

APPRENTISSAGE : REGLEMENTATION

Réglementation applicable aux contrats conclus à compter du 01/01/2019

1 - L'EMPLOYEUR

Vérifiez que votre établissement peut former des apprentis. Contactez-nous pour faire le point sur votre situation. La CCI de l'Ain est votre interlocuteur si le lieu de travail de l'apprenti(e) est situé dans l'Ain et :

- si votre entreprise est **uniquement** inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés
- si vous êtes une association ou sous statut profession libérale

2 - L'APPRENTI(E)

⊙ Age de l'apprenti(e)

- Le jeune doit avoir 16 ans dans l'année de conclusion du contrat à moins de 30 ans.
- Possibilité de contrat avec un jeune **âgé de 15 ans et sortant de classe de 3^{ème}** : il doit vous fournir un certificat de scolarité délivré par le collège pour justifier avoir accompli son année de 3^{ème}
- S'il est mineur, assurez-vous de sa motivation et de l'accord des parents
- Dans certains cas, il peut être dérogé à la limite d'âge de 30 ans (suite de contrat pour obtention d'un niveau de diplôme supérieur, rupture de contrat pour causes indépendantes de la volonté de l'apprenti(e) ou suite à une inaptitude physique temporaire, apprenti(e) ayant la qualité de travailleur handicapé, projet de création-reprise d'entreprise subordonné à l'obtention d'un diplôme, jeune sportif de haut niveau).

⊙ Jeune de nationalité étrangère (hors UE)

Vérifiez son autorisation de travail. Le jeune de nationalité étrangère (hors UE) ne pourra débuter dans votre entreprise que s'il possède une autorisation lui permettant de travailler sur le territoire français. Vous devrez recueillir les justificatifs d'identité et autorisation provisoire de travail obtenue auprès de la DIRECCTE ou de la Préfecture.

3 - LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

⊙ Nombre d'apprentis par Maître d'apprentissage

Celui-ci peut former 2 jeunes simultanément (et un redoublant) au même métier. Des limitations particulières peuvent intervenir dans certains secteurs d'activité.

⊙ Conditions pour être Maître d'apprentissage

Vérifiez que le maître d'apprentissage choisi remplisse les conditions suivantes :

- Les conditions de compétence professionnelle sont déterminées par convention ou accord collectif de branche.
- A défaut de convention ou d'accord collectif de branche, les dispositions suivantes s'appliquent :
- Avoir 1 an d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti **et** être titulaire d'un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti (domaine professionnel et niveau)
 - Avoir 2 ans d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti si le maître d'apprentissage n'a pas le diplôme

Il convient de calculer l'expérience après la date d'obtention du diplôme le plus élevé. **Les périodes d'apprentissage et de professionnalisation sont exclues du calcul de l'expérience.** L'employeur devra tenir à la disposition de la CCI les justificatifs de diplôme (copie) et d'expérience professionnelle des maîtres désignés (attestation sur l'honneur, copie certificats de travail, fiches de paie ...).

4 - LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

⊙ Inscription au Centre de Formation d'Apprentis (CFA)

Contactez le CFA pour vous assurer des places disponibles, connaître le début de la formation, sa durée et la date de passage d'examen afin de déterminer la durée du contrat. L'inscription du jeune est définitive lorsque le CFA appose son visa sur le contrat d'apprentissage.

⊙ Durée et dates du contrat

- La date de début de la formation pratique chez l'employeur et la date de début des cours au CFA ne peuvent être postérieures de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.
- **Attention, si votre apprenti(e) est en attente des résultats d'un examen conditionnant son inscription dans une formation, vous ne pouvez pas le faire débuter sans vous assurer de l'obtention de ce diplôme** (ceci n'est pas valable pour les résultats du brevet des collèges).
- La date de fin de contrat intervient après le passage de l'examen en juin et au plus tard le 31 août (sans dépasser une durée de contrat de 12, 24 ou 36 mois selon la formation), ceci afin de permettre au jeune d'être disponible dès septembre en cas de poursuite d'études (recommandations ministère du travail). Pour les examens tardifs, le contrat ne pourra pas se poursuivre au-delà de la période de formation, examen compris (ex : examen le 10/09/2020 = fin de contrat le 10/09/2020 et non pas le 30/09/2020)
- La durée du contrat est au moins égale à la durée totale du cycle de formation (examen inclus). Toutefois, la durée du contrat peut être adaptée avec des réductions négociées entre employeur, apprenti et CFA.

MAJ février 2019

Réglementation applicable aux contrats conclus à compter du 01/01/2019**4 -LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE (suite)****⊙ Rupture du contrat d'apprentissage conclu à compter du 01/01/2019**

- **Durant la période d'essai** : l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat d'apprentissage à tout moment durant la période d'essai qui correspond aux 45 premiers jours de formation pratique en entreprise (consécutifs ou non). Les périodes au CFA ne sont pas prises en compte dans le calcul de ces 45 jours. L'information de l'autre partie doit **obligatoirement se faire par écrit**, avec copie au Directeur du CFA et à la Chambre de Commerce.
- **Au delà de cette période**, la résiliation devra être obtenue **d'un commun accord** : **une constatation de résiliation écrite doit être établie et signée par les parties (employeur, apprenti, représentant légal si apprenti mineur)** dont copie est notifiée à la Chambre de Commerce et au Directeur du CFA.
Contactez-nous pour obtenir cette constatation pré-imprimée.
- **A défaut d'accord amiable** :
 - **Possibilité de rupture à l'initiative de l'employeur** pour cas de force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude médicale ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle. Cette rupture prend la forme d'un licenciement et ne pourra être prononcée qu'au terme d'une procédure de licenciement pour motif personnel (copie de la notification à la CCI et au CFA).
 - **Possibilité de rupture à l'initiative de l'apprenti** qui devra saisir le médiateur de la CCI. Une fois le médiateur saisi, l'apprenti doit attendre a minima 5 jours avant d'informer son employeur. Une fois l'employeur informé, l'apprenti doit respecter une période minimum de 7 jours calendaires. La rupture ne pourra intervenir qu'à l'issue de cette procédure (copie de l'acte de rupture au CFA et à la CCI).
- En cas **de liquidation judiciaire**, notification de la rupture par le liquidateur (indemnité égale aux rémunérations perçues jusqu'au terme du contrat)

Dans les cas de rupture ci-dessus, l'apprenti pourra suivre sa formation théorique au CFA durant 6 mois. Le CFA devra contribuer à trouver un nouvel employeur afin de permettre à l'apprenti d'achever sa formation.

- En cas **d'obtention du diplôme**, l'apprenti peut mettre un terme au contrat avant l'échéance initialement fixée à condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au moins 2 mois auparavant en précisant le motif et la date d'effet de la rupture. La rupture ne pourra intervenir que le lendemain des résultats de l'examen et sous condition de réussite de l'apprenti(e). Une copie devra être adressée à la Chambre de Commerce et au Directeur du CFA.
- En cas **d'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA**, l'employeur peut engager une procédure de licenciement à l'encontre de l'apprenti. A défaut d'être inscrit dans un nouveau CFA, l'employeur peut conserver le jeune 2 mois dans l'entreprise.

⊙ Utilisation de machines dangereuses ou travaux dangereux par un apprenti mineur

Les jeunes étant vulnérables, il est nécessaire de les préserver contre les atteintes à leur santé et leur sécurité. Ainsi, préalablement à l'affectation des mineurs aux travaux interdits susceptibles de dérogation, **une déclaration de dérogation doit être adressée à l'Inspection du Travail** *

Informations et formulaire, consultez les sites :

<http://auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr/La-reglementation-relative-aux-jeunes-travailleurs-travaux-interdits-ou>

<http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/protection-de-la-sante-des-jeunes-travailleurs>

*DIRECCTE - Unité Territoriale de l'Ain - Inspection du Travail : 34 avenue des Belges, 01012 BOURG EN BRESSE

⊙ Durée hebdomadaire du travail des apprentis mineurs

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine. **A titre exceptionnel, une dérogation peut être accordée**, dans la limite de 2 heures par jour ou 5 heures par semaine, par l'Inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail (imprimé disponible sur demande auprès de votre CCI). Toutefois, pour les activités réalisées sur les **chantiers de bâtiment, travaux publics et d'espaces paysagers**, les apprentis mineurs peuvent être employés dans la limite de 10 heures par jour et 40 heures par semaine lorsque l'organisation collective du travail le justifie (majoration de droit commun pour heures supplémentaires + repos compensateur).

⊙ Salaire

Le salaire mensuel engage la seule responsabilité de l'employeur en fonction de la législation en vigueur dans son secteur d'activité. Pensez à consulter votre convention collective avant de fixer le montant du salaire de l'apprenti(e). Elle peut prévoir des pourcentages plus avantageux que ceux définis ci-dessous ou une base plus élevée que le SMIC. Il appartient également à l'employeur de définir le niveau donné à l'apprenti(e) si la convention prévoit une classification des emplois (coef, échelon).

En % du SMIC ou du SMC pour les plus de 21 ans (contrat 2019)

En cas de formation complémentaire

| Année d'exécution | En % du SMIC ou du SMC pour les plus de 21 ans (contrat 2019) | | | | En cas de formation complémentaire | | | | |
|------------------------|---|-----------|-----------|----------------|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| | 16-17 ans | 18-20 ans | 21-25 ans | 26 ans et plus | Formation complémentaire | 16-17 ans | 18-20 ans | 21-25 ans | 26 ans et plus |
| 1 ^{ère} année | 27% | 43% | 53% | 100% | Après contrat d'1 an | 42% | 58% | 68% | 115% |
| 2 ^{ème} année | 39% | 51% | 61% | 100% | Après contrat de 2 ans | 54% | 66% | 76% | 115% |
| 3 ^{ème} année | 55% | 67% | 78% | 100% | Après contrat de 3 ans | 70% | 82% | 93% | 115% |

Des règles particulières de rémunération sont prévues pour certains types de contrat. En cas de contrats successifs, la rémunération minimum réglementaire est au moins égale à celle à laquelle l'apprenti(e) pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution de son précédent contrat lorsqu'il a conduit à l'obtention du diplôme préparé. Pour les règles en matière de rémunération des apprenti(e)s, se référer à la circulaire 2007 (disponible sur demande auprès de votre CCI).