

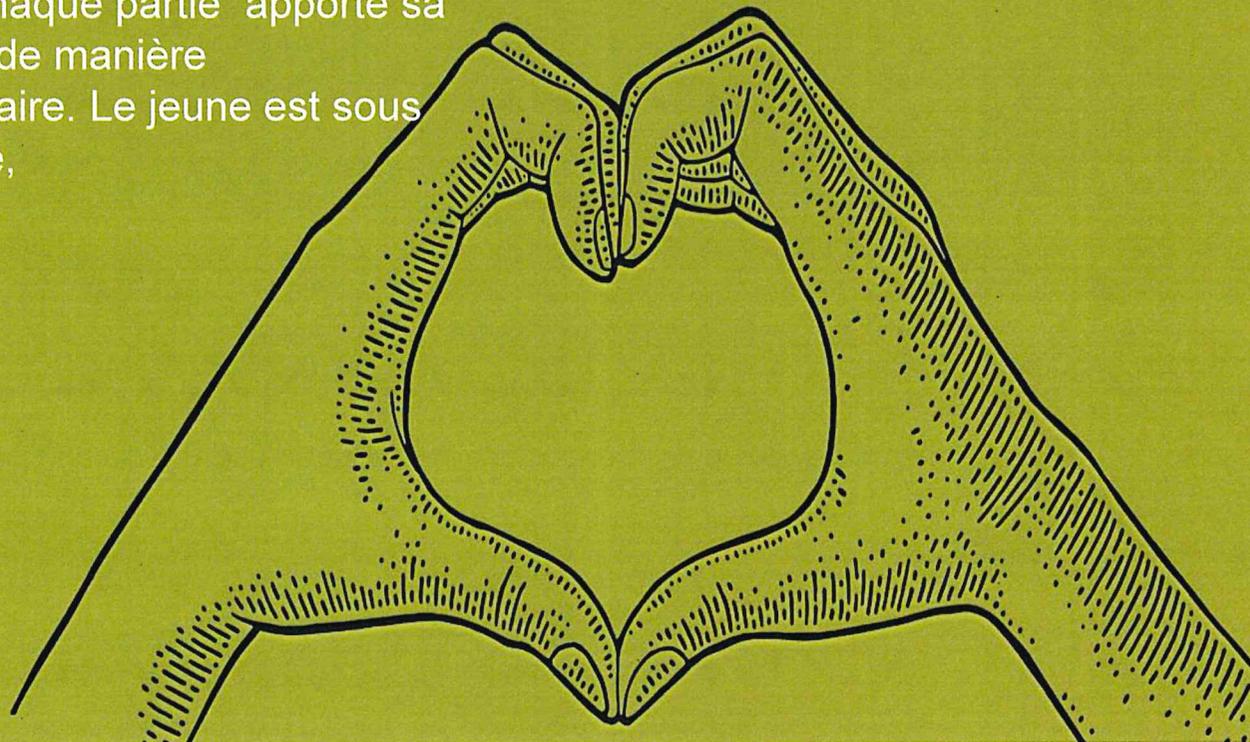


L'APPRENTI

- [Le contrat d'apprentissage](#)
 - L'âge de l'apprenti
 - Le statut de l'apprenti
 - La carte étudiant des métiers
 - Les obligations de l'apprenti
 - Le temps de travail de l'apprenti
 - La Rémunération de l'apprenti
 - L'apprenti mineur
 - L'aide au financement du permis B
 - La mobilité internationale de l'apprenti
-

Le contrat d'apprentissage une convention tripartite

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage en entreprise et en centre de formation des apprentis (CFA). Dans cette opération, chaque partie apporte sa contribution de manière complémentaire. Le jeune est sous statut salarié,



LA SIGNATURE DU CERFA




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

Contrat d'apprentissage

(art. L6211-1 et suivants du code du travail)



(Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa avant de remplir ce document)

N° 10103*10

Mode contractuel de l'apprentissage

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 :		Code IDCC de la convention collective applicable :	
Téléphone :			
Courriel :			
		@	
*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage :			

L'APPRENTI(E)

Nom de naissance de l'apprenti(e) :			
Nom d'usage :			
Le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil :			
NIR de l'apprenti(e) :		Date de naissance :	
Adresse de l'apprenti(e) :		Sexe : M F	
N°	Voie :	Département de naissance :	
Complément :		Commune de naissance :	
Code postal :			
Commune :		Nationalité : Régime social :	
Téléphone :		Déclare être inscrit sur la liste des sportifs de haut	

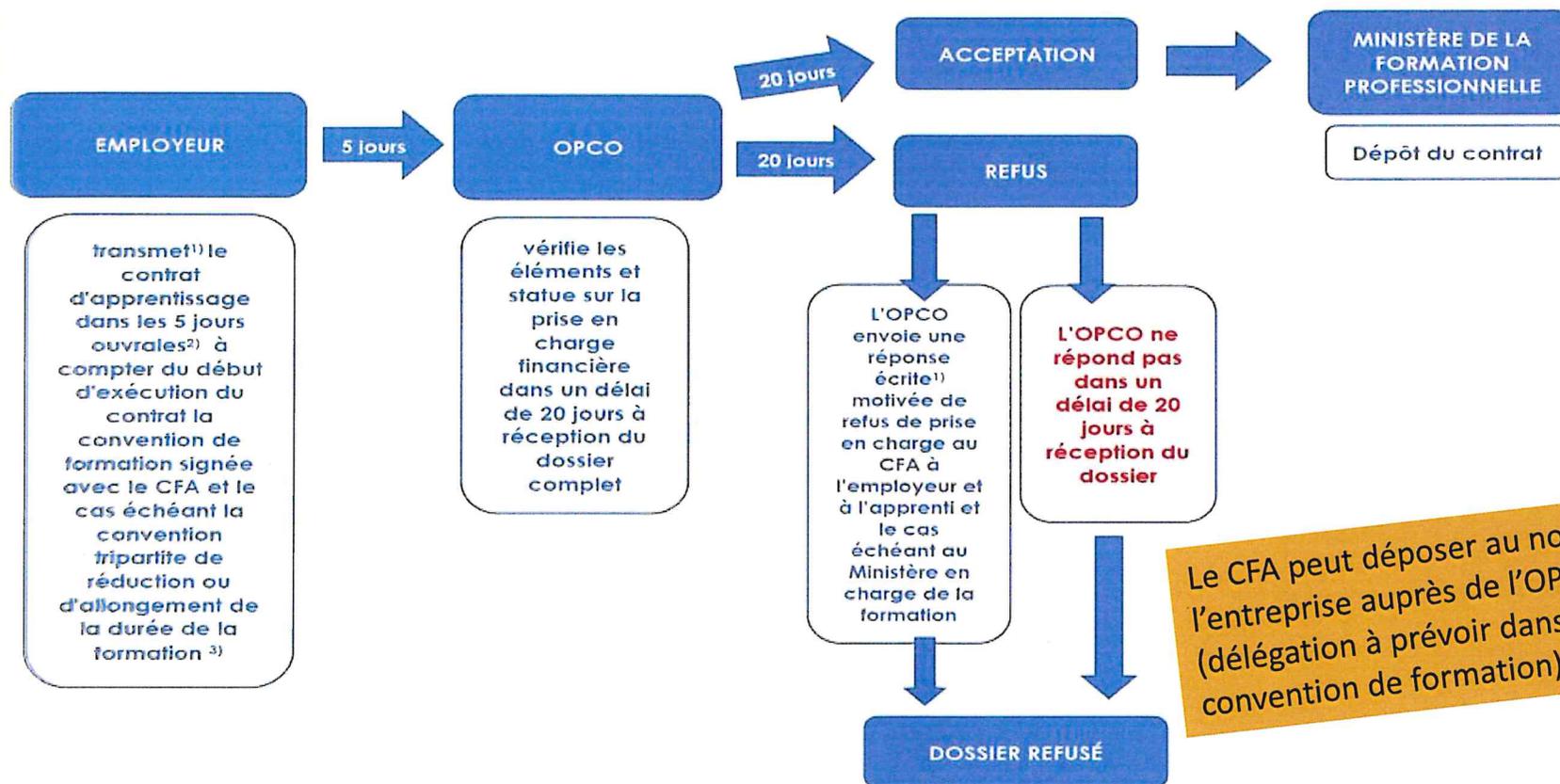
Le centre de formation appose son cachet et le directeur dépose sa signature.

Qui signe le CERFA :

- l'employeur,
- l'apprenti(e),
- et les parents quand l'apprenti(e) est mineur(e).

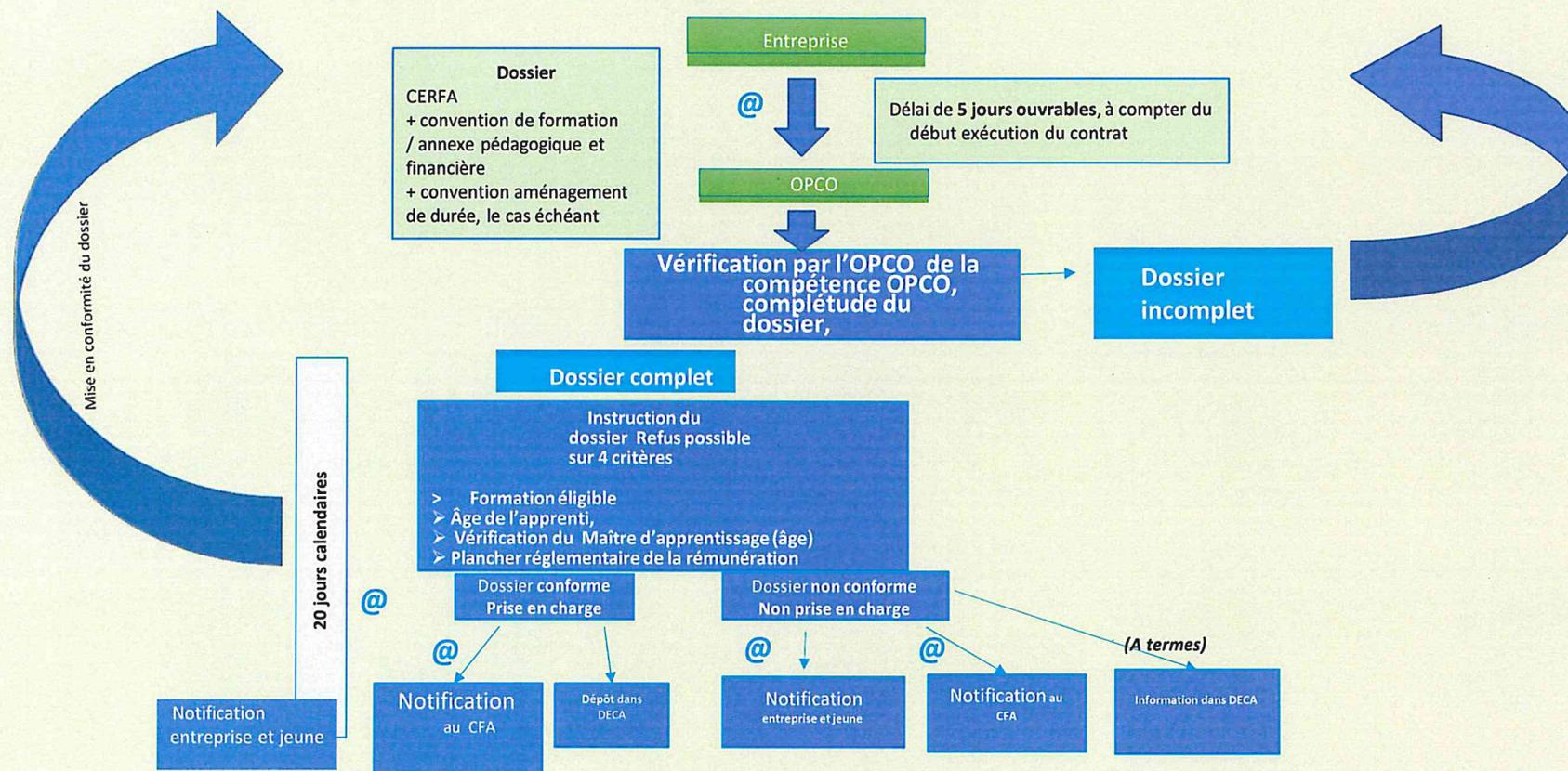
LE DÉPÔT DU CONTRAT

PROCÉDURE DE DÉPÔT SECTEUR PRIVÉ



Le CFA peut déposer au nom de l'entreprise auprès de l'OPCO (délégation à prévoir dans la convention de formation)

Processus de dépôt des contrats d'apprentissage



Sources : L6224-1 et D6224-1 et suivants

Points de refus

>> **l'éligibilité de la formation à l'apprentissage** – L6211-1 du code du travail → s'assurer que la formation est bien active au RNCP et ouverte en apprentissage ;

>> le **respect de l'âge d'entrée en apprentissage** – L6222-1 à L6222-3 du code du travail → de 16 à 29 ans ou par dérogation 15 ans et plus de 30 ans

>> la **présence d'un maître d'apprentissage** - premier alinéa de l'article L6223-8-1 du code du travail

>> le **respect de la grille minimale de rémunération** – D6222-26 du code du travail - respect de la rémunération réglementaire



Un contrat ne peut s'exécuter sans avoir été signé. La date de conclusion du contrat ne peut être postérieure à la date de début d'exécution du contrat. **IL EST DONC FORTEMENT CONSEILLE DE PROCEDER AVANT LE DEBUT D'EXECUTION DU CONTRAT, A TOUTES LES FORMALITES NECESSAIRES.**

→ Si cela n'est pas respecté, le dépôt du contrat auprès de l'administration ne sera pas possible – blocage technique

LA DURÉE DE L'APPRENTISSAGE



Démarrage possible de l'apprentissage sans employeur (3 mois maxi)

La durée du contrat peut varier entre 6 mois et 3 ans

L'accueil d'apprentis peut désormais se faire tout au long de l'année

Possibilité de rester au CFA après rupture du contrat (6 mois maxi)

LA CARTE ÉTUDIANT DES MÉTIERS



Carte d'étudiant des métiers

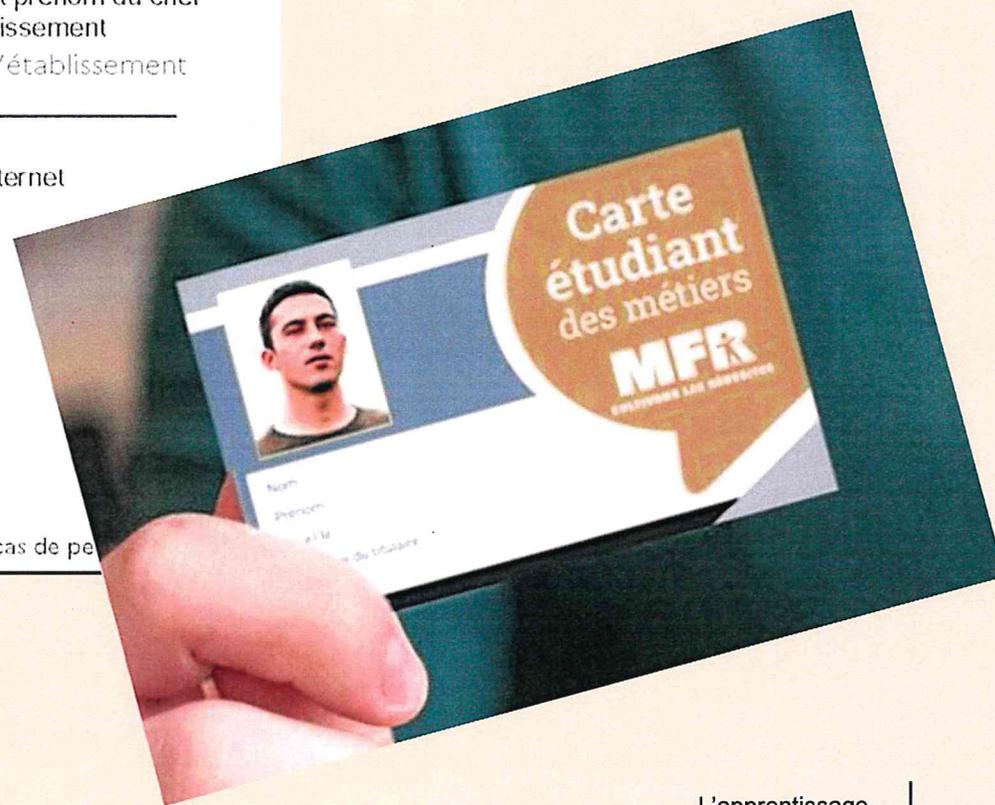
Nom et prénom du chef d'établissement
Chef d'établissement

Site internet

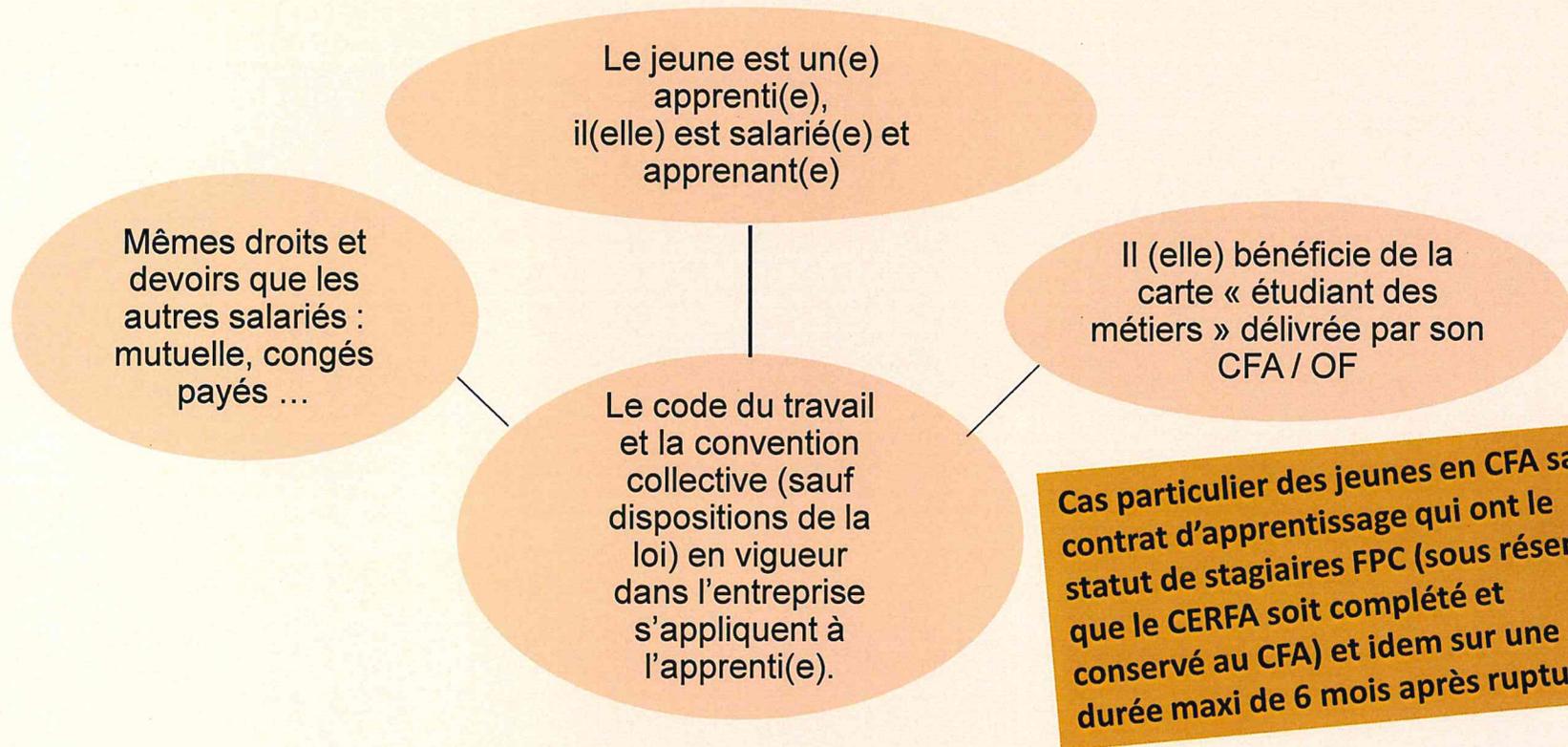
Adresse de l'établissement

Téléphone

Merci de retourner cette carte à l'adresse ci-dessus en cas de perte



LE STATUT DE L'APPRENTI

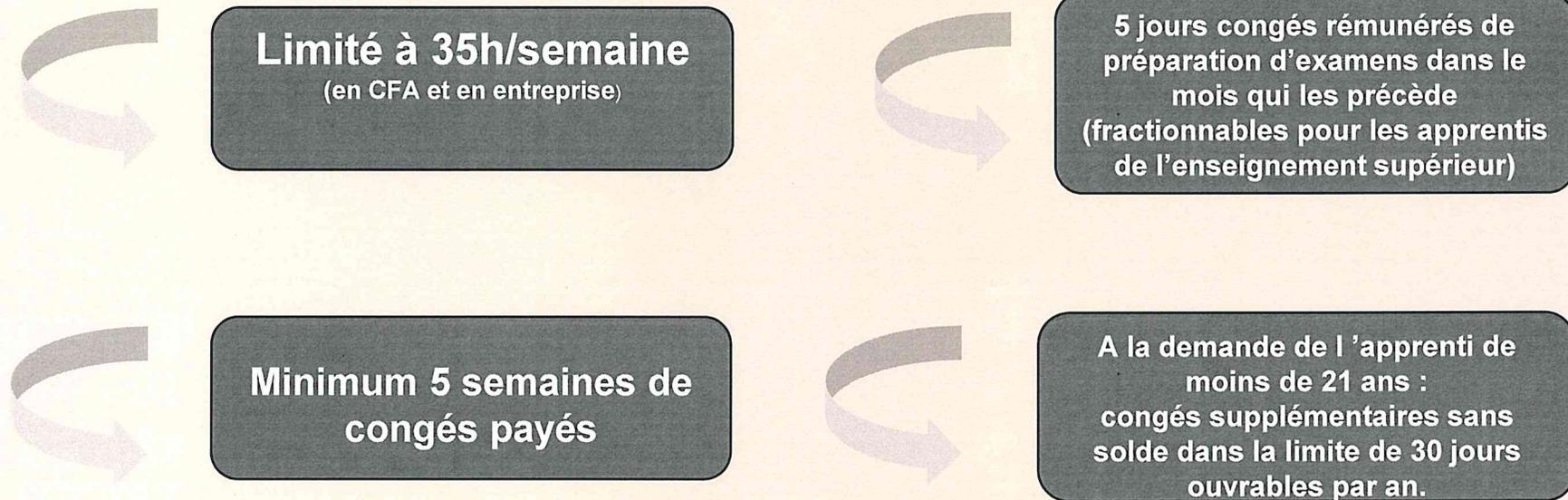


LES OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

- 1- Etre present aux cours dispensés en CFA ou suivre l'enseignement en formation ouverte à distance.
- 2- Effectuer le travail confié par l'entreprise selon la réglementation,
- 3- Respecter les horaires et les règlements de l'entreprise et du CFA,
- 4- Se présenter aux examens prévus en fin de contrat ou tout au long de la periode d'apprentissage
- 5 - Justifier toute absence



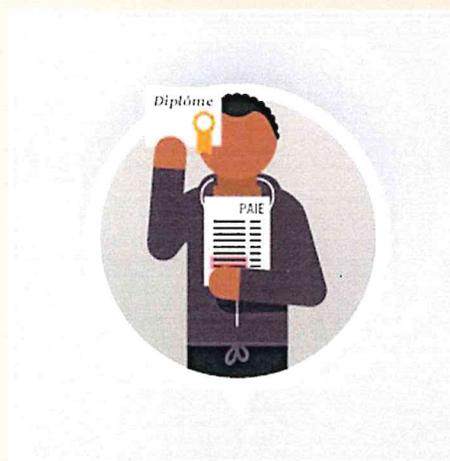
LE TEMPS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI



L'apprenti bénéficie de plus d'avantages si les dispositions conventionnelles le prévoient

L'APPRENTI MINEUR

L'apprenti mineur de moins de 16 ans doit bénéficier d'une rémunération au moins égale à celle attribuée aux apprentis de 16 à 17 ans



2 jours de repos consécutifs par semaine

- 5 semaines de congés payés

- Le travail de nuit interdit (de 22h à 6h)

(Sauf cas de dérogation accordées par l'inspecteur du travail dans certains secteurs d'activité et sous certaines conditions : hôtellerie et restauration, boulangerie et pâtisserie...-)

- Pas de travail les jours fériés

L'employeur peut recruter un jeune mineur dans un débit de boisson

La seule limite étant l'emploi ou l'affectation des mineurs en stage au **service du bar** qui est interdit.

Il est possible d'obtenir une dérogation par arrêté préfectoral par laquelle certains jeunes âgés de plus de 16 ans peuvent être embauchés ou accueillis en vue d'une affectation au service du bar,

LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI



A compter du 1^{er} janvier 2019



Année d'exécution du contrat	Jeune âgés de 16 à 17 ans	Jeunes âgés de 18 à 20 ans	Jeune âgés de 21 à 25 ans	Jeunes âgés de 26 ans et plus
<i>1ère année</i>	27%	43%	53%	100% du Smic, quelque soit l'année d'apprentissage
<i>2e année</i>	39%	51%	61%	
<i>3e année</i>	55%	67%	78%	

Réduction générale des cotisations patronales sur les rémunérations des apprentis n'excédant pas 1,6 × le SMIC

Fin de l'obligation des +20% pour le secteur public

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1, ou en application de l'article R. 6222-23-1, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Les apprentis de 15 ans bénéficient d'une rémunération au moins égale à celle octroyée aux apprentis de 16 ans

L'apprentissage

LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI : CAS PARTICULIERS

Succession de contrats chez
le même employeur ou un
nouvel employeur

Maintien du salaire initial
Sauf si modification de l'âge

Intégrer une classe en 1^{ère} Bac Pro en
apprentissage après une 2nde
professionnelle ou générale sous statut
scolaire ou un CAP en lien avec ce métier

La rémunération sera équivalente à
une 2^e année d'exécution de contrat

Intégrer la Terminale Bac Pro en
apprentissage après avoir suivi ce
diplôme sous statut scolaire
jusqu'en 1^{ère} année de Bac Pro

La rémunération sera celle d'une
3^e année d'exécution du contrat

Un 2^{ème} BTS en 1 an
(en lien avec celui déjà
obtenu)

Base 2^e année
d'exécution, majorée
de 15 points

Licence Pro

Rémunération sur la base
de la 2^e année d'exécution
du contrat

Poursuivre un parcours en formation
en apprentissage après une 1^{ère} année
de BTS ou BTSA sous statut scolaire

La rémunération sera celle d'une
2^e année d'exécution du contrat

Mention complémentaire
et Certificat de Spécialisation

Majoration de 15 points

La majoration réglementaire de 15 points :

si les trois conditions suivantes sont cumulativement remplies :

- la durée du contrat d'apprentissage est inférieure ou égale à 1 an ;
- le contrat d'apprentissage prépare à un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu, que ce soit en apprentissage ou hors apprentissage, quel que soit le délai entre les deux formations ;
- la qualification est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

Si une disposition conventionnelle ou contractuelle conduit à une rémunération globale plus favorable (que la rémunération réglementaire + 15 points), c'est celle-ci qu'il faut appliquer.

Cette majoration ne s'applique pas aux apprentis bénéficiant déjà d'une rémunération réglementaire équivalant au moins à 100% du SMIC, sauf lorsqu'ils sont titulaires d'une RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé).

Cas de la réduction / allongement du contrat :

- l'apprenti doit être considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

Ainsi, lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation, dès lors qu'il entre sous le régime de l'apprentissage au titre d'une année « pleine » du cycle de formation théorique.

L'AIDE AU FINANCEMENT DU PERMIS B



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



Montant : 500 €

attribué en une seule fois pour un même apprenti cumulable avec toutes les autres aides perçues par l'apprenti, y compris les prestations sociales

Bénéficiaires :

- Titulaires d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution, peu importe l'année de formation et la nature du diplôme visé
- Agés d'au moins 18 ans
- Engagés dans la préparation des épreuves du permis catégorie B

Procédure :

- 1 – L'apprenti adresse la demande au CFA : formulaire + copie recto verso de la pièce d'identité en cours de validité + devis ou facture de l'école de conduite émise ou acquittée datant de moins de 12 mois
- 2- le CFA vérifie le respect des conditions
- 3 – le CFA verse l'aide à l'apprenti ou, le cas échéant, à l'école de conduite
- 4 – Le CFA adresse la demande d'aide à l'ASP pour obtenir remboursement. Le CFA/OF peut conclure une convention l'ASP afin de réduire l'avance de trésorerie.