



Chambre
de **Métiers**
et de l'**Artisanat**

CALVADOS - ORNE

Guide de

L'APPRENTISSAGE

ÉDITION 2019



La Chambre de Métiers et de l'Artisanat Interdépartementale Calvados-Orne vous accompagne dans l'établissement du contrat d'apprentissage

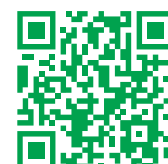
Calvados

2, rue Claude Bloch – CS 25059 – 14077 CAEN Cedex 5
Tél. : 02.31.53.25.50 Fax : 02.31.53.25.51
apprentissage@cmai-calvados-orne.fr

Orne

52, Bd du 1er Chasseurs - B.P. 19 – 61001 ALENÇON Cedex
Tél. : 02.33.80.00.56 Fax : 02.33.80.00.76
app61@cmai-calvados-orne.fr

Ce document est consultable sur
www.cmai-calvados-orne.fr (Publications)



SOMMAIRE

LE PÔLE APPRENTISSAGE de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Interdépartementale Calvados-Orne	page 5
LE C.A.D.	page 5
L' APPRENTISSAGE	page 5
LE CONTRAT D' APPRENTISSAGE	page 6
LES DIPLÔMES ET TITRES	page 7
L' APPRENTI - conditions requises - droits et obligations	page 8
L' ENTREPRISE - conditions requises - droits et obligations - démarches administratives obligatoires - apprentis âgés de moins de 18 ans affectés à des travaux interdits et réglementés	pages 9 - 10 - 11
LE DÉROULEMENT DE L' APPRENTISSAGE - dates - durée	page 12
LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN APPRENTISSAGE - temps de travail des apprentis - congés - machines et travaux dangereux	page 13
LA DURÉE DE TRAVAIL DES APPRENTIS	page 14
RÉSILIATION DU CONTRAT D' APPRENTISSAGE	page 15
LES CONDITIONS FINANCIÈRES DE L' APPRENTISSAGE - rémunération de l' apprenti - rémunération pour les diplômés de niveaux IV, III et plus - rémunération : règles spécifiques	pages 16 - 17 - 18
LES AVANTAGES FINANCIERS POUR L' EMPLOYEUR - pour les contrats conclus avant le 1 ^{er} janvier 2019 - pour les contrats conclus après le 1 ^{er} janvier 2019	page 19 - 20

SOMMAIRE

LES PRESTATIONS SOCIALES POUR L' APPRENTI	page 21
- prestations familiales	
- indemnités journalières maladie, maternité	
- impôt sur le revenu	
- accidents du travail et maladies professionnelles	
- chômage	
- avantages accordés aux apprentis	
<hr/>	
MÉMO POUR L' EMPLOYEUR	page 22
<hr/>	
ADRESSES UTILES	page 23

Ce guide a été réalisé pour vous aider à mieux connaître l' apprentissage. Il vous apportera des informations en vue de la conclusion du contrat d' apprentissage.

LEXIQUE

- ASTIF** : Association de santé au travail interentreprises de Flers
- ASP** : Agence de services et de paiement
- BOCC** : Bulletin officiel des conventions collectives
- CFA** : Centre de Formation d' Apprentis
- CIST** : Centre interprofessionnel de santé au travail
- CMAIC** : Centre médical artisanal et interprofessionnel du Calvados
- CMAI Calvados-Orne** : Chambre de Métiers et de l' Artisanat Interdépartementale
- DIRECCTE** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- DRAAF** : Direction régionale de l' alimentation de l'agriculture et de la forêt
- DSN** : Déclaration sociale nominative
- DUE** : Déclaration unique d' embauche
- IDCC** : Identifiant de convention collective
- MSA** : Mutualité sociale agricole
- PST** : Prévention santé et travail
- SAIA** : Service académique de l'inspection de l' apprentissage
- SDITEPSA** : Service départemental de l'inspection du travail et de la protection sociale agricole
- SIS BTP** : Services interentreprises de santé au travail – Bâtiment et travaux publics
- SMC** : Salaire minimum conventionnel
- SMIC** : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
- URSSAF** : Union de recouvrement pour la sécurité sociale et les allocations familiales

L' APPRENTISSAGE

LA CHAMBRE DE MÉTIERS ET DE L' ARTISANAT INTERDÉPARTEMENTALE CALVADOS-ORNE (CMAI Calvados-Orne)

a pour mission d'organiser l'apprentissage dans l'artisanat, mission allant de l'information jusqu'à l'enregistrement des contrats d'apprentissage.

LE SERVICE APPRENTISSAGE

Notre rôle :

- **Evaluer les besoins et les possibilités de formation** en fonction de la structure et de l'activité de l'entreprise
- **Accompagner l'entreprise** dans la recherche de son apprenti.

- **Garantir la sécurité juridique** du contrat d'apprentissage, notamment fournir les indications pour remplir les formalités liées à l'embauche qui concernent :
 - La réglementation du contrat (droits et obligations de l'entreprise et de l'apprenti)
 - Les rémunérations, les différentes aides à l'embauche d'apprentis.

Le C.A.D. (CENTRE D'AIDE À LA DÉCISION)

Notre rôle :

- **Promouvoir** les métiers de l'Artisanat
- **Orienter et valider** les projets de formation
- **Conseiller** les chefs d'entreprise sur les dispositifs de formation et la définition du projet
- **Accompagner** le recrutement d'un apprenti par le recueil des offres de formation et la mise en relation avec des candidats.

Nos outils :

- **Convention de stage**, délivrée pour les périodes de vacances scolaires (hors vacances d'été)
- **Bourse** de l'apprentissage
- **Conseil** individuel



L' APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une filière de la formation qui repose sur l'alternance entre des périodes de travail dans une entreprise d'accueil pour acquérir des savoir-faire et une formation spécifique assurée par un Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Cette voie de formation permet d'acquérir une qualification professionnelle validée par un diplôme ou un titre professionnel.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier.

Son enregistrement est confié aux chambres consulaires. En cas de double immatriculation (commerce et métiers), c'est la CMAI Calvados-Orne qui est compétente.

Avant le début d'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet le contrat d'apprentissage en vue de son enregistrement (Art. R 6225-1 du code du travail).

Dès réception, le service enregistrement de la CMAI Calvados-Orne de votre département contrôle la conformité du contrat au regard des textes législatifs dans un délai de 15 jours. En cas de non-conformité, l'employeur doit apporter les modifications, sans pouvoir dépasser ce délai des 15 jours. Par ailleurs, il doit être en mesure de produire les pièces annexes dans le délai d'instruction du dossier, tel qu'il a attesté les avoir en sa possession. A défaut, le contrat peut faire l'objet d'un refus d'enregistrement. L'apprenti est alors considéré comme un salarié de droit commun : l'entreprise doit le rémunérer au SMIC et acquitter les charges sociales.

La CMAI Calvados-Orne transmet le contrat enregistré aux parties contractantes, au CFA et aux partenaires (DIRECCTE/SDITEPSA, URSSAF/MSA, Caisse Retraite, Inspection Académique/DRAAF).

LE CONTRAT D' APPRENTISSAGE

LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR : 2 modalités possibles pour élaborer le contrat d' apprentissage

1 Par délégation du chef d'entreprise, futur employeur, **le pôle apprentissage de la CMAI Calvados-Orne prend en charge** certaines démarches et procède à l'édition informatique et au suivi du contrat d'apprentissage

L'employeur qui souhaite recruter un apprenti contacte **la CMAI Calvados-Orne** qui l'informe sur la faisabilité de conclure un contrat d'apprentissage, et évalue les besoins et les possibilités de l'entreprise en matière de formation (1)

La CMAI Calvados-Orne à l'employeur :
- envoie la demande d'informations en vue de l'établissement du contrat d'apprentissage
- transmet les imprimés-type à compléter, telle que la déclaration de dérogation aux travaux interdits et réglementés pour les apprentis mineurs

L'employeur renvoie à **la CMAI Calvados-Orne** l'imprimé de demande d'informations complétée en vue de l'établissement du contrat d'apprentissage

La CMAI Calvados-Orne, à réception de l'imprimé, édite le contrat d'apprentissage, communique la liste des pièces à présenter pour contrôle, et envoie le contrat d'apprentissage à l'employeur pour signature des parties contractantes

L'employeur renvoie les trois exemplaires du contrat d'apprentissage signés par les parties contractantes

La CMAI Calvados-Orne envoie le contrat d'apprentissage au CFA (1), qui lui renvoie avec la date d'inscription

2 Le chef d'entreprise, futur employeur saisit le contrat d'apprentissage en ligne via le site : **www.e-apprentissage.fr** en vue de le déposer conforme et complet à la CMAI Calvados-Orne pour enregistrement

L'employeur souhaite recruter et former un apprenti :
- il sait qu'il remplit les conditions requises pour former un apprenti
- il contacte **la CMAI Calvados-Orne** qui l'informe sur la faisabilité de conclure un contrat d'apprentissage, et évalue les besoins et les possibilités de l'entreprise en matière de formation (1)

L'employeur saisit le contrat en ligne via le site e-apprentissage et le transmet à **la CMAI Calvados-Orne** pour vérification de la saisie

Vérification de la conformité du contrat saisi par le service apprentissage de **la CMAI Calvados-Orne**
- si le contrat d'apprentissage n'est pas conforme, **la CMAI Calvados-Orne** demande à l'entreprise internautes de modifier le contrat et de le renvoyer à nouveau pour vérification par le service
- si le contrat est conforme, **la CMAI Calvados-Orne** informe l'employeur de sa validité et précise quelles sont les pièces annexes devant être en sa possession pour contrôler la conformité

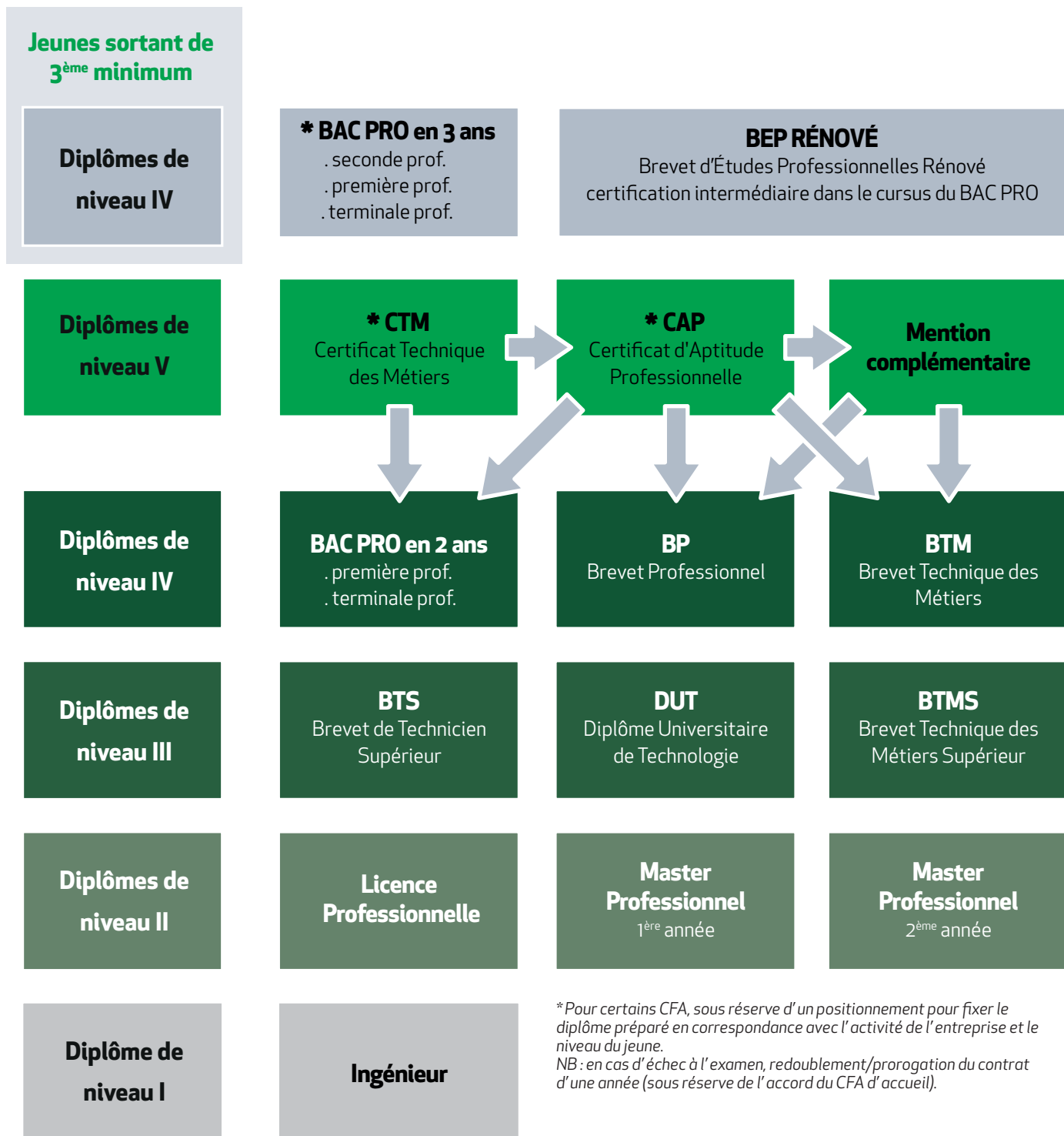
L'employeur se charge de :
- l'impression du contrat (cerfa FA13) en trois exemplaires
- la signature des parties contractantes : employeur, apprenti et représentant légal, si l'apprenti est mineur
- l'envoi au CFA des trois exemplaires du contrat d'apprentissage pour l'inscription
- l'envoi à **la CMAI Calvados-Orne** des trois exemplaires du contrat d'apprentissage accompagné, le cas échéant, des pièces demandées pour contrôle, en vue de l'enregistrement

ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Vérification par le service enregistrement de la CMAI Calvados-Orne de la complétude et conformité des trois exemplaires du contrat d'apprentissage
- Sur demande du service enregistrement, production par l'employeur des pièces annexes au contrat d'apprentissage
- Contrat d'apprentissage conforme et complet : envoi à l'employeur et à l'apprenti de leur exemplaire avec le n° et la date d'enregistrement
- Copie du contrat adressée par voie postale aux différents partenaires (MSA, SDITEPSA, Caisse de Retraite, Inspection Académique ou DRAAF, CFA), et par envoi dématérialisé (DIRECCTE, URSSAF).

(1) Le chef d'entreprise et/ou l'apprenti doit préalablement prendre contact avec le CFA d'accueil souhaité.

LES DIPLÔMES ET TITRES



L' APPRENTI

Conditions requises

L' âge

Pour conclure un contrat d'apprentissage, **le jeune doit être au moins âgé de 16 ans révolus et au plus être âgé de 29 ans** à la date de début du contrat **ou avoir 15 ans révolus** et avoir effectué le cycle complet de l'enseignement secondaire (3^{ème}). En 2019, pour ces derniers, la date de début de contrat ne pourra être antérieure au 5 juillet.

L' attestation de fin de scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (3^{ème}) délivrée par le dernier établissement scolaire est une pièce justificative.

Les jeunes ayant atteint 29 ans :

- dont le contrat a été rompu précédemment pour inaptitude physique temporaire ou pour des causes indépendantes de leur volonté

ou

- ayant précédemment été apprenti et **étant âgé de 30 ans** au plus au moment de la conclusion du contrat en vue d'obtenir une qualification supérieure.

Dans les deux cas ci-dessus, le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d' un an après l' expiration du précédent contrat.

Par ailleurs, il existe deux cas particuliers pour lesquels **ni de limite d' âge, ni de délai maximum après expiration du précédent** contrat ne sont exigés pour la conclusion du contrat d'apprentissage :

- apprenti reconnu «travailleur handicapé»

ou

- apprenti ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

L' aptitude physique

La visite d'information et de prévention par un professionnel de santé sous l'autorité du médecin du travail permet de constater l'aptitude de l'apprenti.

La nationalité

Un jeune étranger hors Union Européenne souhaitant se former par la voie de l'apprentissage en France, doit être en possession d'une autorisation de travail.

Cette pièce est obligatoire, s'assurer avant l'embauche de la possession et de la validité de cette autorisation de travail.

Un jeune mineur bénéficie de droit d'une autorisation délivrée par la DIRECCTE. Celle-ci n'est plus valable dès qu'il a atteint ses 18 ans. Pour plus de renseignements contacter votre CMAI.

Pour les ressortissants des états membres de l'Union Européenne, Suisse, Andorre, Saint-Marin ou Monaco, aucune pièce n'est exigée.

Droits et obligations

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

- **être présent** dans l'entreprise et à tenir un poste de travail
- **respecter les consignes** du chef d'entreprise et du maître d'apprentissage
- **respecter le règlement intérieur** de l'entreprise et celui du CFA

- **être assidu** en entreprise et au CFA
- **effectuer le travail** qui lui est confié par l'employeur
- **se présenter à l'examen.**

Conditions requises

Un maître d'apprentissage doit être désigné obligatoirement à temps plein sur le même site que l'apprenti. Le maître d'apprentissage est soit le chef d'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. La fonction peut également être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle est désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord collectif de branche. A défaut,

Le maître d'apprentissage désigné possède au minimum :

- Soit les titres ou diplômes équivalent dans le même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti et justifier d'une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparé par l'apprenti
- Soit justifier d'au moins deux ans d'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparé par l'apprenti

Au moins tous les trois ans, une négociation obligatoire, par les organisations professionnelles liées par une convention de branche sur les priorités, fixe les objectifs et les moyens de formation professionnelle des salariés visant l'accès à la formation sur le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage.

L'effectif maximal d'emploi d'apprentis :

- 2 jeunes en formation par maître d'apprentissage plus 1 redoublant (sauf coiffure).

Si le maître d'apprentissage est également tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation :

- 3 salariés en formation si le tuteur est salarié de l'entreprise
- 2 salariés en formation si le tuteur est le chef d'entreprise.

Cas particulier :

la coiffure (arrêté du 10/03/1992)

Nombre de personnes qualifiées	Nombre d'apprentis autorisés	Cumul possible
Employeur ou personne qualifiée	1	1 CAP ou 1 BP
2 à 3 <i>employeur y compris</i>	2	1 CAP + 1 BP
4 à 6 <i>employeur y compris</i>	3	2 CAP + 1 BP
7 à 9 <i>employeur y compris</i>	5	3 CAP + 2 BP
10 à 12 <i>employeur y compris</i>	6	4 CAP + 2 BP
13 à 15 <i>employeur y compris</i>	8	5 CAP + 3 BP
Supérieur à 15 <i>employeur y compris</i>	9	6 CAP + 3 BP

Droits et obligations

L'employeur s'engage à :

- assurer au jeune une formation professionnelle dans l'objectif d'une formation diplômante
- faire effectuer au jeune des tâches en relation avec sa formation
- faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et à veiller à son assiduité
- prendre part aux activités destinées à coordonner la formation au CFA et en entreprise
- vérifier, signer et utiliser le carnet de liaison qui est le lien entre le CFA, l'entreprise et l'apprenti
- inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves de l'examen
- prévenir ou informer les parents ou le représentant légal, en cas d'absence de l'apprenti mineur ou de toute autre nature à motiver leur intervention

- respecter la réglementation du travail : le temps de travail, les horaires, pause déjeuner
- afficher dans les lieux facilement accessibles et visibles (lieu d'embauche, de travail, salles de repos, tableau d'affichage...) certaines mentions et documents légaux prévus par le code du travail visant à assurer la sécurité et l'information (si vous ne les connaissez pas, le service peut vous adresser par courriel ces informations)
- évaluer les risques professionnels, faire suivre à l'apprenti une formation à la sécurité qui peut être effectuée par l'employeur ou l'encadrement. Elle doit être pratique et permettre à l'apprenti d'avoir un comportement sûr face aux situations habituelles et normales, mais aussi lors de dysfonctionnements prévisibles
- verser le salaire.

L'ENTREPRISE

Démarches administratives obligatoires

- **au plus tôt 8 jours** avant ou au plus tard le dernier jour ouvrable, établir une déclaration unique d'embauche et l'envoyer :
 - soit par internet : sur le site de l'URSSAF : www.urssaf.fr
 - sur le site de la MSA Calvados : www.msa-cotesnormandes.fr
 - sur le site de la MSA Orne : www.msa-mayenne-orne-sarthe.fr
 - faire passer **la visite d'information et de prévention par un professionnel de santé sous l'autorité du médecin du travail dans un Centre de Santé au Travail.**
- Jusqu'au 31 décembre 2021, la visite d'information et de prévention d'un apprenti peut être réalisée par un médecin de ville en cas d'indisponibilité des professionnels de santé spécialisés en médecine du travail dans un délai de deux mois.
- avant l'embauche pour les apprentis mineurs affectés à des travaux en élévation sur les chantiers de bâtiment ou de travaux publics, et/ou utilisant des machines dangereuses ou produits dangereux (page 22), et/ou les apprentis bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée.
 - **avant le début d'exécution ou au plus tard, dans les cinq jours ouvrables** qui suivent celui-ci transmettre à sa chambre consulaire pour enregistrement, les trois exemplaires du contrat d'apprentissage complet signés par les parties contractantes accompagnés du visa du CFA attestant de l'inscription de l'apprenti.
 - **signaler à la CMAI Calvados-Orne toute modification substantielle au contrat d'apprentissage** : changement de maître d'apprentissage, de chef d'entreprise, de CFA (cession de fonds, mutation entre époux, décès...).
- Le cédant n'a aucune formalité à accomplir, le repreneur doit demander l'avenant portant poursuite du contrat et fournir les justificatifs de sa compétence professionnelle.
- si l'employeur est l'ascendant de l'apprenti mineur employé, lui ouvrir un compte bancaire (art R6224-11).

Pour les apprentis âgés de moins de 18 ans affectés à des travaux interdits et réglementés

Les démarches doivent être faites auprès de l'inspecteur du travail selon le cheminement précisé ci-dessous.

Avant toute affectation du jeune âgé de moins de 18 ans aux travaux réglementés, le chef d'établissement doit lui avoir dispensé une formation dans le cadre de la formation professionnelle assurée, adaptée à son âge, son niveau de formation, son expérience professionnelle et en avoir organisé l'évaluation. Il doit avoir transmis la déclaration de déroger.

VOS FORMALITÉS À ACCOMPLIR

1 - Pour chaque établissement

Une déclaration de déroger, qui précise :

- 1) le secteur d'activité de l'entreprise ou l'établissement
- 2) les travaux interdits susceptibles de déroger mentionnés à section 2 du code du travail nécessaire à la formation professionnelle et pour lesquels l'autorisation de déroger est demandée
- 3) les différents lieux de formation connus
- 4) les formations professionnelles assurées
- 5) les équipements de travail précisément identifiés nécessaires aux travaux mentionnés au 2)
- 6) la qualité ou la fonction de la ou les personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux précités

La validité de la déclaration de déroger, à compter de son envoi, a une durée de 3 ans.

2 - Pour chaque apprenti

Lorsque la déclaration de déroger a été envoyée par tout moyen **conférant une date certaine**, le chef d'établissement **tient à disposition de l'inspecteur du travail les informations relatives à l'apprenti à compter de l'affectation de chaque jeune aux travaux en cause**, les informations relatives :

- 1) aux prénoms, nom, date de naissance du jeune
- 2) à la formation professionnelle suivie, sa durée et lieux de formation connus
- 3) l'avis médical d'aptitude à procéder à ces travaux
- 4) à l'information et la formation à la sécurité prévues aux articles L.4141-1 à L.4141-3 dispensées au jeune
- 5) aux prénoms, nom et qualité ou fonction de la personne ou des personnes compétentes chargées d'encadrer le jeune pendant l'exécution des travaux en cause.

Tous les ans

L'avis médical est délivré.

Avant la date d'expiration de la déclaration

La déclaration de déroger doit être renouvelée par tout moyen conférant date certaine, avant la date d'expiration.

Lorsqu'une autorisation individuelle a été accordée par l'inspecteur du travail à l'employeur ou au chef d'établissement dans les conditions prévues à la sous-section 1 de la section 3 du chapitre III du titre V du livre Ier de la quatrième partie du code du travail dans sa rédaction antérieure au présent décret, celui-ci est dispensé d'envoyer la déclaration prévue par les dispositions du présent décret jusqu'à la date de l'échéance de la première autorisation.

Dérogations permanentes pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans

- titulaires d'un diplôme ou d'un titre professionnel correspondant à l'activité qu'ils exercent, peuvent être affectés si l'aptitude médicale à ces travaux a été constatée
- habilités conformément aux dispositions de l'article R. 4544-9, peuvent exécuter des opérations sur les installations électriques ou des opérations d'ordre électrique ou non dans le voisinage de ces installations, dans les limites fixées par l'habilitation.
- être affectés à la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage lorsqu'ils ont reçu la formation prévue à l'article R. 4323-55 et s'ils sont titulaires de l'autorisation de conduite prévue à l'article R. 4323-56, s'agissant des équipements dont la conduite est subordonnée à l'obtention d'une telle autorisation.

Les jeunes travailleurs sont autorisés à être affectés à des travaux comportant des manutentions manuelles au sens de l'article R. 4541-2 excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée. Article R4541-2 On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.



LE DÉROULEMENT DE L' APPRENTISSAGE

Le contrat d' apprentissage, conclu et signé par les parties contractantes, doit être **déposé au service enregistrement** de la CMAI Calvados-Orne, au plus tard, dans les **5 jours qui suivent la date du début d' exécution** du contrat en entreprise.

La date de signature du contrat est préalable à l'embauche (au plus tard J-1 date de début du contrat)

Date de début

A tout moment, un contrat d'apprentissage peut être conclu sous respect des conditions que :

- la date de début de la formation pratique chez l'employeur ne soit pas postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat et que
- la date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne soit pas postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

Attention : **la signature du contrat doit intervenir avant la date de début de l'exécution du contrat, elle est préalable à l'embauche de l'apprenti.**

Il est important que le contrat soit signé dans les meilleurs délais, afin que l'apprenti puisse être inscrit le plus rapidement possible dans le Centre de Formation d'Apprentis souhaité.

En fonction de sa capacité d'accueillir, le CFA confirme la date d'inscription de l'apprenti.

Durée

Le contrat d'apprentissage peut-être conclu pour une durée limitée ou illimitée. Elle est égale à la durée du cycle de formation, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés (1, 2 ou 3 ans).

Dérogations : après positionnement :

- elle peut être réduite d'un an :
- Lorsque le jeune a suivi, pendant une année au moins, la même formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique.
- Après une première formation dans un métier complémentaire.
- Lorsque le jeune est titulaire d'un diplôme de niveau supérieur à celui qui fait l'objet du contrat.

- elle peut être allongée :
- Pour l'apprenti reconnu travailleur handicapé
- Pour l'apprenti sportif de haut niveau
- En cas de suspension du contrat d'apprentissage pour raisons médicales

- elle peut être aménagée :
- Selon le niveau initial du jeune apprenti
- Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé (temps de travail hebdomadaire proposé par le médecin du travail)

Cette durée est alors fixée par une convention tripartite, signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

- elle peut être prolongée :
- En cas d'échec à l'examen.

Date de fin

La fin du contrat doit intervenir, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent l'examen de fin d'apprentissage.

Elle ne peut se situer avant la fin du cycle de formation, l'apprenti devant être en mesure de passer l'examen.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN APPRENTISSAGE

Temps de travail des apprentis

La réglementation de la durée de travail des apprentis dépend de leur âge (cf. tableau page 14).

Le temps passé en CFA est considéré comme temps de travail.

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

Congés payés des apprentis

L'apprenti bénéficie des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés, soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. (cas particulier pour les apprentis du bâtiment dont le calcul se fait sur la période du 1er avril au 31 mars de l'année suivante).

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.

Congé pour révision des examens

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé

payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation au CFA fixée par le contrat.

Dorénavant, depuis la loi n° 2009-1437, tous les apprentis bénéficient de ce congé, y compris ceux dont le CFA n'organise pas de révision.

Machines et travaux dangereux

Toute entreprise qui emploie des salariés est tenue de respecter les conditions d'hygiène et de sécurité, et d'évaluer les risques professionnels.

Elle doit faire suivre à l'apprenti une formation à la sécurité. Elle peut être effectuée par l'employeur ou l'encadrement. Elle doit être pratique et permettre à l'apprenti d'avoir un comportement sûr face aux situations habituelles et normales, mais aussi lors de dysfonctionnements prévisibles.

Pour les apprentis âgés de moins de 18 ans, l'utilisation de machines et/ou produits dangereux sont interdits. Toutefois, dans le cadre du contrat d'apprentissage, les employeurs qui souhaitent affectés des jeunes d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans pour les besoins de leur formation professionnelle à certains travaux interdits et réglementés, recensés aux articles D.4153-15 du code du travail, sont tenus d'envoyer par tout moyen conférant une date certaine, une déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail (voir page 11).

LA DURÉE DE TRAVAIL DES APPRENTIS

		Moins de 16 ans	Moins de 18 ans	À partir de 18 ans
Durée de travail	Durée journalière	8 H	8 H	10 H
	Durée légale hebdomadaire	35 H	35 H	35 H
	Durée maximum hebdomadaire	35 H (40 h si autorisation)	35 H (40 h si autorisation)	48 H et 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives
Repos hebdo.	Tous secteurs	48 H consécutives dont le dimanche	48 H consécutives dont le dimanche	24 H en principe le dimanche
	Dérogation pour certains secteurs ^①	48 H consécutives	48 H consécutives	24 H
Pause et repos	Repos entre 2 journées	14 H	12 H	11 H
	Pause	30 min pour 4H30 de travail	30 min pour 4H30 de travail	20 min pour 6 H de travail
Travail de nuit	Période	20 H / 6 H	22 H / 6 H	22 H / 6 H
	Régime	Interdiction	Interdiction sauf dans certains secteurs ^②	Possible
Heures supplémentaires		5 H supplémentaires/ semaine avec autorisation de l'Inspection du Travail et Médecine du Travail	5 H supplémentaires/ semaine avec autorisation de l'Inspection du Travail et Médecine du Travail	Disposition de droit commun dans la limite de 48H de travail/semaine ou 44H en moyenne sur 12 semaines consécutives

Par décret, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, le Conseil d'État peut déroger pour certains secteurs d'activité aux durées maximales du travail des jeunes travailleurs.

Sont concernées les activités réalisées sur les chantiers du bâtiment, travaux publics, activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers par décret 2018-1139 du 13 décembre 2018. Lorsqu'il est fait application des dépassements, des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures, sont attribuées, les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, qui donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler les dimanches, toutefois, en application du décret du 7 mars 2008, l'emploi le dimanche, des moins de 18 ans, est autorisé dans les secteurs suivants :

- ^① L'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boisson, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie, magasins de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineteries, établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires

destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.

- ^② Possibilité de **demande de dérogations** (accordée par l'inspecteur du travail pour une durée de 1 an renouvelable) dans les secteurs de :
- boulanger et pâtissier : **travail possible dès 4 h du matin**
 - hôtellerie et restauration : **travail possible jusqu'à 23h30**.

Les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés, toutefois pour les secteurs cités précédemment, cela peut être envisageable, sous la condition expresse, d'une convention ou accord collectif étendu ou qu'un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit et en définit les conditions.

Conformément au droit du travail, les 10 jours fériés sont : le 1er janvier, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

NB : les dispositions légales sont ici mentionnées sous réserve de dispositions plus contraignantes des conventions collectives.

RÉSILIATION DU CONTRAT D' APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat conclu pour une durée déterminée, il prend fin automatiquement à la date d'échéance prévue.

Les 45 premiers jours du contrat

Rupture durant les 45 premiers jours du contrat par l'une ou l'autre des parties (art L 6222-18 du code du travail), consécutifs ou non, de la formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

La loi ne prévoit pas expressément de période d'essai pour les contrats d'apprentissage. Elle permet toutefois à **l'une ou l'autre des parties de rompre dans les 45 premiers jours sans donner lieu à indemnité.**

Les 45 premiers jours du contrat d'apprentissage initial sont pris en compte pour :

- une prorogation de contrat dans la même entreprise
- si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat de

travail en CDI, CDD ou temporaire dans la même entreprise (sauf dispositions conventionnelles contraires).

Cette période des 45 premiers jours est suspendue en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail. Elle ne l'est pas en cas de fermeture de l'établissement pour congé.

La résiliation par l'une ou l'autre des parties doit être constatée par écrit soit par l'employeur, soit par l'apprenti et son représentant légal s'il est mineur (art L 6222-18 et art R 6222-21 du code du travail), et notifiée à la CMAI Calvados-Orne pour enregistrement.

Passé le délai des 45 jours

La démission d'un apprenti ne met pas fin au contrat d'apprentissage.

Rupture passé le délai des 45 jours, les modalités de résiliation anticipée sont strictement encadrées.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par : (art L 6222-18 du code du travail)

• **accord mutuel constaté par écrit signé par les parties contractantes.** Les imprimés sont à demander à la CMAI Calvados-Orne.

• **à l'initiative de l'apprenti** (concerne uniquement les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019)
L'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine dans un délai qui ne peut être inférieur à cinq jours calendaires à compter de la saisine du médiateur de la CMAI Calvados-Orne. 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.

• **résiliation judiciaire sur saisine du Conseil des Prud'hommes par l'une ou l'autre des parties pour :**

- faute grave et manquements répétés du fait :
 - . de l'employeur
 - . de l'apprenti
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer (art R 6222-36 à R 6222-40 du code du travail).

• **décision du préfet (art L 6225-1 à L 6225-3)**

• **rupture par l'apprenti diplômé :** le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur par écrit avec un délai de prévenance de 2 mois avant la fin du contrat (art L 6222-19, R 6222-22 et R 6222-23 du code du travail).

Lorsqu'après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation, la durée de cette période d'essai est calculée de la manière suivante :

- 1 jour par semaine que dure le contrat
 - . sans pouvoir excéder 2 semaines quand la durée du contrat est au plus égale à 6 mois
 - . sans pouvoir excéder 1 mois quand la durée du contrat est supérieure à 6 mois.

• **Autres cas : Les difficultés économiques** ne constituent pas un cas de force majeure justifiant la rupture anticipée du contrat sans indemnité. La liquidation judiciaire constitue quant à elle un motif de résiliation anticipée du contrat d'apprentissage.

LA RÉSILIATION DU CONTRAT DOIT ÊTRE CONSTATÉE PAR ÉCRIT ET NOTIFIÉE À LA CMAI CALVADOS-ORNE SELON VOTRE DÉPARTEMENT POUR ENREGISTREMENT.

LES CONDITIONS FINANCIÈRES DE L'APPRENTISSAGE

Rémunération de l'apprenti

L'apprenti reçoit un salaire dont le montant varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté de son contrat. Ce salaire est fixé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Les cocontractants peuvent prévoir un salaire supérieur, de même **la convention collective applicable peut fixer un mode de rémunération plus favorable qui s'impose alors à l'employeur.**

Pour les apprentis âgés de 21 ans et plus, le salaire appliqué est le pourcentage du SMIC ou minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant l'année d'exécution du contrat. L'apprenti est affilié à la sécurité sociale. Son contrat lui ouvre les mêmes droits qu'à tout salarié. En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage, les règles spécifiques pour déterminer la rémunération s'appliquent.

Salaire minimum obligatoire

Les montants des rémunérations fixées sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18, 21 ou 26 ans.

Apprentis mineurs : durée hebdomadaire de travail 35 h ou durée supérieure avec accord inspecteur du travail).
NB : Calcul particulier pour la majoration des heures supplémentaires concernant la convention Hôtels, cafés, restaurants : calcul de 36 à 39 heures : majoration 10%, entre 40 et 43 heures majoration : 20%, au-delà de la 44^{ème} heure : 50%

Année d'apprentissage	- 18 ans	de 18 à 20 ans	de 21 à 25 ans	26ans et +(1)
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

Cas particuliers :

- Si l'apprenti a effectué sa 1^{ère} année en lycée professionnel et finit sa formation sous contrat d'apprentissage, sa rémunération sera celle d'un apprenti en 2^{ème} année de contrat.
- Si l'apprenti a échoué à l'examen et redouble la dernière année du contrat, le salaire applicable est, au minimum, celui de la dernière année du contrat précédent. Si l'apprenti change de tranche d'âge pendant cette année, son salaire est augmenté en fonction du barème général.

En cas de formation complémentaire

Si l'apprenti, déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, prépare en un an un diplôme complémentaire en rapport direct avec celui obtenu, le salaire doit être égal à celui de la dernière année d'apprentissage, majorée de 15 points que le jeune ait obtenu son diplôme par voie d'un contrat d'apprentissage ou non (contrats connexes, mention complémentaire).

Contrats successifs (uniquement dans le même secteur d'activité)

Avec le même employeur ou un employeur différent :

dans ce cas, l'apprenti perçoit une rémunération correspondant au minimum à celle qu'il percevait lors de sa dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des critères de rémunération liés à l'âge est plus favorable.

LES CONDITIONS FINANCIÈRES DE L'APPRENTISSAGE

Contrats de durée réduite ou allongée

La durée normale d'un contrat peut être réduite ou allongée dans certains cas limités en fonction de données particulières. La variation de la durée du contrat emporte des conséquences sur la rémunération de l'apprenti.

Rémunération pour les diplômés de niveaux IV et III (BP, BTM, BAC PRO, BTS...)

La rémunération est fixée en application du barème de base suivant :

En cas de déroulement de cette formation dans la même entreprise ou dans une autre entreprise après préparation d'un diplôme de niveau V, ce sont les dispositions concernant les « contrats successifs » qui s'appliquent.

Année d'apprentissage	- 18 ans	de 18 à 20 ans	de 21 à 25 ans	26 ans et +(1)
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

Rémunération pour les diplômés de niveaux II et plus

La Licence et le Master constituent deux cycles de formation distincts. Les parcours d'enseignement supérieur et les différentes hypothèses d'articulation entre statut

étudiant et apprentissage étant multiples, merci de nous contacter pour obtenir les renseignements.

Rémunération : règles spécifiques

(Sous réserve de l'application, en cours d'année civile, de nouvelles dispositions des conventions collectives).

Pour vous aider dans la recherche de votre convention collective, vous pouvez consulter les sites www.legifrance.fr ou www.juritravail.com et le Bulletin officiel des conventions collectives (BOCC).

• Coiffure (IDCC 2596)

CAP niveau V				
Année d'apprentissage	- 18 ans	de 18 à 20 ans	de 21 à 25 ans	26 ans et +(1)
1 ^{ère} année	29%	45%	55 %	102%
2 ^{ème} année	41%	53%	63 %	102%

BP niveau IV				
Année d'apprentissage	- 18 ans	de 18 à 20 ans	de 21 à 25 ans	26 ans et +(1)
1 ^{ère} année	57 %	67 %	80 %	100 %
2 ^{ème} année	67 %	77 %	80 %	100 %

(1) pourcentage du SMIC ou minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant l'année d'exécution du contrat.

LES CONDITIONS FINANCIÈRES DE L'APPRENTISSAGE

• Bâtiment (IDCC 1595 - 1596 - 1702 - 2614)

Année d'apprentissage	- de 18 ans	de 18 à 20 ans	de 21 à 25 ans	26 ans et +
	% du SMIC		% du SMC	% du SMC
1 ^{ère} année	40 %	50 %	55 %	100 %
2 ^{ème} année	50 %	60 %	65 %	100 %
3 ^{ème} année	60 %	70 %	80 %	100 %

NB : **Pour les Brevets Professionnels**, le taux d'application est celui du SMC (Salaire Minimum Conventionnel) correspondant au niveau de qualification auquel son

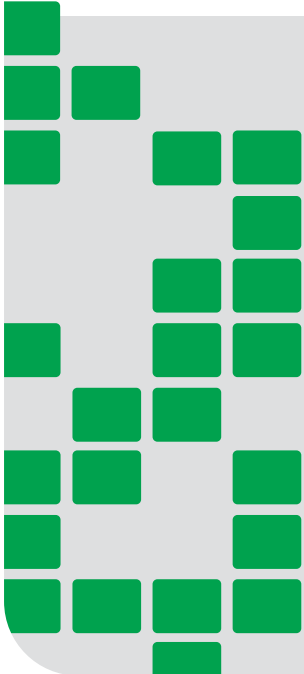
premier diplôme lui aurait donné accès (coef. 185 de la classification ouvrière). Accord Calvados-Manche-Orne.

• Autres métiers

En raison de la diversité des textes en vigueur, le service apprentissage de la CMAI Calvados-Orne de votre département (Calvados ou Orne) reste à votre disposition pour tout renseignement souhaité relatif aux conventions collectives nationales désignées ci-dessous, qui appliquent des règles de rémunération spécifique à l'apprentissage :

- Ameublement - Fabrication (IDCC 1411)
- Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie (IDCC 567)
- Blanchisserie, Teinture et Nettoyage (IDCC 2002)
- Céramique d'art (IDCC 1800)

- Confiserie - Chocolaterie - Biscuiterie (IDCC 1286), concernant la préparation d'un BTM
- Fleuriste (IDCC 567)
- Hôtels - Cafés - Restaurants (IDCC 1979)
- Imprimerie (IDCC 184)
- Métallurgie (IDCC 943)
- Peintres en lettres, Graphistes, Décorateurs en signalisation (IDCC 1465)
- Poissonnerie (IDCC 1504)
- Propreté (IDCC 1810)
- Transports routiers (IDCC 16)
- Prothèse dentaire (IDCC 993) concernant la préparation d'un BTM, BTMS ou BMS.



L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise, y compris pour ce qui relève des dispositions conventionnelles compatibles avec sa situation d'apprenti. Selon la convention collective nationale mise en œuvre dans l'entreprise, son statut d'apprenti peut lui apporter également des avantages supplémentaires.

En France, ce sont 528 conventions collectives nationales, régionales, étendues ou non, auxquelles s'ajoutent des accords de branche. Celles-ci sont en constante évolution, et se modifient au rythme des accords des partenaires sociaux. Elles définissent les règles en matière de droit du travail, une fois validé par l'état, l'accord ou l'avenant est publié au Journal Officiel et devient obligatoire et doit être appliqué dans l'entreprise. Au sein de l'entreprise, la convention collective nationale doit être complétée par le code du travail.

LES AVANTAGES FINANCIERS POUR L'EMPLOYEUR

(*sous réserve de modifications réglementaires)

Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019

Les contrats conclus avant le 1er janvier 2019 conservent le bénéfice des aides financières attribuées en 2018.

Aide à l'apprentissage

Une aide à l'apprentissage de **1000 € par année** de formation est réservée aux entreprises de moins de 11 salariés en cas de conclusion d'un contrat d'apprentissage. Cette aide comprend une part fixe de 600€ versée à compter de la fin de la période d'essai et une part soumise à condition d'assiduité de l'apprenti au CFA, de 400€, versée en fin d'année de formation par la Région. En cas de rupture de contrat, la part de 400€ est versée au prorata de la durée du contrat.

Ligne dédiée aux employeurs : 02 35 52 22 77
du lundi au vendredi de 9 h et 12h
Courriel : indemnités-employeurs-apprentis@normandie.fr

Allègement des charges / Aide financière AGEFIPH
voir ci-après

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019

Aide Unique aux employeurs d'apprentis

Les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide forfaitaire de l'État pour la conclusion d'un contrat visant un diplôme ou titre de finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

Pour l'application du seuil défini, l'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus.

L'aide attribuée est de :

- 4 125 euros la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage
- 2 000 euros la 2^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage
- 1 200 euros la 3^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage

Cette aide, subordonnée à l'enregistrement du contrat d'apprentissage par la chambre consulaire, est versée par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) avant le paiement de la rémunération par l'employeur, et chaque mois dans l'attente des données mentionnées dans la déclaration prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale effectuée par l'employeur. A défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat. En cas d'une suspension du contrat conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Lien sur le portail de l'alternance de l'aide unique aux employeurs d'apprentis :

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/leader_9920/l-aide-unique-pourles-employeurs-qui-recrutent-en-apprentissage?portal=gc_5228

LES AVANTAGES FINANCIERS POUR L'EMPLOYEUR

Allègement des charges

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 (article 8 de la loi du 2018-1203 du septembre 2018) a simplifié le régime des cotisations sociales des apprentis.

Ainsi, les règles sont les suivantes :

• Cotisations patronales :

Jusqu'au 31 décembre 2018, le régime des exonérations de cotisations différait en fonction de la taille de l'entreprise (moins de onze salariés et onze et plus) a été supprimé.

• Cotisations salariales :

L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé

• Base forfaitaire :

La base forfaitaire, sur laquelle était jusqu'à maintenant calculée les cotisations restantes (abattement de 11% sur le barème légal), est supprimée également au 1er janvier 2019. Ainsi, les cotisations restant dues sur la rémunération des apprentis sont maintenant calculées sur la rémunération réelle des intéressés. Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers et

Depuis le 1er janvier 2019, le régime d'exonération spécifique est abrogé. Ainsi, les entreprises bénéficieront de la réduction générale des cotisations sociales (dispositif Fillon sur les bas salaires) pour l'embauche d'un apprenti.

à 79% du SMIC (décret n°2018-1357 du 28 décembre 2018). Ainsi, si un apprenti perçoit une rémunération supérieure à 79% du SMIC, seule la partie au-delà de 79% sera soumise à cotisations.

employeurs occupant moins de 11 salariés (non compris les apprentis) au 31 décembre de l'année précédant la date de conclusion du contrat qui ne sont pas redevables du versement transport, ni de la participation à l'effort de construction, seules seront dues la cotisation au régime de garantie des salaires (AGS), la taxe d'apprentissage et la participation à la formation professionnelle.

Aides financières AGEFIPH*

Pour l'employeur, en complément des aides et exonérations de charges, le recrutement d'un apprenti reconnu handicapé, à partir de 16 ans et quel que soit son âge, ouvre droit à des aides versées par l'AGEFIPH. La demande doit être envoyée au plus tard 6 mois après la date d'embauche.

Durée du contrat*	Aide employeur**
Contrat de 6 mois	500 €
Contrat de 12 mois	1 000 €
Contrat de 18 mois	1 500 €
Contrat de 24 mois	2 000 €
Contrat de 30 mois	2 500 €
Contrat de 36 mois	3 000 €

* l'aide fait l'objet d'une proratisation à partir du 7^{ème} mois
** montants déterminés pour l'année 2018. Ceux de 2019 ne sont pas connus à ce jour.

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS SUR LES AIDES AGEFIPH, CONSULTER LE SITE

www.agefiph.fr/entreprise

LES PRESTATIONS SOCIALES POUR L'APPRENTI

Les prestations sociales dont bénéficie l'apprenti sont similaires à celles des autres salariés, à l'exception de quelques particularités.

Protection sociale

Pour sa mise en place, les démarches sont à effectuer par l'apprenti. Le formulaire n°750.cnamts – Déclaration de Mutation – est à remplir et à adresser à sa Caisse

d'Assurance Maladie accompagnés de la copie du contrat d'apprentissage, bulletins de salaire, RIB, justificatif d'état civil.

Prestations familiales

Elles sont maintenues jusqu'à l'âge de 20 ans tant que la rémunération de l'apprenti ne dépasse pas 55% du SMIC.

Sous réserve de cette même limite, l'apprenti de moins de 18 ans peut avoir droit à l'allocation de rentrée scolaire.

Indemnités journalières maladie, maternité

Les indemnités journalières qui vous sont versées le cas échéant pendant un arrêt de travail pour maladie, un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou un congé d'adoption, sont calculées sur la base de votre

salaire mensuel, lui-même fixé en % du Smic selon votre âge et votre progression dans le cycle de formation et diminué de 11 %.

Impôt sur le revenu

Les salaires versés en 2018 dans le cadre d'un contrat d'apprentissage bénéficient d'une exonération à hauteur de 17 982 €.

Cette somme s'apprécie avant déduction des frais professionnels, et seule la partie supérieure à cette somme est à déclarer.

Attention : en bénéficiant de cette exonération, l'apprenti ne peut revendiquer le droit à la prime à l'emploi.

En cas d'entrée en apprentissage ou de fin d'apprentissage en cours d'année, la limite d'exonération doit être ajustée en fonction de la durée d'apprentissage.

Accidents du travail et maladies professionnelles

L'apprenti bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié. Dans ce cas, ses indemnités journalières sont

calculées sur la base du SMIC sans pouvoir être supérieures à sa rémunération nette journalière.

Chômage

L'apprenti à la fin de son contrat d'apprentissage ou en cas de rupture doit se rapprocher de Pôle Emploi.

Avantages accordés aux apprentis

La Région accompagne les jeunes en apprentissage. Pour plus d'informations consultez les sites dédiés aux apprentis :

- <https://apprentissage.normandie.fr/>
- www.atouts.normandie.fr
- www.passmonde.normandie.fr
- alternant.actionlogement.fr

• Carte d'étudiant des métiers, délivrée par le CFA et valable sur le territoire national. Elle ouvre droit à différentes réductions tarifaires. En cas de rupture du

contrat d'apprentissage, la carte doit être remise au CFA.

- Aide au financement du permis de conduire
- Couverture complémentaire santé

Cas particuliers : apprentis du BTP

- Action sociale, régime prévoyance
- Allocation financée par les institutions regroupées au sein de PRO-BTP
- Prêt pour l'acquisition d'un véhicule
- Aides au logement

MÉMO POUR L'EMPLOYEUR

L'embauche d'un apprenti est subordonnée à la signature d'un contrat d'apprentissage (feuille CERFA FA13). La date de signature du contrat est préalable à l'embauche.

Pour l'enregistrement, celui-ci doit être obligatoirement transmis à la CMAI Calvados-Orne, au plus tard, dans le délai

de 5 jours à compter du début d'exécution du contrat (article R.6224-1 du code du travail).

L'employeur doit être en possession de l'ensemble des pièces liées au contrat d'apprentissage.

Liste des pièces pouvant être demandées par le service enregistrement pour l'analyse de la conformité du contrat, et réclamées pour enregistrement, ainsi que par les Services de l'Etat pour contrôle.

Dans quel cas		Pièces demandées
Pour tous les employeurs		Original Cerfa FA 13 – Contrat d'apprentissage signé par les parties contractantes (employeur, apprenti(e) et représentant légal si l'apprenti(e) est mineur(e))
MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	Est titulaire d'un diplôme équivalent dans le même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti(e).	Copie du diplôme le plus élevé en relation avec la formation suivie par l'apprenti(e) + Certificats de travail ou attestations d'employeurs ou autres (sauf CV) justifiant de 1 an d'expérience professionnelle
	Est titulaire d'un diplôme de niveau inférieur dans le même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti(e).	Certificats de travail ou attestations d'employeurs ou autres (sauf CV) justifiant de 2 ans d'expérience professionnelle
	Ne possède aucun diplôme dans le même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti(e)	
APPRENTI(E)	Apprenti(e) d'origine étranger(ère) ressortissant d'un pays hors Union Européenne	Titre de séjour valide avec autorisation de travail en France.
	Apprenti(e) d'origine étranger(ère) ressortissant d'un pays de l'Union Européenne (sauf Croatie)	Justificatif de domicile
	Apprenti(e) ayant 15 ans révolus ou n'ayant pas atteint 16 ans à la date d'embauche	Certificat de fin de scolarité de fin de 3 ^{ème} ou bulletin scolaire du 3 ^{ème} trimestre de fin de 3 ^{ème}
	Apprenti(e) mineur(e) ou majeur(e)	Attestation de suivi de l'apprenti(e) faisant suite à la visite d'information et de prévention par un professionnel de santé sous l'autorité du médecin du travail des services « Santé au Travail », ou à défaut de disponibilité dans les deux premiers mois de l'embauche, par un professionnel de santé de la médecine de ville.
SPÉCIFICITÉS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	Apprenti(e) mineur(e) amené(e) à utiliser des machines dangereuses, produits dangereux, ou quel que soit son âge exposé à des travaux dangereux	Avis d'aptitude ou d'inaptitude de l'apprenti délivré par le médecin du travail des services « Santé au Travail » préalablement à l'embauche.
	Apprenti(e) reconnu(e) handicapé(e) Apprenti(e) mineur(e) ou majeur(e) amené(e) à effectuer des travaux en élévation	Déclaration de déroger envoyée à l'inspecteur du travail ou à défaut, copie de la déclaration de déroger + récépissé de l'envoi en LRAR <i>Important : conserver une copie de votre déclaration.</i>
	Apprenti(e) mineur(e) est le fils ou la fille de l'employeur	Attestation de l'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti(e)
	La durée du contrat ou la période d'apprentissage peut-être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger.	Convention tripartite signée entre le Centre de Formation d'Apprentis, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.
	Si le contrat fait suite à une rupture du contrat	Copie du précédent contrat d'apprentissage de l'apprenti et copie de la rupture du contrat d'apprentissage
	Suite à son échec à l'examen, l'apprenti(e) prolonge d'une année le contrat d'apprentissage	Copie du relevé de notes de l'apprenti(e) obtenues à l'examen
	Si l'apprenti est titulaire d'un autre diplôme dans le même domaine professionnel	Copie du relevé de notes de l'apprenti(e) obtenues à l'examen
	Si l'apprenti est titulaire d'un autre diplôme dans un domaine professionnel différent	Copie du relevé de notes de l'apprenti(e) obtenues à l'examen
	Si l'apprenti(e) prépare un autre diplôme sous contrat d'apprentissage	Copie du précédent contrat d'apprentissage de l'apprenti(e)

ADRESSES UTILES

Les cours au Centre de Formation d'Apprentis (CFA) sont obligatoires. Le contrôle et le suivi sont réalisés par :

CALVADOS / ORNE

RECTORAT - S.A.I.A.

168, Rue Caponière
B.P. 46184
14061 CAEN Cedex
Tél : 02.31.30.15.67
saia@ac-caen.fr

DRAAF

6, Boulevard du Général Vanier
CS 95181
14070 CAEN Cedex 5
Tél : 02.31.24.98.60
draaf-basse-normandie@agriculture.gouv.fr

CALVADOS

DIRECCTE

Unité territoriale du Calvados
3, place Saint Clair - B.P. 70034
14202 HEROUVILLE SAINT CLAIR
Tél : 02.31.47.74.00
www.travail.gouv.fr

SDITEPSA CALVADOS

Cité Administrative
6, boulevard du Général Vanier
CS 95181
14070 CAEN Cedex 5
Tél : 02.31.24.99.61

ORNE

DIRECCTE

Unité territoriale de l'Orne - Section 1
57, rue Cazault - B.P. 253
61007 ALENÇON
Tél : 02.33.82.54.00
www.travail.gouv.fr

SDITEPSA ORNE

Cité Administrative - Bât B
Place Bonet
61013 ALENÇON Cedex
Tél : 02.33.32.50.57

Centres de santé au travail

CALVADOS / ORNE

SANTRAVIR

11, place du Champ de Foire - B.P. 60004
14501 VIRE CEDEX
Tél 02.31.66.27.07 - Fax : 02.31.66.27.09
santravir@wanadoo.fr

CALVADOS

C.M.A.I.C.

9, rue du Docteur Laënnec - B.P. 63
14203 HEROUVILLE SAINT CLAIR CEDEX
Tél : 02.31.46.26.60 - Fax : 02.31.47.50.23
cmaic@cmaic.fr

P.S.T.

10, avenue du 43^e Régiment d'
Artillerie
14000 CAEN
Tél : 02.31.72.75.00 - Fax : 02.31.72.75.67
pst@pst14.fr

P.S.T.

20, rue Rose Harel
14100 LISIEUX
Tél : 02.31.62.02.22 - Fax 02.31.62.24.76

ORNE

S.I.S.T. BTP 61

23, avenue de Basingstoke - B.P. 46
61002 ALENÇON CEDEX
Tél : 02.33.29.01.60 - Fax : 02.33.29.15.85
sistbtp61@wanadoo.fr

C.I.S.T. 61

59, cours Clémenceau
61001 ALENÇON CEDEX
Tél : 02.33.82.90.09 - Fax : 02.33.82.22.89
clemenceau@cist61fr

A.S.T.I.F.

Place Pierre Séward
61100 FLERS
Tél : 02.33.63.26.87 - Fax : 02.33.66.10.28
astif61@wanadoo.fr

Lorsque l'entreprise est affiliée à la M.S.A.

CALVADOS

MSA des Côtes Normandes Santé Sécurité au Travail

37, rue Maltot - 14000 CAEN
Tél : 02.31.25.39.42 - Fax : 02.31.25.39.91
contact@cotesnormandes.msa.fr
www.msa-cotesnormandes.fr

ORNE

MSA Mayenne - Orne - Sarthe /Service Médical du Travail

52, boulevard du 1^{er} Chasseurs - 61011 ALENÇON CEDEX
Tél : 02.33.31.40.3 ou 02.33.31.40.33
Fax : 02.33.31.42.65
www.msa-mayenne-orne-sarthe.fr

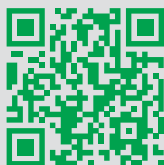


Chambre
de **Métiers**
et de l' **Artisanat**

CALVADOS - ORNE

Guide de l' apprentissage élaboré et édité par
la Chambre de Métiers et de l' Artisanat
Interdépartementale Calvados-Orne

2, rue Claude Bloch
CS 25059
14077 CAEN Cedex 5
Tél : 02 31 53 25 00
contact@cmai-calvados-orne.fr



www.cmai-calvados-orne.fr
(Publications)