

BENEFICIAIRES

- ✓ Jeunes de **16 à 29 ans** révolus pour les contrats signés après le 1^{er} janvier 2019), sauf dérogations dans certaines hypothèses (nous consulter)
- ✓ Jeunes de 15 ans sortant de 3^{ème} ou atteignant 16 ans avant la fin de l'année civile
- ✓ Sans limite d'âge si le jeune est travailleur handicapé.

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

L'apprenti est un jeune salarié en formation. Il s'engage à :

- ✓ Effectuer le travail* que lui confie l'employeur
- ✓ Respecter le règlement de l'entreprise
- ✓ Suivre la formation en CFA.

*Ce travail devant rester en lien avec la formation poursuivie.

NATURE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de type particulier** par lequel un employeur s'engage à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en Centre de Formation d'Apprentis (CFA). L'apprentissage peut également être réalisé dans le cadre d'un CDI, on parle alors de Période d'apprentissage.

CONDITIONS DE DESIGNATION DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le chef d'entreprise, le conjoint collaborateur ou un salarié volontaire peuvent être désignés s'ils justifient* :

- ✓ Soit d'un **diplôme équivalent** à celui préparé par l'apprenti et de **1 an de pratique professionnelle** (hors période de formation)
- ✓ Soit de **2 ans de pratique professionnelle** en relation avec la formation envisagée par l'apprenti (hors période formation)

* **Sous réserve que la convention collective de branche applicable ne fixe pas des conditions de compétence particulière.**

FORMALITES

La Chambre de Métiers et de l'Artisanat assure sous certaines conditions :

- ✓ La rédaction du contrat d'apprentissage signé par les différentes parties
- ✓ L'envoi du contrat au Centre de Formation d'Apprentis pour inscription
- ✓ L'assistance au dépôt du contrat d'apprentissage.
- ✓ L'assistance pendant toute la durée du contrat.

L'entreprise se charge d'établir la Déclaration Préalable À l'Embauche et la transmet à l'URSSAF ou à la MSA. L'employeur est également tenu lors de l'embauche d'un apprenti mineur :

- ✓ de réaliser une déclaration préalable auprès des services de la DIRECCTE compétente, en cas de travaux dits dangereux.
- ✓ d'obtenir un agrément préalable auprès de la DIRECCTE (cf. lien suivant), en cas d'affectation au service du bar dans un « débit de boissons » (l'apprenti doit avoir au moins 16 ans).

CFA – FORMATION

- ✓ Formation en alternance entre l'entreprise et le CFA, qui assure au moins 400 heures de formation par année de contrat
- ✓ La formation est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou un titre homologué
- ✓ **Le temps passé au C.F.A.** est assimilé à du temps de travail et rémunéré comme tel.

DUREE DU CONTRAT

- ✓ La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est **en principe de deux ans**, mais peut varier de 6 mois à trois ans, selon le métier, le niveau du diplôme (CAP, MC, BP, BM, BAC PRO, BTS...) et le niveau de compétences de l'apprenti(e). *
- ✓ Il est possible de signer des contrats d'apprentissage successifs afin de préparer une spécialisation, un diplôme de niveau supérieur, un autre métier
- ✓ *Des adaptations de durées sont possibles, sur cette base, dans le cadre d'une convention signée entre les parties et le centre de formation (article L. 6222-7-1 du code du travail).

REMUNERATION

Le salaire est calculé sur la base du SMIC (sauf dispositions contractuelles plus favorables)

- ✓ **Pour les contrats signés à compter du 1er janvier 2019 :**

Age de l'apprenti (e)	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16-17 ans	27% du SMIC	39% du SMIC	55% du SMIC
18-20 ans	43% du SMIC	51% du SMIC	67% du SMIC
21-25 ans *	53% du SMIC	61% du SMIC	78% du SMIC
26 ans et plus *	100% du SMIC	100% du SMIC	100% du SMIC

*Ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus élevé que le SMIC

Le montant des rémunérations est majoré à compter du 1^{er} jour du mois suivant le changement de tranche de âge.

Attention : Ce salaire peut être supérieur en vertu d'un accord conventionnel ou contractuel. Par ailleurs, des règles particulières de rémunération sont prévues en cas de prolongation, réduction de la durée de l'apprentissage, ainsi que lors de la préparation de certains diplômes (mention complémentaire, licence professionnelle...), ou de contrats successifs (diplômes connexes...).

AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

† Pour les contrats signés à compter du 1er janvier 2019 :

L'employeur peut prétendre au bénéfice d'une aide unique.

✓ **Conditions pour le versement de l'aide unique :**

- moins de 250 salariés ;
- contrat signé à compter du 1er janvier 2019 ;
- diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

✓ **Montant de l'aide unique par année d'exécution du contrat :**

Année d'exécution du contrat	Montant maximum de l'aide
1 ^{ère} année	4125 €*
2 ^{ème} année	2000 €
3 ^{ème} année	1200 €
4 ^{ème} année**	1200 €

**Mesure exceptionnelle liée à la COVID 19 concerne les contrats conclus entre le 01 juillet 2020 et le 28/02/2021:*

*Aide revalorisée à 5 000 euros la première année pour un jeune mineur
Aide revalorisée à 8 000 euros la première année pour un majeur (jusqu'à 29 ans)*

***En cas d'allongement ou de prolongation de la durée du contrat au-delà de 3 ans dans les hypothèses suivantes :*

- situation de handicap,
- sportifs de haut niveau,
- redoublement.

A noter : la gestion de l'aide unique est confiée à l'Agence de services et de paiement.

✓ **Modalités de versement :**

L'aide est versée mensuellement conformément aux données mentionnées dans la DSN effectuée par l'employeur*.

L'aide n'est pas due:

- en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, à compter du mois suivant la date de fin du contrat ;
- en cas de suspension du contrat d'apprentissage conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, pour chaque mois considéré.

Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement.

**A défaut de transmission des données via la DSN, le mois suivant, l'aide est suspendue.*

✓ Pour tous les contrats d'apprentissage, indépendamment de leur date de signature :

Le dispositif dit de réduction générale est applicable pour les contrats d'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2019.

L'apprenti demeure exonéré des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération n'excédant pas **79% du SMIC**.

AUTRES AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

En cas d'embauche d'une personne en **situation de handicap**, une aide spécifique peut également être allouée à l'employeur, à raison de :

- 500 € par période de 6 mois dans la limite de 3000€
- 3000 € en cas d'embauche en CDI apprentissage.

RUPTURES

✓ **Durant les 45 premiers jours consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectués par l'apprenti** (à l'exclusion donc du

temps de formation en CFA, des congés ou absences) le contrat peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties.

✓ **Passé ce délai :**

La résiliation du contrat peut intervenir sur un **accord exprès et bilatéral des cosignataires**, ou, pour **ceux signés à compter du 1er janvier 2019*** :

- aux termes d'une procédure de **licenciement**, en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.
- par la **démission de l'apprenti** et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret.

*** Pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018**, seule la résiliation judiciaire pour faute, ou inaptitude de l'apprenti, et la démission motivée par l'obtention du diplôme sont possibles.

L'ensemble des documents de fin de contrat doivent être remis à l'apprenti (attestation Pôle emploi, certificat de fin de contrat de travail, solde de tout compte).

FORMALITES OBLIGATOIRES LIEES A L'EMBAUCHE

✓ **DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE (DPAE)**

Un formulaire de DPAE doit être envoyé à l'URSSAF dans les huit jours précédents l'embauche.

Comment effectuer cette déclaration :

Par internet : www.due.urssaf.fr

Par télécopie ou courrier : [voir l'annuaire des URSSAF](#)

✓ **SANTE AU TRAVAIL**

✓ VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION

Elle est obligatoire et doit être effectuée **avant l'expiration d'un délai de deux mois à compter de la date d'embauche, ou avant l'affectation de l'apprenti au poste si ce dernier est mineur.**

✓ DECLARATION POUR TRAVAUX DANGEREUX

ATTENTION : les jeunes mineurs ne peuvent être affectés à des travaux dangereux sans une déclaration préalable effectuée auprès de l'Inspection du Travail.

L'employeur doit procéder à une simple information auprès de l'Inspection du Travail (document joint en cas d'embauche d'un apprenti mineur).

Cette déclaration est valable pour une durée de 3 ans. Aucune réponse ne sera fournie par l'administration.

Elle devra mentionner :

- Le secteur d'activité de l'entreprise ou de l'établissement,
- Les formations professionnelles assurées par l'entreprise,
- La qualité ou fonction de la ou les personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux,
- Les travaux et machines concernés par la dérogation.

Une actualisation de l'information devra également être adressée à l'Inspection du Travail dans les 8 jours en cas de modification portant sur le secteur d'activité, les formations professionnelles assurées ou la nature des travaux faisant l'objet de la dérogation.

Document à retourner à : Unité départementale de la Seine-Maritime de la DIRECCTE Normandie
Inspection du Travail
14 Avenue Aristide Briand
76 000 ROUEN CEDEX 1

Attention : la prévention des risques n'est pas limitée au contrôle de la dangerosité d'un matériel dangereux ou d'un travail dangereux mais basée sur la nature des travaux confiés aux jeunes (surveillance des équipements de travail, des milieux de travail et des activités de travail).

La réalisation du document de prévention des risques est donc un préalable nécessaire à la demande d'autorisation.

Vous devez tenir à disposition de l'Inspecteur du Travail, en cas de contrôle, les informations relatives :

- Aux prénoms, nom et date de naissance du jeune,
- A la formation professionnelle suivie, à sa durée et aux lieux de formations connus,
- A l'avis médical d'aptitude à procéder à ces travaux,
- A l'information et la formation à la sécurité dispensée aux jeunes,
- Aux prénoms, nom et qualité ou fonction de la personne ou des personnes compétentes chargées d'encadrer le jeune.

Plus d'informations sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/la-protection-de-la-sante-des-jeunes-travailleurs>

LA DUREE DU TRAVAIL DES SALARIÉS ET DES APPRENTIS

Age du salarié	Durée du travail			Repos hebdomadaire		Pause et repas		Travail de nuit		Heures supplémentaires
	Durée journalière	Durée légale hebdomadaire	Durée maximale hebdomadaire (5)	Tout secteur	Dérogation pour certains secteurs	Repos entre 2 journées	Pause	Période	Régimes	
Moins de 16 ans	8 h*	35 h	35 h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives Travail du dimanche possible	14 h	30 min pour 4 h 30 de travail	20 h – 6 h	Interdiction	5 h** Suppl. /semaine avec autorisation de l'Inspection du Travail et de la médecine du Travail Sous réserve du respect des majorations dues pour les heures supplémentaires
Moins de 18 ans	8 h*	35 h	35h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives Travail du dimanche possible	12 h	30 min pour 4 h 30 de travail	22 h – 6 h	Interdiction sauf certains secteurs (4)	5 h ** suppl. /semaine avec autorisation de l'Inspection du Travail et de la médecine du Travail Sous réserve du respect des majorations dues pour les heures supplémentaires
A partir de 18 ans	10 h maximum	35 h	48 h 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives	24 h en principe le dimanche	24 h Travail du dimanche possible	11 h	20 min pour 6 h de travail	21 h – 6 h	Possible	Disposition de droit commun Sous réserve du respect des majorations dues pour les heures supplémentaires

* 10 heures par jour, pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, dans les secteurs listés à l'article R. 3162-1 du code du travail (chantiers du bâtiment, des travaux publics et des espaces paysagers), sous réserve de l'attribution des contreparties prévues par l'article L. 3162-1 nouveau du code du travail

** Sur autorisation de l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail, ou de droit pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, dans les secteurs listés à l'article R. 3162-1 du code du travail (chantiers du bâtiment, des travaux publics et des espaces paysagers), sous réserve de l'attribution des contreparties prévues par l'article L. 3162-1 nouveau du code du travail

1. Le temps de travail des apprentis

La réglementation de la durée de travail des apprentis dépend de leur âge.

Le temps passé par l'apprenti au CFA est considéré comme du temps de travail.

Les apprentis qui doivent participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficient d'une journée. Cette absence est rémunérée par l'employeur.

2. Les congés payés des apprentis

L'apprenti bénéficie des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Le nombre de jours de congés payés auquel un salarié a droit se calcule en fonction de sa durée de présence pendant une période dite « période de référence ». Les congés sont acquis à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de cette période. Les apprentis de moins de 21 ans ont droit à un congé de 30 jours ouvrables, dans le cadre duquel ne seront payés que les jours acquis au titre des congés payés.

3. Le « congé pour révision d'examen »

Les apprentis bénéficient d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui précède les épreuves du diplôme ou du titre prévu au contrat. Il s'agit d'un congé rémunéré. Pendant ce congé, l'apprenti a le devoir de suivre les enseignements spécialement dispensés par le CFA si celui-ci en prévoit l'organisation.

4. Travail de nuit

L'employeur a la possibilité de demander une dérogation auprès de l'Inspection du Travail (pour une durée de 1 an renouvelable) pour les apprentis âgés d'au moins 16 ans, dans les secteurs de :

- La boulangerie et pâtisserie : travail possible dès 4h du matin
- L'hôtellerie et restauration : travail possible jusqu'à 23h30

5. Travail du dimanche

Les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler les dimanches sauf dans les secteurs suivants : l'hôtellerie, la restauration, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, les magasins de vente de fleurs naturelles, les jardineries.

6. Travail des jours fériés

Les apprentis mineurs ne peuvent travailler les jours fériés sauf dans certains secteurs (les mêmes que pour le travail du dimanche).