

L'ENTREPRISE

- 
- Les Aides aux entreprises
 - Les Exonérations accordées aux entreprises
 - Les Conditions pour être maitre d'apprentissage
 - Le rôle du maitre d'apprentissage
 - La visite d'aptitude
 - La dérogation aux travaux interdits pour les moins de 18 ans
 - Les modes de ruptures anticipées du contrat d'apprentissage
 - L'indemnisation de la rupture du contrat d'apprentissage
-

L'aide à l'alternance 2023



Date de conclusion (signature du contrat)

- Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023



Niveau de diplôme

- Contrat d'apprentissage préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP)
- Contrat de professionnalisation préparant :
 - à un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalant au plus au niveau 7 de la nomenclature nationale des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur, etc.)
 - à un CQP (certificat de qualification professionnelle)
 - ainsi que pour les contrats expérimentaux conclus en application du VI de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018



Pour toutes les entreprises du secteur marchand privé et du secteur public industriel et commercial

- Sans condition pour celles de moins de 250 salariés
- Pour celles de 250 salariés et plus, à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif



Montant de l'aide*

- 6 000 € (jusqu'à 29 ans révolus pour un salarié en contrat de professionnalisation)
(*) : Pour la première année du contrat



Pour plus d'informations

- [Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022](#)

LES EXONÉRATIONS ACCORDÉES AUX ENTREPRISES



Exonération de cotisations
salariales plafonnée à
hauteur de 79%

Application des mesures
de réduction de charges de
droit commun

LES CONDITIONS POUR ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE



- ✓ Salarié volontaire
- +
- ✓ Titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent,
- +
- ✓ Justifie d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti

OU

- ✓ Salarié volontaire
- +
- ✓ Justifie de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,



Le nom de votre maître d'apprentissage figure sur le contrat

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°1 :

Date de naissance :

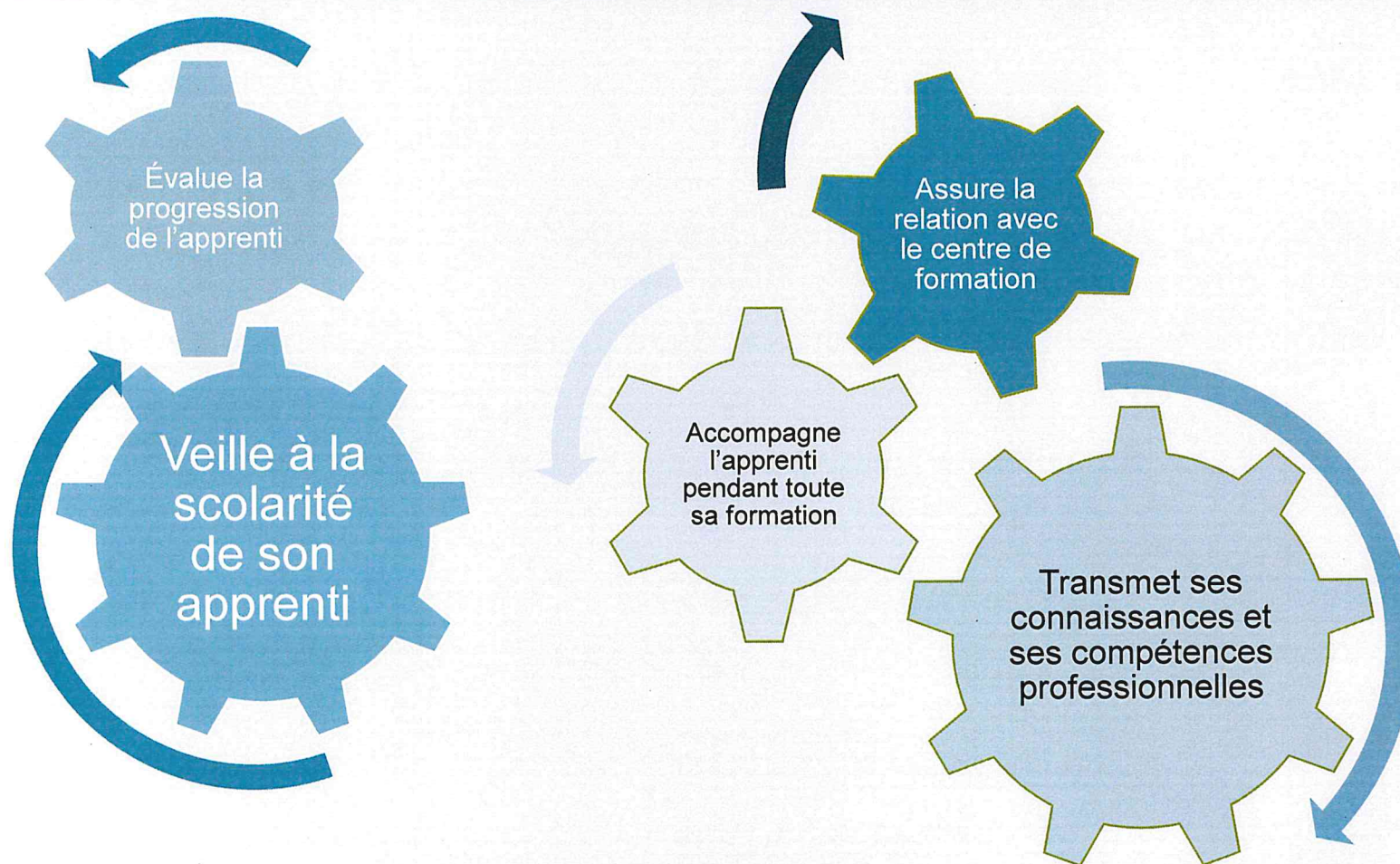
Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°2 :

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 maître d'apprentissage peut avoir 2 apprenti(e)s
(et un(e) redoublant(e)) sous sa responsabilité**

LE RÔLE DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE



L'apprentissage

LA VISITE D'APTITUDE



L'APTITUDE D'UN APPRENTI À EXERCER LE **MÉTIER FAIT**
L'OBJET D'UNE VÉRIFICATION MÉDICALE :

SYSTÉMATIQUEMENT AVANT L'EMBAUCHE, POUR LES
POSTES À RISQUES ET POUR LES APPRENTIS MINEURS,

OU

A LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR, DU DIRECTEUR DU CFA
OU DE L'APPRENTI LUI-MÊME
À LA DEMANDE DU JUGE SAISI D'UNE DEMANDE DE
RÉSILIATION JUDICIAIRE

- La visite d'aptitude est effectuée par le médecin du travail
- La visite d'aptitude se substitue à la VIP (visite information et prévention)

LA PROCÉDURE DE DÉCLARATION DE DÉROGATION AUX TRAVAUX INTERDITS POUR LES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS



QUELS SONT LES JEUNES CONCERNÉS ?

Sont concernés les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans qui sont en formation professionnelle.

QUELLE PROCÉDURE ?

Pour affecter un jeune de moins de 18 ans à des travaux en principe interdits, l'employeur ou le chef d'établissement, chacun

en ce qui le concerne, doit préalablement à l'affectation des jeunes :

- **Adresser une déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail (article R. 4153- 41 du code du travail)**

La déclaration de dérogation octroyée pour les besoins de la formation est attachée au lieu d'accueil du ou des jeunes et non pas à chaque jeune.

La déclaration est renouvelée tous les 3 ans. Elle est dématérialisée

- **Tenir à disposition de l'inspecteur du travail (article R. 4153-45 du code du travail) les informations relatives**

- au jeune (nom, prénom, date de naissance),
- à la formation professionnelle suivie (durée, lieux de formation connus),
- à l'avis médical d'aptitude,
- à l'information et la formation à la sécurité,
- à la personne chargée d'encadrer le jeune (nom, prénom, qualité ou fonctions).



Déclaration de dérogation aux travaux interdits en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans en formation professionnelle
R. 4153-40 et suivants du code du travail

☐ Déclaration initiale (valable 3 ans) – R. 4153-41
☐ Renouvellement – R. 4153-44

Date de la dernière déclaration :

L'apprentissage

QUELS SONT LES TRAVAUX INTERDITS OU RÉGLEMENTÉS

TRAVAUX INTERDITS (interdiction absolue)

- Travaux exposant à des agents biologiques de groupe 3 ou 4
- Travaux exposant à un niveau d'empoussièrement en fibres d'amiante de niveaux 2 et 3
- Travaux exposant aux vibrations mécaniques au-delà des VLEP
- Travaux en milieu hyperbare
- Accès sans surveillance à un local avec pièce nue sous tension ou opérations sous tension électrique
- Travaux exposant à des rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A
- Travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement
- Conduite de quad ou de tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection contre le renversement ou de dispositif de retenue
- Travaux en hauteur avec utilisation d'échelles / escabeaux / marchepieds sans respect de l'article R. 4323-63 du code du travail
- Travaux temporaires en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semiligneuses
- Travaux exposant à des températures extrêmes
- Travaux d'abattage, d'euthanasie, d'équarrissage des animaux et travaux au contact d'animaux féroces ou venimeux.
- Travaux exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent.

Travaux interdits = aucune dérogation

TRAVAUX RÉGLEMENTÉS (soumis à déclaration à l'IT)

- Travaux exposant à des agents chimiques dangereux (ACD)
- Travaux exposant à un niveau d'empoussièrement en fibres d'amiante de niveau 1
- Travaux exposant à des rayonnements
- Interventions en milieu hyperbare
- Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage de charges et de personnes (sous réserve que les conditions visées au c) ci-dessous ne soient pas remplies)
- Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail
- Travaux temporaires en hauteur à l'aide d'EPI si impossibilité technique de recourir à des protections collectives
- Travaux de montage/démontage des échafaudages
- Travaux avec des appareils sous pression
- Travaux en milieu confiné
- Travaux en contact du verre et du métal en fusion

Seuls les travaux mentionnés dans la colonne de droite sont visés par une possible déclaration de dérogation, pour les besoins de la Travaux formation du jeune

LES MODES DE RUPTURES ANTICIPÉES



Pendant les 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise

Après 45 jours de formation pratique dans l'entreprise

Possibilité, pour les deux parties, de rompre unilatéralement et librement le contrat d'apprentissage. La rupture n'est subordonnée à aucun motif particulier et ne donne lieu à aucune indemnité.

- D'un commun accord
- Par décision du liquidateur judiciaire
- Force majeure
- Faute grave de l'apprenti
- Inaptitude de l'apprenti (*sans obligation de reclassement*)
- Décès de l'employeur, maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle
- → la rupture prend la forme d'un licenciement
- A l'initiative de l'apprenti :
 - après saisine du médiateur consulaire,
 - par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance

L'INDEMNISATION DE LA RUPTURE



Motifs de rupture	Indemnisation de l'apprenti
Faute grave	Non
Inaptitude	Oui, équivalente soit au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (la plus favorable) , soit au double de l'indemnité de licenciement si l'inaptitude est d'origine professionnelle.
Liquidation judiciaire	Oui, d'un montant au moins égal aux rémunération qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat
Force majeure	Non, sauf en cas de sinistre à l'origine de la rupture anticipée

L'apprentissage