



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

Calvados - Orne

Guide de L'APPRENTISSAGE

ÉDITION 2017



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 - crédit d' impôt apprentissage - exonération des cotisations sociales - prime à l' apprentissage - aide à l' apprentissage - aide TPE Jeune apprenti - aide AGEFIPH	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
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
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, Région Normandie, 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

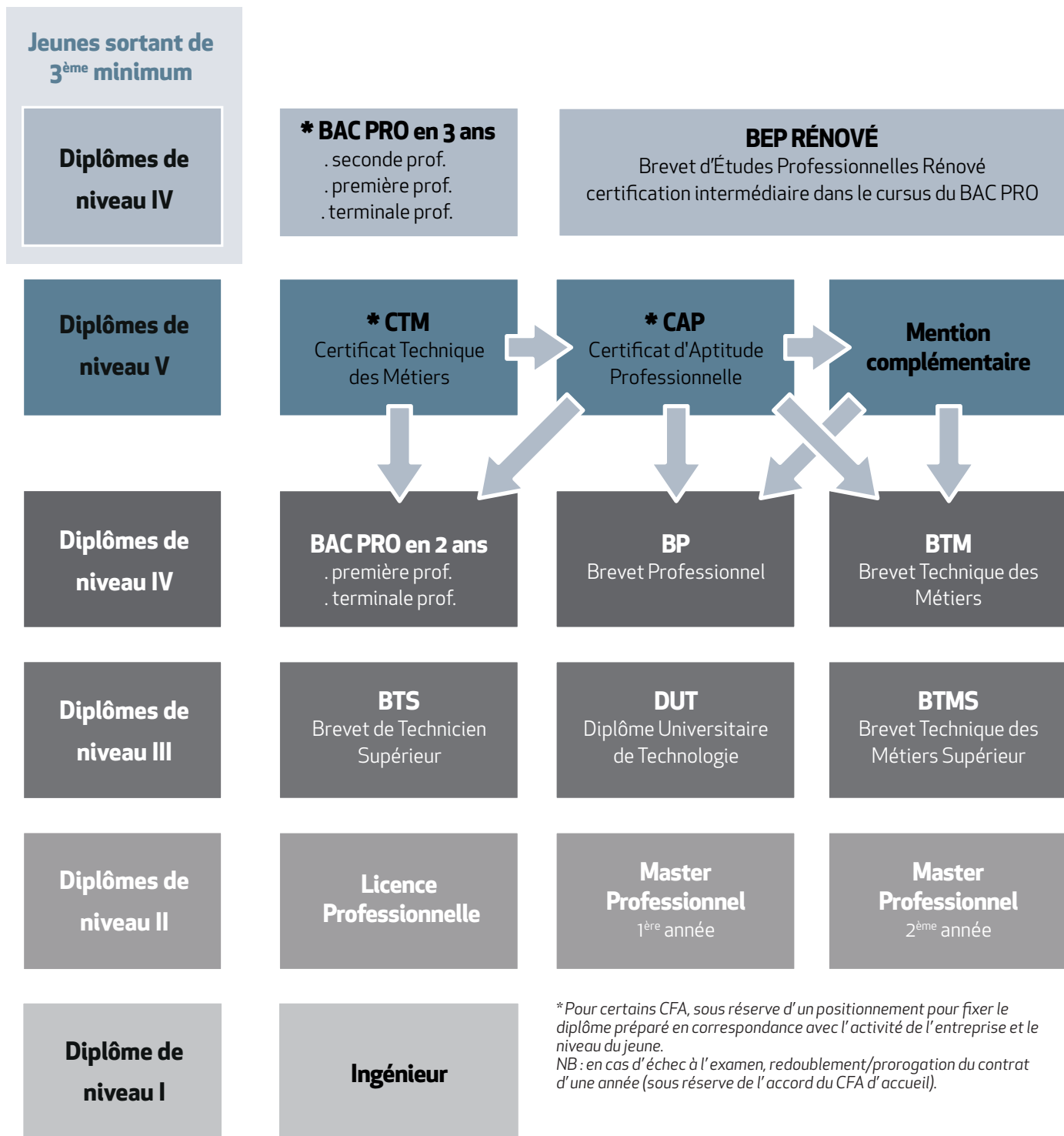
L'employeur se charge de :
- l'impression du contrat (cerfa FA13) en trois exemplaires
- la signature des parties contractantes : employeur, apprenti et représentant légal, si l'apprenti est mineur
- l'envoi au CFA des trois exemplaires du contrat d'apprentissage pour l'inscription
- l'envoi à **la CMAI 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 (Région Normandie, 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 25 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 2016, pour ces derniers, la date de début de contrat ne pourra être antérieure au 2 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 26 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.

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.

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 de 2 ans d'activité professionnelle en relation avec cette qualification
- soit les titres ou diplômes de niveau inférieur dans le même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti et justifier de 3 ans d'activité professionnelle en relation avec cette qualification
- soit justifier d'au moins 3 ans d'activité professionnelle dans la même qualification que celle préparée par l'apprenti (l'avis favorable de l'inspecteur de l'apprentissage est requis).

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.

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

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

- 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 :
 - 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
 - dans les trois premiers mois qui suivent l'embauche pour les autres.
- **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 dérogation, qui précise :

- 1) le secteur d'activité de l'entreprise ou l'établissement
- 2) les travaux interdits susceptibles de dérogation 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'encadrées 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 confèrent 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

La date d' effet du contrat d' apprentissage peut débuter sur la période située entre le 1er juillet et le 31 décembre de chaque année.

Attention: **la signature du contrat doit intervenir avant la date d' effet 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, mais elle est au moins égale à celle du cycle de formation fixée selon le cursus du diplôme préparé (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 les cocontractants en fonction de l' évaluation des compétences et après autorisation du service de l' Inspection de l' apprentissage compétent.

- 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

Pour plus de renseignements :
www.travailler-mieux.gouv.fr/protection-de-la-sante-des-jeunes

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 <i>(40 h si autorisation)</i>	35 H <i>(40 h si autorisation)</i>	48 H <i>et 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives</i>
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 <i>sauf dans certains secteurs ②</i>	Possible
Heures supplémentaires		5 H supplémentaires/ semaine <i>avec autorisation de l'Inspection du Travail et Médecine du Travail</i>	5 H supplémentaires/ semaine <i>avec autorisation de l'Inspection du Travail et Médecine du Travail</i>	Disposition de droit commun <i>dans la limite de 48H de travail/semaine ou 44H en moyenne sur 12 semaines consécutives</i>

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, jardineries 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 de travail), et notifiée à la CMAI Calvados-Orne pour enregistrement.

Passé le délai des 45 jours

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. **La démission d'un apprenti ne met pas fin au contrat d'apprentissage.**
- **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 ou 21 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	21 ans et plus(1)
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %

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 :

Année d'apprentissage	- 18 ans	de 18 à 20 ans	21 ans et plus(1)
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %

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.

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	21 ans et plus(1)
1 ^{ère} année	27 %	43 %	55 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	63 %

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

(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	21 ans et plus
	% du SMIC		% du SMIC ou minimum conventionnel ⁽¹⁾
1 ^{ère} année	40 %	50 %	55 %
2 ^{ème} année	50 %	60 %	65 %
3 ^{ème} année	60 %	70 %	80 %

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.

(1) 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 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

Crédit d'impôt apprentissage

Il est limité à la première année du cycle de formation et aux seuls apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à BAC +2.

Il s'élève à 1600 €. Les entreprises bénéficiaires sont celles qui forment (ou ont formé) au moins un apprenti, en précisant que seuls les apprentis, dont le contrat d'apprentissage est conclu depuis au moins 1 mois, sont pris en compte pour le calcul du crédit impôt, et celles qui sont imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en vertu d'une disposition particulière.

Certaines catégories d'apprentis ouvrent droit à un **crédit d'impôt majoré (2.200 €)**, quel que soit le diplôme préparé. Sont concernés :

- les apprentis reconnus travailleurs handicapés,
- les apprentis bénéficiant d'un accompagnement personnalisé prenant la forme d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS),
- les apprentis employés par une entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant »,
- les apprentis dont le contrat d'apprentissage est signé à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.

Exonération des cotisations sociales

Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers et employeurs occupant moins de 11 salariés (non compris les apprentis) au 31 décembre de l'année précédant la date de conclusion du contrat : l'exonération porte sur la totalité des cotisations charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi, à l'exclusion de celles dues au titre *des accidents du travail et des maladies professionnelles* dont le taux varie selon le niveau de risque du métier.

Pour les autres entreprises, restent dues les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles, la

cotisation destinée au Fonds national d'aide au logement (FNAL), la part patronale des cotisations chômage et retraite complémentaire, la contribution de solidarité pour l'autonomie, le cas échéant, le versement transport, le forfait social en cas de versement de primes de participation ou d'intéressement aux apprentis.

Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire égale à la fraction du SMIC (base 151,67 heures) versée à l'apprenti, diminuée de onze points. Le fait que les apprentis soient rémunérés au-dessus du salaire minimum légal n'influence pas la base de calcul de leurs cotisations.

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.

Aide au recrutement d'apprenti

Sous certaines conditions, en complément de l'aide à l'apprentissage, **une aide supplémentaire de 1000 €** est versée au profit des entreprises de moins de 250 salariés recrutant un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire.

Aide Régionale «Plan Normand pour l'Apprentissage »

À l'aide au recrutement d'apprenti, s'ajoute une **aide supplémentaire de 1000 € créée par la Région Normandie**, si l'apprenti est âgé de plus de 18 ans.

Ces aides, dont le paiement est généré par l'enregistrement du contrat d'apprentissage par la CMAI Calvados-Orne, sont gérées par la Région. Les modalités de calcul et de versement sont propres à chaque Région.

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS SUR LES AIDES DE LA RÉGION, CONSULTER LE SITE www.normandie.fr

Ligne dédiée aux employeurs : 02 35 52 22 77 du lundi au vendredi de 9h à 12h.

Courriel : indemnites-employeurs-apprentis@normandie.fr

LES AVANTAGES FINANCIERS POUR L'EMPLOYEUR

Aide TPE jeune apprenti

Depuis le 1^{er} juin 2015, les entreprises de moins de 11 salariés, recrutant un apprenti âgé de moins de 18 ans à la date de conclusion du contrat d'apprentissage, bénéficient d'une aide «TPE JEUNE APPRENTI » fixé à 1100 € par trimestre

d'exécution du contrat d'apprentissage. Cette aide versée par l'État est cumulable avec les autres aides financières. La date de signature du contrat ne doit pas être antérieure au 1^{er} juin.

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.

**L'aide fait l'objet d'une proratisation à partir du 7^{ème} mois.*

Pour l'apprenti :
moins de 26 ans : 1000 €
26 à 44 ans : 2000 €
45 ans et plus : 3000 €

Pour bénéficier de cette aide, la demande est faite à l'Agefiph soit directement par l'employeur, soit avec l'aide du conseiller Cap Emploi, Pôle emploi ou Mission locale qui accompagne l'apprenti, dans les 3 mois suivant la date d'embauche.

Durée du contrat*	Aide employeur
Contrat de 6 mois	1 000 €
Contrat de 12 mois	2 000 €
Contrat de 18 mois	3 000 €
Contrat de 24 mois	4 000 €
Contrat de 30 mois	5 000 €
Contrat de 36 mois	6 000 €

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

www.agefiph.fr/entreprise

Récapitulatif des aides en fonction de la taille de l'entreprise

(sous réserve de conditions d'éligibilité respectées)

	Moins de 11 salariés	de 11 à 250 salariés	Plus de 250 salariés
« TPE jeune apprenti »	X		
Aide à l'apprentissage	X		
Aide au recrutement	X	X	
Aide au recrutement de la Région Normandie	X	X	
Exonération des charges sociales	X	X	X
Crédit d'impôt	X	X	X
Aide de l' AGEFIPH	X	X	X

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.

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

Elles se calculent sur la base d'une «assiette forfaitaire» : le «SMIC apprenti» (25% à 93% du SMIC) diminué de 11%. L'indemnité journalière est égale à 50% de cette base.

Cependant, l'apprenti, comme tout autre salarié, peut bénéficier d'un complément éventuel versé par l'employeur lorsqu'il est prévu par une convention collective ou un accord d'entreprise.

Impôt sur le revenu

Les salaires versés en 2016 dans le cadre d'un contrat d'apprentissage bénéficient d'une exonération à hauteur de 17 599 €.

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

- Bourse d'équipement professionnel gérée par la Région Normandie
- 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.
- 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 2 ans d'expérience professionnelle
	Est titulaire d'un diplôme de niveau inférieur dans le même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti(e).	Copie du diplôme le plus élevé et en relation avec la formation suivie par l'apprenti(e) + Certificats de travail ou attestations d'employeurs ou autres (sauf CV) justifiant de 3 ans d'expérience professionnelle
	Ne possède aucun diplôme dans le même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti(e)	Avis favorable du Recteur d'Académie / Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt <i>Pour l'instruction de la demande auprès du recteur, justifier d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans le même domaine professionnel que celui préparé par l'apprenti(e).</i>
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 3ème ou bulletin scolaire du 3ème trimestre de fin de 3ème
	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 » exigible dans les 3 premiers mois de l'embauche.
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)	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) ou majeur(e) amené(e) à effectuer des travaux en élévation	Attestation de l'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti(e)
	Apprenti(e) mineur(e) est le fils ou la fille de l'employeur	Dérogation à formaliser au préalable avec le CFA
	Allongement de la durée de formation Réduction de la durée de formation	Dérogation accordée par Recteur d'Académie / Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
	Début de contrat hors période légale (période légale 3 mois avant et 3 mois après le début du cycle de formation)	Copie du précédent contrat d'apprentissage de l'apprenti et copie de la rupture du contrat d'apprentissage
	Si le contrat fait suite à une rupture du contrat	Copie du relevé de notes de l'apprenti(e) obtenues à l'examen
	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 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 Sémond
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)