _____

Situation avant ce contrat : _____

Courriel : _____ @ _____

Dernier diplôme ou titre préparé : _____

Représentant légal (renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)

Dernière classe / année suivie : _____

Nom de naissance et prénom :

Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé : _____

Adresse : N° Voie

Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : _____

Complément :

Code postal : _____

Commune :

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE**Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°1 :**

Date de naissance : _____

Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°2 :

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

LE CONTRATType de contrat ou d'avenant : Type de dérogation : à renseigner si dérogation pour ce contratNuméro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant :

Date de conclusion :

Date de début d'exécution du contrat :

Si avenir, date d'effet :

Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage :

Durée hebdomadaire du travail :

 heures minutesTravail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : oui non**Rémunération**

1^{re} année, du au : % du * ; du au : % du *
 2^{de} année, du au : % du * ; du au : % du *
 3^{de} année, du au : % du * ; du au : % du *
 4^{de} année, du au : % du * ; du au : % du *

* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)

Salaire brut mensuel à l'embauche : €Caisse de retraite complémentaire : Avantages en nature, le cas échéant : Nourriture : € / repas Logement : € / mois Autre : **LA FORMATION**CFA d'entreprise : oui nonDiplôme ou titre visé par l'apprenti :

Dénomination du CFA responsable :

Intitulé précis :

N° UAI du CFA : Code du diplôme : N° SIRET du CFA : **Organisation de la formation en CFA :**

Adresse : N° Voie

Date de début du cycle de formation :

Complément :

 Code postal :

Date prévue de fin des épreuves ou examens :

Commune :

Visa du CFA (cachet et signature du directeur)

Durée de la formation : heures **L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt du contrat**

Fait à

*Signature de l'employeur**Signature de l'apprenti(e)**Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e)***CADRE RÉSERVÉ À L'ORGANISME EN CHARGE DU DÉPÔT DU CONTRAT**

Nom de l'organisme :

N° SIRET de l'organisme :

Date de réception du dossier complet :

Date de la décision :

 N° de dépôt : Numéro d'avenant : *Pour remplir le contrat et pour plus d'informations sur le traitement des données reportez-vous à la notice FA 14*

Constatation de la rupture du contrat d'apprentissage (Art. L 6222-18 - Code du Travail)

Contrat enregistré le : sous le N° :

L'employeur

Raison sociale de l'entreprise : Nom :
..... Prénom : Numéro SIRET :
..... Code APE de l'établissement Adresse de
l'établissement où s'effectue le contrat d'apprentissage :
..... Et

L'apprenti

Nom : Prénom : Né(e) le :
..... Adresse :
.....

Le représentant légal (si l'apprenti a moins de 18 ans)

Nom (Père/Mère/Autre représentant légal) : Prénom : Adresse :
.....

Déclare(nt) qu'il est mis fin au contrat qui a débuté le et qui
devait normalement expirer le :

- D'un commun accord entre les signataires
- Sur décision du Conseil des Prud'hommes pour :
- faute grave
- manquements répétés de l'une ou l'autre des 2 parties à ses obligations
- inaptitude de l'apprenti
- De manière unilatérale (la signature de l'autre partie n'est pas requise) :
- Pendant la période d'essai
- Sur décision de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme avant le terme prévu du contrat (l'employeur doit être informé par écrit au moins deux mois avant la fin prévue du contrat)

Date effective de la rupture :

Fait à : le :

Signature de l'employeur

Signature de l'apprenti

Signature du représentant légal
(si apprenti mineur)