



Chambre de Métiers
et de l'Artisanat

Somme

Service Apprentissage

☎ : 03.60.127.130
03.60.127.129

apprentissage@cma80.fr

L'Apprentissage



Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme
Cité des Métiers 80440 BOVES - Tel. 03.60.127.127 - Fax. 03.60.144.600
sg@cma80.fr - www.cma80.fr

ISO 9001

BUREAU VERITAS
Certification



EMPLOYEUR

ADM/DIC/APP/04/LIVRET EMPLOYEUR/09.2011

VERSION 3.1



Chambre de Métiers
et de l'Artisanat

Somme

Service Apprentissage

☎ : 03.60.127.130
03.60.127.129

apprentissage@cma80.fr

L'Apprentissage



Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme
Cité des Métiers 80440 BOVES - Tel. 03.60.127.127 - Fax. 03.60.144.600
sg@cma80.fr - www.cma80.fr

ISO 9001

BUREAU VERITAS
Certification



EMPLOYEUR

ADM/DIC/APP/04/LIVRET EMPLOYEUR/09.2011

VERSION 3.1

SOMMAIRE

Les conditions pour devenir apprenti.....	1
Les conditions à remplir pour former un apprenti.....	2
Les formalités à accomplir.....	5
L'enregistrement.....	6
La durée de l'apprentissage.....	7
La résiliation du contrat.....	8
Médiateur.....	9
Législation.....	11
Dérogation machines dangereuses apprentis moins de 18 ans.....	16
La rémunération de l'apprenti.....	17
La rémunération de l'apprenti Secteur de la Coiffure.....	20
La rémunération de l'apprenti secteur du Bâtiment.....	24
La rémunération de l'apprenti secteur de l'Automobile.....	25
Les charges sociales sur salaire.....	27
Le préapprentissage.....	28
Indemnité compensatrice forfaitaire et versement.....	29
Adresses utiles.....	31

SOMMAIRE

Les conditions pour devenir apprenti.....	1
Les conditions à remplir pour former un apprenti.....	2
Les formalités à accomplir.....	5
L'enregistrement.....	6
La durée de l'apprentissage.....	7
La résiliation du contrat.....	8
Médiateur.....	9
Législation.....	11
Dérogation machines dangereuses apprentis moins de 18 ans.....	16
La rémunération de l'apprenti.....	17
La rémunération de l'apprenti Secteur de la Coiffure.....	20
La rémunération de l'apprenti secteur du Bâtiment.....	24
La rémunération de l'apprenti secteur de l'Automobile.....	25
Les charges sociales sur salaire.....	27
Le préapprentissage.....	28
Indemnité compensatrice forfaitaire et versement.....	29
Adresses utiles.....	31

DEVENIR APPRENTI

Pour devenir apprenti, il faut :

↪ Avoir trouvé une entreprise d'accueil

L'apprentissage ne peut se faire qu'à partir du moment où un maître d'apprentissage accepte d'accueillir un jeune dans son entreprise et qu'il peut effectivement conclure un contrat d'apprentissage. La **Bourse de l'Alternance** (☎ 03.60.127.156) de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme peut vous aider à trouver un employeur.

↪ Être âgé de 16 à 25 ans

La limite d'âge inférieure est permise dès 15 ans :

- Si le jeune justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire c'est-à-dire s'il est allé jusqu'en classe de troisième au collège : fournir justificatif.
- pour les jeunes sortants de 4^{ième} ou de 5^{ième} qui auront 16 ans dans le 2^{ième} semestre : possibilité de signer un contrat à partir du 1^{er} juillet

Se renseigner pour les jeunes de moins de 15 ans et pour les plus de 26 ans.

DEVENIR APPRENTI

Pour devenir apprenti, il faut :

↪ Avoir trouvé une entreprise d'accueil

L'apprentissage ne peut se faire qu'à partir du moment où un maître d'apprentissage accepte d'accueillir un jeune dans son entreprise et qu'il peut effectivement conclure un contrat d'apprentissage. La **Bourse de l'Alternance** (☎ 03.60.127.156) de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme peut vous aider à trouver un employeur.

↪ Être âgé de 16 à 25 ans

La limite d'âge inférieure est permise dès 15 ans :

- Si le jeune justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire c'est-à-dire s'il est allé jusqu'en classe de troisième au collège : fournir justificatif.
- pour les jeunes sortants de 4^{ième} ou de 5^{ième} qui auront 16 ans dans le 2^{ième} semestre : possibilité de signer un contrat à partir du 1^{er} juillet

Se renseigner pour les jeunes de moins de 15 ans et pour les plus de 26 ans.

EMBAUCHER UN APPRENTI

↳ PROCEDURE

Une disposition de la loi quinquennale pour l'emploi adoptée le 20 Décembre 1993 a prévu d'alléger les formalités préalables au recrutement des apprentis. C'est ainsi que la formalité de l'agrément préalable a été supprimée et remplacée par une déclaration en vue de la formation d'apprentis. Le Décret n° 2009-920 du 26 juillet 2006 simplifie encore la démarche : **contrat et déclaration ne sont plus qu'un seul document**.

Cependant, les conditions exigées pour accueillir un apprenti (diplôme et ancienneté dans le métier, nombre d'apprentis présents dans l'entreprise, ...) sont maintenues.

↳ LES DIPLOMES PREPARES

L'entreprise peut accueillir un jeune en vue de préparer :

- un C.A.P., un B.E.P, une Mention Complémentaire, c'est à dire un diplôme de **niveau V**.
- un Brevet Professionnel, un Bac Professionnel, un Brevet Technique des Métiers, c'est-à-dire un diplôme de **niveau IV**.
- un Brevet de Technicien Supérieur (B.T.S) c'est-à-dire un diplôme de **niveau III**.
- une Licence, une maîtrise c'est-à-dire un diplôme de **niveau II**.
- un Titre d'Ingénieur... c'est-à-dire un diplôme de **niveau I**

EMBAUCHER UN APPRENTI

↳ PROCEDURE

Une disposition de la loi quinquennale pour l'emploi adoptée le 20 Décembre 1993 a prévu d'alléger les formalités préalables au recrutement des apprentis. C'est ainsi que la formalité de l'agrément préalable a été supprimée et remplacée par une déclaration en vue de la formation d'apprentis. Le Décret n° 2009-920 du 26 juillet 2006 simplifie encore la démarche : **contrat et déclaration ne sont plus qu'un seul document**.

Cependant, les conditions exigées pour accueillir un apprenti (diplôme et ancienneté dans le métier, nombre d'apprentis présents dans l'entreprise, ...) sont maintenues.

↳ LES DIPLOMES PREPARES

L'entreprise peut accueillir un jeune en vue de préparer :

- un C.A.P., un B.E.P, une Mention Complémentaire, c'est à dire un diplôme de **niveau V**.
- un Brevet Professionnel, un Bac Professionnel, un Brevet Technique des Métiers, c'est-à-dire un diplôme de **niveau IV**.
- un Brevet de Technicien Supérieur (B.T.S) c'est-à-dire un diplôme de **niveau III**.
- une Licence, une maîtrise c'est-à-dire un diplôme de **niveau II**.
- un Titre d'Ingénieur... c'est-à-dire un diplôme de **niveau I**

↳ CONDITIONS A REMPLIR POUR FORMER DES APPRENTIS

L'apprenti doit avoir un tuteur qui exerce le métier précis pour lequel il va suivre une formation.

<u>1^{er} Cas</u> :	⇒ Posséder au moins un diplôme de même niveau
<u>ET</u>	⇒ 3 années d'expérience professionnelle
<u>2^{ème} Cas</u>	⇒ Avoir au minimum 5 années d'expérience professionnelle

Il est obligatoire de produire les documents justificatifs : copie de diplôme, certificat de travail

↳ CHANGEMENT DE CHEF D'ENTREPRISE (Cession du fonds de commerce, mutation entre époux, changement de gérant, décès, ...)

En application d'une jurisprudence désormais constante, la DIRECCTE considère qu'il y a continuité de contrat d'apprentissage au même titre que pour le contrat de travail.

Il suffit de prendre contact avec le Service d'Apprentissage, afin d'établir un avenant.

Tout changement concernant les éléments du contrat (tuteur, adresse....) doit obligatoirement être signalé à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (ou au CFA s'il est à l'origine du contrat) et fait également l'objet d'un avenant.

Page 3

↳ CONDITIONS A REMPLIR POUR FORMER DES APPRENTIS

L'apprenti doit avoir un tuteur qui exerce le métier précis pour lequel il va suivre une formation.

<u>1^{er} Cas</u> :	⇒ Posséder au moins un diplôme de même niveau
<u>ET</u>	⇒ 3 années d'expérience professionnelle
<u>2^{ème} Cas</u>	⇒ Avoir au minimum 5 années d'expérience professionnelle

Il est obligatoire de produire les documents justificatifs : copie de diplôme, certificat de travail

↳ CHANGEMENT DE CHEF D'ENTREPRISE (Cession du fonds de commerce, mutation entre époux, changement de gérant, décès, ...)

En application d'une jurisprudence désormais constante, la DIRECCTE considère qu'il y a continuité de contrat d'apprentissage au même titre que pour le contrat de travail.

Il suffit de prendre contact avec le Service d'Apprentissage, afin d'établir un avenant.

Tout changement concernant les éléments du contrat (tuteur, adresse....) doit obligatoirement être signalé à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (ou au CFA s'il est à l'origine du contrat) et fait également l'objet d'un avenant.

Page 3

☞ NOMBRE DE JEUNES EN FORMATION POUVANT ETRE ACCUEILLIS DANS L'ENTREPRISE (sauf coiffure)

- Employeur travaillant seul ou avec des salariés non habilités pour former des apprentis : deux apprentis ou élèves de Classes Préparatoires à l'Apprentissage et un apprenti redoublant
- Par salarié qualifié possédant les conditions pour être tuteur : deux apprentis ou élèves de C.P.A et un apprenti redoublant.

POUR LA COIFFURE :

☞ NOMBRE DE JEUNES EN APPRENTISSAGE POUVANT ETRE ACCUEILLIS PAR SALON

CAP (niveau V)		BP (niveau IV)	
<i>Nombre de personnes qualifiées dans l'entreprise pour former au niveau V</i>	<i>Nombre maximum D'apprentis V</i>	<i>Nombre de personnes qualifiées dans l'entreprise pour former au niveau IV</i>	<i>Nombre maximum d'apprentis niveau IV</i>
1 à 3 4 à 6	1 2	1 à 6 dont 1 qualifiée pour former au niveau IV	1
7 à 9 10 à 12	3 4	7 à 12 dont 2 qualifiées pour former au niveau IV	2
13 à 15 > à 15	5 6	> à 12 dont 3 qualifiées pour former au niveau IV	3

1 seul apprenti par formateur (y compris pré-apprenti ou prolongation)

Page 4

☞ NOMBRE DE JEUNES EN FORMATION POUVANT ETRE ACCUEILLIS DANS L'ENTREPRISE (sauf coiffure)

- Employeur travaillant seul ou avec des salariés non habilités pour former des apprentis : deux apprentis ou élèves de Classes Préparatoires à l'Apprentissage et un apprenti redoublant
- Par salarié qualifié possédant les conditions pour être tuteur : deux apprentis ou élèves de C.P.A et un apprenti redoublant.

POUR LA COIFFURE :

☞ NOMBRE DE JEUNES EN APPRENTISSAGE POUVANT ETRE ACCUEILLIS PAR SALON

CAP (niveau V)		BP (niveau IV)	
<i>Nombre de personnes qualifiées dans l'entreprise pour former au niveau V</i>	<i>Nombre maximum D'apprentis V</i>	<i>Nombre de personnes qualifiées dans l'entreprise pour former au niveau IV</i>	<i>Nombre maximum d'apprentis niveau IV</i>
1 à 3 4 à 6	1 2	1 à 6 dont 1 qualifiée pour former au niveau IV	1
7 à 9 10 à 12	3 4	7 à 12 dont 2 qualifiées pour former au niveau IV	2
13 à 15 > à 15	5 6	> à 12 dont 3 qualifiées pour former au niveau IV	3

1 seul apprenti par formateur (y compris pré apprenti ou prolongation)

Page 4

FORMALITES A ACCOMPLIR PAR L'EMPLOYEUR

☞ Le jeune doit prendre contact avec la **Bourse de l'Alternance** (☎ : 03.60.127.156) pour un entretien et des tests de positionnement. Cette démarche est obligatoire pour les métiers de l'alimentation, l'automobile, la coiffure et l'esthétique afin de préparer un diplôme de niveau V (CAP – BEP)
Pour le BAC PRO (en 2 ans) mécanique auto, mécanique moto et BTS AVA (après-vente automobile) s'adresser à l'IREAM (☎ : 03.60.127.250) - Se renseigner pour les autres professions.

Après réception des résultats par le jeune, l'employeur doit prendre rendez-vous avec notre Service Apprentissage, afin d'établir le contrat. La présence de l'apprenti, du représentant légal s'il est mineur, et de l'employeur est indispensable.

☞ SIGNATURE DU CONTRAT

- Le contrat d'apprentissage doit être, en application de la loi quinquennale pour l'emploi, signé avant le début effectif de l'apprentissage. **La période d'essai de deux mois** est incluse dans la durée de l'apprentissage, exception faite, des suites de contrat où cette dernière peut varier entre 1 jour et 1 mois.

Attention, cette période d'essai n'est pas reportée pendant la période de vacances de l'entreprise, exception faite de la maladie ou accident de l'apprenti.

- Toutes les démarches administratives sont effectuées par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat : Sécurité Sociale, Caisse de Retraite Complémentaire, Médecine du Travail, inscription au CFA....

FORMALITES A ACCOMPLIR PAR L'EMPLOYEUR

☞ le jeune doit prendre contact avec la **Bourse de l'Alternance** (☎ : 03.60.127.156) pour un entretien et des tests de positionnement. Cette démarche est obligatoire pour les métiers de l'alimentation, l'automobile, la coiffure et l'esthétique afin de préparer un diplôme de niveau V (CAP – BEP)
Pour le BAC PRO (en 2 ans) mécanique auto, mécanique moto et BTS AVA (après-vente automobile) s'adresser à l'IREAM (☎ : 03.60.127.250) - Se renseigner pour les autres professions.

Après réception des résultats par le jeune, l'employeur doit prendre rendez-vous avec notre Service Apprentissage, afin d'établir le contrat. La présence de l'apprenti, du représentant légal s'il est mineur, et de l'employeur est indispensable.

☞ SIGNATURE DU CONTRAT

- Le contrat d'apprentissage doit être, en application de la loi quinquennale pour l'emploi, signé avant le début effectif de l'apprentissage. **La période d'essai de deux mois** est incluse dans la durée de l'apprentissage, exception faite, des suites de contrat où cette dernière peut varier entre 1 jour et 1 mois.

Attention, cette période d'essai n'est pas reportée pendant la période de vacances de l'entreprise, exception faite de la maladie ou accident de l'apprenti.

- Toutes les démarches administratives sont effectuées par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat : Sécurité Sociale, Caisse de Retraite Complémentaire, Médecine du Travail, inscription au CFA....

ENREGISTREMENT DU CONTRAT

Le décret n° 2006-920 du 26 juillet 2006 modifie la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage. A compter de cette date, les Chambres Consulaires et la Chambre de Métiers et de l'Artisanat en particulier sont chargées d'enregistrer les contrats. Le chef d'entreprise doit prévoir la signature d'un contrat afin de respecter les délais. **Il est indispensable que le dossier soit complet dans les 30 jours maximum, sous peine de refus d'enregistrement.** Le contrat, visé par le Directeur du Centre de Formation d'Apprentis, est ensuite transmis à la DIRECCTE qui dispose d'un délai de 15 jours pour valider l'enregistrement.

IMPORTANT : en cas de refus d'enregistrement, le contrat peut être requalifié en contrat de droit commun (C.D.I) et le jeune rémunéré en conséquence.

Le contrat peut être signé à l'Antenne d'**ABBEVILLE** ☎ : 03.60.127.180

Possibilité de signer le contrat à **RUE** ☎ : 03.60.127.180

Le contrat peut être signé à l'Antenne de **PERONNE** ☎ : 03.60.123.760

Possibilité de signer le contrat à : **DOULLENS ou MONTDIDIER** ☎ : 03.60.127.130

Page 6

ENREGISTREMENT DU CONTRAT

Le décret n° 2006-920 du 26 juillet 2006 modifie la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage. A compter de cette date, les Chambres Consulaires et la Chambre de Métiers et de l'Artisanat en particulier sont chargées d'enregistrer les contrats. Le chef d'entreprise doit prévoir la signature d'un contrat afin de respecter les délais. **Il est indispensable que le dossier soit complet dans les 30 jours maximum, sous peine de refus d'enregistrement.** Le contrat, visé par le Directeur du Centre de Formation d'Apprentis, est ensuite transmis à la DIRECCTE qui dispose d'un délai de 15 jours pour valider l'enregistrement.

IMPORTANT : en cas de refus d'enregistrement, le contrat peut être requalifié en contrat de droit commun (C.D.I) et le jeune rémunéré en conséquence.

Le contrat peut être signé à l'Antenne d'**ABBEVILLE** ☎ : 03.60.127.180

Possibilité de signer le contrat à **RUE** ☎ : 03.60.127.180

Le contrat peut être signé à l'Antenne de **PERONNE** ☎ : 03.60.123.760

Possibilité de signer le contrat à : **DOULLENS ou MONTDIDIER** ☎ : 03.60.127.130

Page 6

LE DEROULEMENT DE L'APPRENTISSAGE

↳ DATE D'ENTREE EN APPRENTISSAGE

La période normale d'entrée en apprentissage s'étend sur 6 mois du **1^{er} Juin au 30 Novembre**

↳ DUREE DE L'APPRENTISSAGE

En règle générale, les contrats ont une durée de deux ans. La durée a été portée à trois ans, par arrêté ministériel, pour un certain nombre de métiers, notamment :

- Prothésiste Dentaire - Ebéniste - Imprimeur

Par contre, certains contrats ont une durée réduite à un an :

- Lorsque le jeune a suivi pendant une année au moins la même formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique.

- Suite à un premier contrat de 2 ans, pour une formation complémentaire (exemple : boulanger puis pâtissier).

La date de fin de contrat doit correspondre à la date de fin du cycle de formation.

LE DEROULEMENT DE L'APPRENTISSAGE

↳ DATE D'ENTREE EN APPRENTISSAGE

La période normale d'entrée en apprentissage s'étend sur 6 mois du **1^{er} Juin au 30 Novembre**

↳ DUREE DE L'APPRENTISSAGE

En règle générale, les contrats ont une durée de deux ans. La durée a été portée à trois ans, par arrêté ministériel, pour un certain nombre de métiers, notamment :

- Prothésiste Dentaire - Ebéniste - Imprimeur

Par contre, certains contrats ont une durée réduite à un an :

- Lorsque le jeune a suivi pendant une année au moins la même formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique.

- Suite à un premier contrat de 2 ans, pour une formation complémentaire (exemple : boulanger puis pâtissier).

La date de fin de contrat doit correspondre à la date de fin du cycle de formation.

RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

① Résiliation unilatérale pendant la période d'essai

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre partie dans les deux premiers mois de l'apprentissage, à charge pour la partie qui demande la résiliation d'en informer, par écrit, l'autre partie ainsi que la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.

② Résiliation convenue d'un commun accord :

Ou

à la demande de l'apprenti

à la demande de l'employeur

Les imprimés, obligatoires, sont à demander à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, et doivent être complétés par les trois parties (deux si l'apprenti est majeur)

③ Résiliation à l'initiative de l'apprenti pour obtention du diplôme (imprimés obligatoires) à condition d'avoir informé l'employeur par écrit au minimum 2 mois auparavant.

④ Résiliation sur décision du Conseil des Prud'hommes (pour faute grave, inaptitude de l'apprenti ...)

RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

① Résiliation unilatérale pendant la période d'essai

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre partie dans les deux premiers mois de l'apprentissage, à charge pour la partie qui demande la résiliation d'en informer, par écrit, l'autre partie ainsi que la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.

② Résiliation convenue d'un commun accord :

Ou

à la demande de l'apprenti

à la demande de l'employeur

Les imprimés, obligatoires, sont à demander à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, et doivent être complétés par les trois parties (deux si l'apprenti est majeur).

③ Résiliation à l'initiative de l'apprenti pour obtention du diplôme (imprimés obligatoires) à condition d'avoir informé l'employeur par écrit au minimum 2 mois auparavant.

④ Résiliation sur décision du Conseil des Prud'hommes (pour faute grave, inaptitude de l'apprenti ...)

MEDIATEUR DE L'APPRENTISSAGE

Employeurs, apprenti(e)s, vous rencontrez des désaccords dans le déroulement du contrat d'apprentissage.

☞ PENSEZ A LA MEDIATION ☞

Votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat met à votre disposition un médiateur pour vous aider, à tout moment, à trouver un accord mutuel prenant en compte vos demandes, intérêts et droits.

Vous pouvez compter sur l'impartialité, la neutralité, l'indépendance et la confidentialité du médiateur.

Dans un lieu neutre, et dans le respect de chacun, le médiateur aide l'apprenti(e) et l'employeur à rechercher une solution acceptable.

Cette démarche est gratuite pour l'apprenti(e) et pour l'employeur.

Vous pouvez contacter le médiateur : **Madame Ludivine VASSEUR** ☎ **03.60.127.131**
Courriel : l.vasseur@cma80.fr

MEDIATEUR DE L'APPRENTISSAGE

Employeurs, apprenti(e)s, vous rencontrez des désaccords dans le déroulement du contrat d'apprentissage.

☞ PENSEZ A LA MEDIATION ☞

Votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat met à votre disposition un médiateur pour vous aider, à tout moment, à trouver un accord mutuel prenant en compte vos demandes, intérêts et droits.

Vous pouvez compter sur l'impartialité, la neutralité, l'indépendance et la confidentialité du médiateur.

Dans un lieu neutre, et dans le respect de chacun, le médiateur aide l'apprenti(e) et l'employeur à rechercher une solution acceptable.

Cette démarche est gratuite pour l'apprenti(e) et pour l'employeur.

Vous pouvez contacter le médiateur : **Madame Ludivine VASSEUR** ☎ **03.60.127.131**
Courriel : l.vasseur@cma80.fr

↪ PROLONGATION DE CONTRAT

Le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'une année en cas d'échec, même partiel, à l'examen :

- si le Maître d'apprentissage est d'accord, dans la même entreprise, ou dans une autre entreprise.

- si le C.F.A. est en mesure d'accueillir le jeune.

Le salaire de l'apprenti est celui de la dernière année de la période normale du contrat.

↪ DEROULEMENT DE LA FORMATION

① Dans l'entreprise, le Maître d'Apprentissage **doit impérativement être aux côtés de l'apprenti**, il assure la formation pratique en lui confiant des tâches permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle. Cette formation méthodique et complète doit conduire le jeune à l'obtention de l'examen prévu en fin d'apprentissage (CAP - BEP - B.P....).

② Au CFA : Le Centre de Formation d'apprentis est un établissement qui dispense un enseignement chargé de compléter la formation reçue par le jeune au sein de l'entreprise. **Les heures de formation sont obligatoires, toute absence doit être justifiée par un arrêt de travail.**

↪ PROLONGATION DE CONTRAT

Le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'une année en cas d'échec, même partiel, à l'examen :

- si le Maître d'apprentissage est d'accord, dans la même entreprise, ou dans une autre entreprise.

- si le C.F.A. est en mesure d'accueillir le jeune.

Le salaire de l'apprenti est celui de la dernière année de la période normale du contrat.

↪ DEROULEMENT DE LA FORMATION

① Dans l'entreprise, le Maître d'Apprentissage, **doit impérativement être aux côtés de l'apprenti**, il assure la formation pratique en lui confiant des tâches permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle. Cette formation méthodique et complète doit conduire le jeune à l'obtention de l'examen prévu en fin d'apprentissage (CAP - BEP - BP ...).

② Au CFA : Le Centre de Formation d'apprentis est un établissement qui dispense un enseignement chargé de compléter la formation reçue par le jeune au sein de l'entreprise. **Les heures de formation sont obligatoires, toute absence doit être justifiée par un arrêt de travail.**

LEGISLATION

Les conventions collectives régissant l'entreprise sont applicables à l'apprenti qui, en signant un contrat d'apprentissage, devient salarié de l'entreprise.

↳ POUR TOUS LES APPRENTIS

♦ Art. L.6222-24

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les C.F.A est **compris dans l'horaire de travail**. Dans l'entreprise, le jeune effectue le travail, confié par l'employeur, qui doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

♦ Art. L.3171-1

Le chef d'entreprise affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

♦ Art. L.3132-3

Le repos hebdomadaire doit être donné le **dimanche**.

♦ Art. L. 3164-6

Les apprentis ne peuvent être tenus à aucun travail **les jours fériés légaux**

LEGISLATION

Les conventions collectives régissant l'entreprise sont applicables à l'apprenti qui, en signant un contrat d'apprentissage, devient salarié de l'entreprise.

↳ POUR TOUS LES APPRENTIS

♦ Art. L.6222-24

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est **compris dans l'horaire de travail**. Dans l'entreprise, le jeune effectue le travail, confié par l'employeur, qui doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

♦ Art. L.3171-1

Le chef d'entreprise affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

♦ Art. L.3132-3

Le repos hebdomadaire doit être donné le **dimanche**.

♦ Art. L. 3164-6

Les apprentis ne peuvent être tenus à aucun travail **les jours fériés légaux**

♦ Art. R3164-1 et R3164-2

Emploi possible de tous les apprentis, **y compris moins de 18 ans, les dimanches et jours fériés** dans les secteurs suivants :

- Hôtellerie / Restauration
- Métiers de Bouche : Boucherie - Charcuterie - Boulangerie - Pâtisserie - Traiteur
- Poissonnerie - Fromagerie / Crèmerie
- Vente de fleurs naturelles - Jardinerie - Graineteries

♦ Art. L6223-4

L'employeur s'engage à **faire participer l'apprenti aux épreuves** du diplôme sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

↳ POUR LES APPRENTIS DE MOINS DE 18 ANS

♦ Art. L.3162-1

La durée de travail journalière est limitée à **8 heures par jour** dans la limite de **35 heures par semaine**.

♦ Art. L.3162-3

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de **4 heures 30**. Les jeunes doivent alors bénéficier d'un temps de pause d'au moins **30 minutes consécutives**.

♦ Art. L3164-6

Les apprentis mineurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi

♦ Art. R3164-1 et R3164-2

Emploi possible de tous les apprentis, **y compris moins de 18 ans, les dimanches et jours fériés** dans les secteurs suivants :

- Hôtellerie / Restauration
- Métiers de Bouche : Boucherie - Charcuterie - Boulangerie - Pâtisserie - Traiteur
- Poissonnerie - Fromagerie / Crèmerie
- Vente de fleurs naturelles - Jardinerie - Graineteries

♦ Art. L6223-4

L'employeur s'engage à **faire participer l'apprenti aux épreuves** du diplôme sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

↳ POUR LES APPRENTIS DE MOINS DE 18 ANS

♦ Art. L.3162-1

La durée de travail journalière est limitée à **8 heures par jour** dans la limite de **35 heures par semaine**.

♦ Art. L.3162-3

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de **4 heures 30**. Les jeunes doivent alors bénéficier d'un temps de pause d'au moins **30 minutes consécutives**.

♦ Art. L3164-6

Les apprentis mineurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi

♦ Art. L.6222-25

Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent effectuer plus que la durée légale du travail. Toutefois, à titre exceptionnel, une dérogation peut être accordée par l'Inspecteur du **Travail**, après avis conforme du Médecin du Travail, **dans la limite de 5 heures par semaine** (faire une demande écrite).

♦ Art. L. 3164-2

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient de **2 jours de repos consécutifs**.

♦ Art. L. 3163-2

Le travail de nuit (entre **22 heures et 6 heures**) est interdit.

♦ Art. L.3164-1

La durée du repos quotidien ne peut être inférieure à 12 heures consécutives et de 14 heures consécutives pour les moins de 16 ans.

♦ Art. R. 3163-1 **Travail de nuit**

Dérogation possible pour le travail de nuit dans les secteurs suivants :

→ **Boulangerie – Pâtisserie**

Le travail des apprentis mineurs peut être autorisé **avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures du matin** pour leur permettre de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie. Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication du pain et de la pâtisserie ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation.

♦ Art. L.6222-25

Les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent effectuer plus que la durée légale du travail. Toutefois, à titre exceptionnel, une dérogation peut être accordée par l'Inspecteur du **Travail**, après avis conforme du Médecin du Travail, **dans la limite de 5 heures par semaine** (faire une demande écrite).

♦ Art. L.3164-2

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient de **2 jours de repos consécutifs**.

♦ Art. L. 3163-2

Le travail de nuit (entre **22 heures et 6 heures**) est interdit.

♦ Art. L.3164-1

La durée du repos quotidien ne peut être inférieure à 12 heures consécutives et de 14 heures consécutives pour les moins de 16 ans.

♦ Art. R. 3163-1 **Travail de nuit**

Dérogation possible pour le travail de nuit dans les secteurs suivants :

→ **Boulangerie – Pâtisserie**

Le travail des apprentis mineurs peut être autorisé **avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures du matin** pour leur permettre de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie. Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication du pain et de la pâtisserie ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation.

→ **Hôtellerie / Restauration**

Dans ce secteur, le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 heures 30.

La dérogation est accordée par l'Inspecteur du Travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée. Le travail de nuit des apprentis ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage.

↳ APPRENTIS MAJEURS

La durée de travail journalière est limitée à **10 heures par jour** dans la limite de **35 heures par semaine** - possibilité d'heures supplémentaires selon la législation en vigueur -

↳ CONVENTION COLLECTIVE

♦ **Convention collective « Boulangerie-Pâtisserie » (novembre 2000) applicable à tous les apprentis de l'entreprise :**

- **article 23 : majoration de 25 % du travail de nuit**
- **article 28 : majoration de 20 % du travail du dimanche**
- **article 22 : majoration de 25 % des heures supplémentaires**

♦ **Convention collective « Pâtisserie » applicable à tous les apprentis de l'entreprise :**

- **Pas de majoration pour le travail du dimanche**
- **Article 28.4 : majoration de 25% du travail de nuit**
- **Article 28.4 : majoration de 25% des heures supplémentaires (ou repos compensateur)**
- **Jours fériés : les apprentis sont tenus de répondre à la demande de l'employeur de travailler les jours fériés moyennant un délai de prévenance de 15 jours (majoration de 100% et de 150% pour le 1^{er} mai). Avenant n°66 du 21 juillet 2009**

→ **Hôtellerie / Restauration**

Dans ce secteur, le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 heures 30.

La dérogation est accordée par l'Inspecteur du Travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable. A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée. Le travail de nuit des apprentis ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage.

↳ APPRENTIS MAJEURS

La durée de travail journalière est limitée à **10 heures par jour** dans la limite de **35 heures par semaine** - possibilité d'heures supplémentaires selon la législation en vigueur -

↳ CONVENTION COLLECTIVE

♦ **Convention collective « Boulangerie-Pâtisserie » (novembre 2000) applicable à tous les apprentis de l'entreprise :**

- **article 23 : majoration de 25 % du travail de nuit**
- **article 28 : majoration de 20 % du travail du dimanche**
- **article 22 : majoration de 25 % des heures supplémentaires**

♦ **Convention collective « Pâtisserie » applicable à tous les apprentis de l'entreprise :**

- **Pas de majoration pour le travail du dimanche**
- **Article 28.4 : majoration de 25% du travail de nuit**
- **Article 28.4 : majoration de 25% des heures supplémentaires (ou repos compensateur)**
- **Jours fériés : les apprentis sont tenus de répondre à la demande de l'employeur de travailler les jours fériés moyennant un délai de prévenance de 15 jours (majoration de 100% et de 150% pour le 1^{er} mai). Avenant n°66 du 21 juillet 2009**

Congés payés de l'apprenti

L'apprenti a droit à **deux jours et demi** ouvrables de congés payés par mois de travail. Une loi du 24 novembre 2009 a institué un congé payé supplémentaire de formation pour tous, d'une durée de cinq jours ouvrables dans le mois qui précède les épreuves de l'examen.

Chevauchement de 2 contrats

Le chevauchement de 2 contrats (l'un se termine, l'autre commence) **pendant 2 mois** pour le même Maître d'apprentissage n'est plus accepté.

Travail en élévation pour les jeunes de moins de 18 ans

L'aptitude doit être médicalement constatée par le Médecin du Travail, suite à la demande de l'employeur.

Utilisation des machines dangereuses pour les jeunes de moins de 18 ans

Si l'apprenti doit utiliser pour sa formation, des machines dangereuses, l'aptitude doit être médicalement constatée par le Médecin du Travail **avant l'embauche**. L'employeur doit demander l'autorisation à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Conditions d'aptitude et délais suite à une absence prolongée de l'apprenti

L'employeur doit organiser la visite médicale qui doit avoir lieu au plus tard **dans les 8 jours de la reprise** du travail pour l'apprenti. L'objectif est de vérifier l'aptitude du jeune à reprendre son poste après :

- Une absence pour cause de maladie professionnelle
- Une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail
- Un congé maternité
- Une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel

Congés payés de l'apprenti

L'apprenti a droit à **deux jours et demi** ouvrables de congés payés par mois de travail. Une loi du 24 novembre 2009 a institué un congé payé supplémentaire de formation pour tous, d'une durée de cinq jours ouvrables dans le mois qui précède les épreuves de l'examen.

Chevauchement de 2 contrats

Le chevauchement de 2 contrats (l'un se termine, l'autre commence) **pendant 2 mois** pour le même Maître d'apprentissage n'est plus accepté.

Travail en élévation pour les jeunes de moins de 18 ans

L'aptitude doit être médicalement constatée par le Médecin du Travail, suite à la demande de l'employeur.

Utilisation des machines dangereuses pour les jeunes de moins de 18 ans

Si l'apprenti doit utiliser pour sa formation, des machines dangereuses, l'aptitude doit être médicalement constatée par le Médecin du Travail **avant l'embauche**. L'employeur doit demander l'autorisation à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Conditions d'aptitude et délais suite à une absence prolongée de l'apprenti

L'employeur doit organiser la visite médicale qui doit avoir lieu au plus tard **dans les 8 jours de la reprise** du travail pour l'apprenti. L'objectif est de vérifier l'aptitude du jeune à reprendre son poste après :

- Une absence pour cause de maladie professionnelle
- Une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail
- Un congé maternité
- Une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel

**DEMANDE DE DEROGATION
DE L'INTERDICTION D'UTILISATION DES MACHINES OU APPAREILS DANGEREUX
POUR LES APPRENTIS DE MOINS DE 18 ANS**

Dans le cadre de sa formation en entreprise, le jeune apprenti de moins de 18 ans est amené à utiliser des machines dangereuses. Une dérogation est à demander obligatoirement auprès de l'inspection du travail.

Cette demande doit être adressée en lettre recommandée avec avis de réception à la DIRECCTE 40, Rue de la Vallée 80042 AMIENS Cedex 1 (03.22.22.41.41)

Elle devra être accompagnée des pièces ci-dessous :

- Courrier de demande de l'entreprise avec liste des machines dangereuses susceptibles d'être utilisées par l'apprenti
- L'avis d'aptitude médicale délivré par le médecin du travail
- L'avis du professeur ou moniteur d'atelier du centre de formation d'accueil (délivrée la première semaine de formation sur demande)

L'autorisation est réputée acquise si l'inspecteur du travail n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande **complète** (Art. R. 4153-44 du code du travail).

Dans l'attente de la décision de l'Inspection du Travail, nous vous rappelons que l'apprenti n'est pas autorisé à utiliser les équipements concernés par la demande.

Page 16

**DEMANDE DE DEROGATION
DE L'INTERDICTION D'UTILISATION DES MACHINES OU APPAREILS DANGEREUX
POUR LES APPRENTIS DE MOINS DE 18 ANS**

Dans le cadre de sa formation en entreprise, le jeune apprenti de moins de 18 ans est amené à utiliser des machines dangereuses. Une dérogation est à demander obligatoirement auprès de l'inspection du travail.

Cette demande doit être adressée en lettre recommandée avec avis de réception à la DIRECCTE 40, Rue de la Vallée 80042 AMIENS Cedex 1 (03.22.22.41.41)

Elle devra être accompagnée des pièces ci-dessous :

- Courrier de demande de l'entreprise avec liste des machines dangereuses susceptibles d'être utilisées par l'apprenti
- L'avis d'aptitude médicale délivré par le médecin du travail
- L'avis du professeur ou moniteur d'atelier du centre de formation d'accueil (délivrée la première semaine de formation sur demande)

L'autorisation est réputée acquise si l'inspecteur du travail n'a pas fait connaître sa décision dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande **complète** (Art. R. 4153-44 du code du travail).

Dans l'attente de la décision de l'Inspection du Travail, nous vous rappelons que l'apprenti n'est pas autorisé à utiliser les équipements concernés par la demande.

Page 16

REMUNERATION DE L'APPRENTI

↳ MONTANT DU SALAIRE : PRESENTATION GENERALE

L'apprenti perçoit un salaire qui ne peut être inférieur à un pourcentage du S.M.I.C. Le taux du S.M.I.C. applicable est celui qui est en vigueur pendant le mois considéré et non à la date de la signature du contrat.

ATTENTION : dans tous les cas, le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et aux activités pédagogiques du C.F.A est compris dans l'horaire de travail et, à ce titre, doit être rémunéré par l'employeur.

Un décret N°92.886 du 1^{er} Septembre 1992 a modifié les règles de rémunération des apprentis. Elles s'établissent ainsi pour les contrats conclus à compter du 1^{er} Septembre 1992.

PERIODE D'APPRENTISSAGE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 21 ans (en % du SMIC ou SMC*)</i>
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ième} année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ième} année	53 %	65 %	78 %

SMC : Salaire Minimum Conventionnel

REMUNERATION DE L'APPRENTI

↳ MONTANT DU SALAIRE : PRESENTATION GENERALE

L'apprenti perçoit un salaire qui ne peut être inférieur à un pourcentage du S.M.I.C. Le taux du S.M.I.C. applicable est celui qui est en vigueur pendant le mois considéré et non à la date de la signature du contrat.

ATTENTION : dans tous les cas, le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et aux activités pédagogiques du C.F.A est compris dans l'horaire de travail et, à ce titre, doit être rémunéré par l'employeur.

Un décret N°92.886 du 1^{er} Septembre 1992 a modifié les règles de rémunération des apprentis. Elles s'établissent ainsi pour les contrats conclus à compter du 1^{er} Septembre 1992.

PERIODE D'APPRENTISSAGE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 21 ans (en % du SMIC ou SMC*)</i>
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ième} année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ième} année	53 %	65 %	78 %

SMC : Salaire Minimum Conventionnel

Les apprentis bénéficient maintenant d'une rémunération minimum fixée par année et non plus par semestre.

Les montants des rémunérations fixées sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix huit ans ou vingt et un ans.

↳ SALAIRE POUR UNE FORMATION COMPLEMENTAIRE

CAP connexe ou formation complémentaire

Application d'une majoration de 15 points de la valeur du S.M.I.C. au salaire afférent à la dernière année d'apprentissage, la tranche de salaire de référence étant éventuellement modifiée en fonction de l'évolution de l'âge de l'apprenti.

FORMATION COMPLEMENTAIRE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 21 ans (en % du SMIC ou SMC)</i>
après contrat d'1 an	40 %	56 %	68 %
après contrat de 2 ans	52 %	64 %	76 %
après contrat de 3 ans	68%	80 %	93 %

Les apprentis bénéficient maintenant d'une rémunération minimum fixée par année et non plus par semestre.

Les montants des rémunérations fixées sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix huit ans ou vingt et un ans.

↳ SALAIRE POUR UNE FORMATION COMPLEMENTAIRE

CAP connexe ou formation complémentaire

Application d'une majoration de 15 points de la valeur du S.M.I.C. au salaire afférent à la dernière année d'apprentissage, la tranche de salaire de référence étant éventuellement modifiée en fonction de l'évolution de l'âge de l'apprenti.

FORMATION COMPLEMENTAIRE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 21 ans (en % du SMIC ou SMC)</i>
après contrat d'1 an	40 %	56 %	68 %
après contrat de 2 ans	52 %	64 %	76 %
après contrat de 3 ans	68%	80 %	93 %

➤ Préparation d'un premier contrat

Les dispositions énoncées précédemment s'appliquent à toutes les formations à l'exception de certaines qui sont régies par des conventions collectives particulières (par exemple : Coiffure, Bâtiment, Transport...).

➤ Prolongation suite échec à l'examen

Maintien du salaire afférent à la dernière année précédant la prolongation (éventuellement modifié suivant l'évolution de l'âge de l'apprenti).

➤ Durée du contrat

De nombreuses formations se font en 2 ans. Le contrat n'a pas une durée automatique de 24 mois.

Si le jeune commence en septembre ou octobre, le contrat se termine au plus tard le 31 août. La durée du contrat peut être plus longue si l'examen se passe en septembre ou octobre (notamment pour les BP).

Pour les mois se situant au-delà de la période des 24 mois, application du salaire de la 3^{ème} année d'apprentissage.

➤ Succession de contrats

Que ce soit avec le **même employeur** ou avec un **nouvel employeur**, la rémunération pour le nouveau contrat, ne peut être inférieure à celle de la fin du contrat précédent.

➤ Préparation d'un premier contrat

Les dispositions énoncées précédemment s'appliquent à toutes les formations à l'exception de certaines qui sont régies par des conventions collectives particulières (par exemple : Coiffure, Bâtiment, Transport...).

➤ Prolongation suite échec à l'examen

Maintien du salaire afférent à la dernière année précédant la prolongation (éventuellement modifié suivant l'évolution de l'âge de l'apprenti).

➤ Durée du contrat

De nombreuses formations se font en 2 ans. Le contrat n'a pas une durée automatique de 24 mois.

Si le jeune commence en septembre ou octobre, le contrat se termine au plus tard le 31 août. La durée du contrat peut être plus longue si l'examen se passe en septembre ou octobre (notamment pour les BP).

Pour les mois se situant au-delà de la période des 24 mois, application du salaire de la 3^{ème} année d'apprentissage.

➤ Succession de contrats

Que ce soit avec le **même employeur** ou avec un **nouvel employeur**, la rémunération pour le nouveau contrat, ne peut être inférieure à celle de la fin du contrat précédent.

GRILLE DE SALAIRE DANS LE SECTEUR DE LA COIFFURE

① C.A.P : formation de niveau V

Un arrêté du 10 Juin 1993 (J.O. du 19 Juin 1993) rend obligatoire, à compter du 1^{er} Juillet 1993, les nouvelles dispositions de la convention collective de la coiffure concernant la rémunération pour les apprentis qui préparent une formation de niveau V.

PERIODE D'APPRENTISSAGE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>de 18 à 20 ans (en % du SMIC)</i>	<i>21 ans et plus (en % du SMIC)</i>
1 ^{ère} année	27 %	43 %	55 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	63 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	80 %

GRILLE DE SALAIRE DANS LE SECTEUR DE LA COIFFURE

① C.A.P : formation de niveau V

Un arrêté du 10 Juin 1993 (J.O. du 19 Juin 1993) rend obligatoire, à compter du 1^{er} Juillet 1993, les nouvelles dispositions de la convention collective de la coiffure concernant la rémunération pour les apprentis qui préparent une formation de niveau V.

PERIODE D'APPRENTISSAGE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>de 18 à 20 ans (en % du SMIC)</i>	<i>21 ans et plus (en % du SMIC)</i>
1 ^{ère} année	27 %	43 %	55 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	63 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	80 %

② M.C : préparation d'une mention complémentaire

Application d'une majoration de 15 points de la valeur du S.M.I.C. au salaire afférent à la dernière année d'apprentissage, la tranche de salaire de référence étant éventuellement modifiée en fonction de l'évolution de l'âge de l'apprenti.

- Apprentis préparant une mention complémentaire en coiffure, après avoir obtenu le CAP par **la voie de l'apprentissage**

FORMATION COMPLEMENTAIRE	à partir de 16 ans (en % du SMIC)	à partir de 18 ans (en % du SMIC)	à partir de 21 ans (en % du SMIC)
après contrat d'1 an	42 %	58 %	70 %
après contrat de 2 ans	54 %	66 %	78 %
après contrat de 3 ans	70 %	82 %	95 %

- Apprentis préparant une mention complémentaire en coiffure, après avoir obtenu le CAP par formation ou enseignement dans **un lycée professionnel**, application de la grille de salaires générale pour les formations complémentaires (page 18).

② M.C : préparation d'une mention complémentaire

Application d'une majoration de 15 points de la valeur du S.M.I.C. au salaire afférent à la dernière année d'apprentissage, la tranche de salaire de référence étant éventuellement modifiée en fonction de l'évolution de l'âge de l'apprenti.

- Apprentis préparant une mention complémentaire en coiffure, après avoir obtenu le CAP par **la voie de l'apprentissage**

FORMATION COMPLEMENTAIRE	à partir de 16 ans (en % du SMIC)	à partir de 18 ans (en % du SMIC)	à partir de 21 ans (en % du SMIC)
après contrat d'1 an	42 %	58 %	70 %
après contrat de 2 ans	54 %	66 %	78 %
après contrat de 3 ans	70 %	82 %	95 %

- Apprentis préparant une mention complémentaire en coiffure, après avoir obtenu le CAP par formation ou enseignement dans **un lycée professionnel**, application de la grille de salaires générale pour les formations complémentaires (page 18).

③ B.P : formation de niveau IV

L'accord du 18 mars 2010 sur les salaires, étendu par arrêté du 27 octobre 2010 (J.O. du 27.10.2010) rend obligatoire, les nouvelles dispositions de la convention collective de la coiffure concernant la rémunération pour les apprentis qui préparent une formation de niveau IV (Brevet Professionnel). En effet, à compter du 1^{er} décembre 2010, la base de salaire à prendre en compte, pour les apprentis de plus de 21 ans, est le SMC coefficient 110, s'il est plus favorable que le SMIC.

➤ Apprentis préparant une formation de **niveau IV** en coiffure (nouvel employeur ou même employeur) après avoir obtenu un diplôme de niveau V par **la voie de l'apprentissage**

PERIODE D'APPRENTISSAGE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>de 18 à 20 ans (en % du SMIC)</i>	<i>21 ans et plus (en % du SMC)</i>
1 ^{ère} année	57 %	67 %	80%
2 ^{ème} année	67 %	77 %	80%

③ B.P : formation de niveau IV

L'accord du 18 mars 2010 sur les salaires, étendu par arrêté du 27 octobre 2010 (J.O. du 27.10.2010) rend obligatoire, les nouvelles dispositions de la convention collective de la coiffure concernant la rémunération pour les apprentis qui préparent une formation de niveau IV (Brevet Professionnel). En effet, à compter du 1^{er} décembre 2010, la base de salaire à prendre en compte, pour les apprentis de plus de 21 ans, est le SMC coefficient 110, s'il est plus favorable que le SMIC.

➤ Apprentis préparant une formation de **niveau IV** en coiffure (nouvel employeur ou même employeur) après avoir obtenu un diplôme de niveau V par **la voie de l'apprentissage**

PERIODE D'APPRENTISSAGE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>de 18 à 20 ans (en % du SMIC)</i>	<i>21 ans et plus (en % du SMC)</i>
1 ^{ère} année	57 %	67 %	80%
2 ^{ème} année	67 %	77 %	80%

➤ Apprentis préparant une formation de **niveau IV** en coiffure après avoir obtenu un diplôme de niveau V par formation ou enseignement dans un lycée professionnel, fixée par l'article D.6222-26 du code du travail :

PERIODE D'APPRENTISSAGE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>de 18 à 20 ans (en % du SMIC)</i>	<i>21 ans et plus (en % du SMIC ou SMC)</i>
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53%
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61%
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %

➤ Apprentis préparant une formation de **niveau IV** en coiffure après avoir obtenu un diplôme de niveau V par formation ou enseignement dans un lycée professionnel, fixée par l'article D.6222-26 du code du travail :

PERIODE D'APPRENTISSAGE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>de 18 à 20 ans (en % du SMIC)</i>	<i>21 ans et plus (en % du SMIC ou SMC)</i>
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53%
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61%
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %

↳ GRILLE DE SALAIRE DANS LE SECTEUR DU BATIMENT

Le salaire de l'apprenti est déterminé par des dispositions conventionnelles particulières, notamment dans le secteur du Bâtiment **code APE débutant par 41, 42 et 43 ...**

(Arrêté du 10 août 2005)

➤ **Premier contrat**

PERIODE D'APPRENTISSAGE BATIMENT	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 18 ans (en % du SMIC))</i>	<i>à partir de 21 ans (en % du SMIC ou SMC)</i>
1 ^{ère} année	40 %	50 %	55 %
2 ^{ème} année	50 %	60 %	65 %
3 ^{ème} année	60 %	70 %	80 %

➤ **Préparation d'un diplôme connexe ou mention complémentaire**

FORMATION COMPLEMENTAIRE BATIMENT	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 21 ans (en % du SMIC ou SMC)</i>
après contrat d'1 an	55 %	65 %	70 %
après contrat de 2 ans	65 %	75 %	80 %
après contrat de 3 ans	75 %	85 %	95 %

Page 24

↳ GRILLE DE SALAIRE DANS LE SECTEUR DU BATIMENT

Le salaire de l'apprenti est déterminé par des dispositions conventionnelles particulières, notamment dans le secteur du Bâtiment **code APE débutant par 41, 42 et 43 ...**

(Arrêté du 10 août 2005)

➤ **Premier contrat**

PERIODE D'APPRENTISSAGE BATIMENT	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 18 ans (en % du SMIC))</i>	<i>à partir de 21 ans (en % du SMIC ou SMC)</i>
1 ^{ère} année	40 %	50 %	55 %
2 ^{ème} année	50 %	60 %	65 %
3 ^{ème} année	60 %	70 %	80 %

➤ **Préparation d'un diplôme connexe ou mention complémentaire**

FORMATION COMPLEMENTAIRE BATIMENT	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 21 ans (en % du SMIC ou SMC)</i>
après contrat d'1 an	55 %	65 %	70 %
après contrat de 2 ans	65 %	75 %	80 %
après contrat de 3 ans	75 %	85 %	95 %

Page 24

☞ GRILLE DE SALAIRE DANS LE SECTEUR AUTOMOBILE

Suite à l'application de l'Avenant N°57 de la Convention collective de l'automobile et suivant les dispositions de l'Article D.6222-26 du Code du Travail, depuis le 27 décembre 2010, le salaire des apprentis est indexé sur le SMIC et non plus sur le SMC.

La grille des salaires applicable aux apprentis dans le secteur de l'automobile est consultable page 17 du présent livret.

Parallèlement, il est créé deux primes :

○ **Prime de réussite :**

- 50% de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat pour un CAP
- 250% de la rémunération mensuelle brute de base à la fin du contrat pour une M.C ou un BAC PRO
- 300% de la rémunération mensuelle brute de base à la fin du contrat pour un BTS ou une Licence

Cette prime est versée dès l'obtention du diplôme considéré, y compris si l'apprenti conclut un autre contrat avec l'entreprise.

○ **Prime d'intégration :**

- L'apprenti qui obtient un BAC PRO ou un diplôme de niveau supérieur et qui est embauché en CDI dans l'entreprise, bénéficiera, à la fin du 12^{ième} mois du CDI, d'une prime d'un montant égal à 50% de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12^{ième} mois.

☞ GRILLE DE SALAIRE DANS LE SECTEUR DU AUTOMOBILE

Suite à l'application de l'Avenant N°57 de la Convention collective de l'automobile et suivant les dispositions de l'Article D.6222-26 du Code du Travail, depuis le 27 décembre 2010, le salaire des apprentis est indexé sur le SMIC et non plus sur le SMC.

La grille des salaires applicable aux apprentis dans le secteur de l'automobile est consultable page 17 du présent livret.

Parallèlement, il est créé deux primes :

○ **Prime de réussite :**

- 50% de la rémunération mensuelle brute de base perçue à la fin du contrat pour un CAP
- 250% de la rémunération mensuelle brute de base à la fin du contrat pour une M.C ou un BAC PRO
- 300% de la rémunération mensuelle brute de base à la fin du contrat pour un BTS ou une Licence

Cette prime est versée dès l'obtention du diplôme considéré, y compris si l'apprenti conclut un autre contrat avec l'entreprise.

○ **Prime d'intégration :**

- L'apprenti qui obtient un BAC PRO ou un diplôme de niveau supérieur et qui est embauché en CDI dans l'entreprise, bénéficiera, à la fin du 12^{ième} mois du CDI, d'une prime d'un montant égal à 50% de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12^{ième} mois.

↳ LES AVANTAGES EN NATURE

NOURRITURE :

Les apprentis peuvent bénéficier d'1 ou 2 repas par jour de présence (notamment dans le secteur de l'Hôtellerie-Restauration) :

- soit sous forme d'avantage en nature pour les repas effectivement pris ;
- soit sous forme d'indemnité compensatrice.

L'avantage en nature est évalué forfaitairement :

- à un minimum garanti (MG) et quelque soit la rémunération perçue par le bénéficiaire
- à 75 % de ce montant pour les apprentis (art. D.117-4 du Code de la Sécurité Sociale)

L'apprenti a droit à des indemnités compensatrices pour chaque repas non pris.

LOGEMENT : 20 jours par mois \times MG \times 75 %

Ces avantages suivent l'évolution du minimum garanti et peuvent être définis par des conventions collectives particulières.

Attention : Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire de l'apprenti.

↳ LES AVANTAGES EN NATURE

NOURRITURE :

Les apprentis peuvent bénéficier d'1 ou 2 repas par jour de présence (notamment dans le secteur de l'Hôtellerie-Restauration) :

- soit sous forme d'avantage en nature pour les repas effectivement pris ;
- soit sous forme d'indemnité compensatrice.

L'avantage en nature est évalué forfaitairement :

- à un minimum garanti (MG) et quelque soit la rémunération perçue par le bénéficiaire
- à 75 % de ce montant pour les apprentis (art. D.117-4 du Code de la Sécurité Sociale)

L'apprenti a droit à des indemnités compensatrices pour chaque repas non pris.

LOGEMENT : 20 jours par mois \times MG \times 75 %

Ces avantages suivent l'évolution du minimum garanti et peuvent être définis par des conventions collectives particulières.

Attention : Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire de l'apprenti.

↳ CHARGES SOCIALES SUR SALAIRE

① **Entreprises de 10 salariés au plus et entreprises artisanales**

L'Etat prend en charge l'ensemble des cotisations patronales et salariales, d'origine légale et conventionnelle, dues au titre des salaires versés aux apprentis :

- les cotisations de Sécurité Sociale : maladie-maternité, invalidité-décès, vieillesse, allocations familiales.
- retraite complémentaire à hauteur du taux minimum obligatoire, assurance chômage, fonds de garantie des salaires, FNAL

Dans certaines professions il existe des cotisations particulières obligatoires (ex : Bâtiment ...)

② **Entreprises de plus de 10 salariés (autres qu'artisanales)**

Les modalités d'assujettissement aux charges sociales sont différentes et particulières

Pour toutes les entreprises

Les employeurs sont soumis aux cotisations accident du travail, maladie professionnelle pour tous les contrats qui ont débuté à compter du 1^{er} janvier 2007

↳ CHARGES SOCIALES SUR SALAIRE

① **Entreprises de 10 salariés au plus et entreprises artisanales**

L'Etat prend en charge l'ensemble des cotisations patronales et salariales, d'origine légale et conventionnelle, dues au titre des salaires versés aux apprentis :

- les cotisations de Sécurité Sociale : maladie-maternité, invalidité-décès, vieillesse, allocations familiales
- retraite complémentaire à hauteur du taux minimum obligatoire, assurance chômage, fonds de garantie des salaires, FNAL.

Dans certaines professions il existe des cotisations particulières obligatoires (ex : Bâtiment ...)

② **Entreprises de plus de 10 salariés (autres qu'artisanales)**

Les modalités d'assujettissement aux charges sociales sont différentes et particulières

Pour toutes les entreprises

Les employeurs sont soumis aux cotisations accident du travail, maladie professionnelle pour tous les contrats qui ont débuté à compter du 1^{er} janvier 2007

↳ LE DISPOSITIF D'INITIATION AUX METIERS EN ALTERNANCE (D.I.M.A)

Ce type de formation permet aux jeunes de 15 ans, sortant de 4^{ème}, de recevoir une préformation professionnelle alors qu'ils sont astreints à une scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans. Le jeune reste soumis au statut scolaire, et bénéficie donc des vacances scolaires.

➤ **Formalités :**

- établir une demande par l'intermédiaire du collègue fréquenté par le jeune
- attendre l'accord délivré par l'Inspection Académique
- vérifier les conditions d'accueil auprès de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat et respecter le plafond d'emploi simultané de jeunes en formation
- se renseigner auprès du CFA concerné (pour l'IREAM ☎ : 03.60.127.250) afin de signer la Convention nécessaire

➤ **Déroulement de la formation** (cours une semaine sur deux) :

- dans l'entreprise, le jeune participe aux travaux de l'entreprise
- au C.F.A, le jeune reçoit une formation spécifique

↳ LE DISPOSITIF D'INITIATION AUX METIERS EN ALTERNANCE (D.I.M.A)

Ce type de formation permet aux jeunes de 15 ans, sortant de 4^{ème}, de recevoir une préformation professionnelle alors qu'ils sont astreints à une scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans. Le jeune reste soumis au statut scolaire, et bénéficie donc des vacances scolaires.

➤ **Formalités :**

- établir une demande par l'intermédiaire du collègue fréquenté par le jeune
- attendre l'accord délivré par l'Inspection Académique
- vérifier les conditions d'accueil auprès de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat et respecter le plafond d'emploi simultané de jeunes en formation
- se renseigner auprès du CFA concerné (pour l'IREAM ☎ : 03.60.127.250) afin de signer la Convention nécessaire

➤ **Déroulement de la formation** (cours une semaine sur deux) :

- dans l'entreprise, le jeune participe aux travaux de l'entreprise
- au C.F.A, le jeune reçoit une formation spécifique

INDEMNITÉ COMPENSATRICE FORFAITAIRE

Primes fixées pour tous les contrats d'apprentissage signés à compter du 1^{er} juin 2010 par le Conseil Régional de Picardie.

- Prime d'accueil **1000 € par année** de cycle de formation
- **Majoration 1000 € par année** de cycle de formation pour l'embauche d'une jeune femme sur un métier réputé masculin ou pour l'embauche d'un jeune homme sur un métier réputé féminin

Le montant de la prime à l'accueil et à la formation et la majoration est proratisé en fonction de la durée effective du contrat, sauf en cas d'obtention du diplôme ou titre préparé.

En cas de rupture sur accord exprès et bilatéral des parties, plus de deux mois après la date de début du contrat, l'ensemble des aides est versé à l'employeur au prorata temporis de la durée du contrat avant la rupture

La prime à l'accueil et la majoration sont versées un mois après la date anniversaire du contrat

-
- Crédit d'impôt apprentissage (modalités à voir avec le comptable)

INDEMNITÉ COMPENSATRICE FORFAITAIRE

Primes fixées pour tous les contrats d'apprentissage signés à compter du 1^{er} juin 2010 par le Conseil Régional de Picardie.

- Prime d'accueil **1000 € par année** de cycle de formation
- **Majoration 1000 € par année** de cycle de formation pour l'embauche d'une jeune femme sur un métier réputé masculin ou pour l'embauche d'un jeune homme sur un métier réputé féminin

Le montant de la prime à l'accueil et à la formation et la majoration est proratisé en fonction de la durée effective du contrat, sauf en cas d'obtention du diplôme ou titre préparé.

En cas de rupture sur accord exprès et bilatéral des parties, plus de deux mois après la date de début du contrat, l'ensemble des aides est versé à l'employeur au prorata temporis de la durée du contrat avant la rupture

La prime à l'accueil et la majoration sont versées un mois après la date anniversaire du contrat

-
- Crédit d'impôt apprentissage (modalités à voir avec le comptable)

PROCÉDURE DE VERSEMENT

- ① L'entreprise ne reçoit pas de dossier de prime. Pour pouvoir prétendre à la prime, il faut :
- ⇒ adresser un Relevé d'Identité Bancaire ou Postal au C.F.A qui vérifie la présence régulière de l'apprenti(e) en cours puis transmet toutes les informations au Conseil Régional
 - ⇒ que le contrat d'apprentissage soit enregistré par les services de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme, pour cela le dossier doit être **complet**

Après avoir vérifié ces indications et le délai de versement, **si l'entreprise n'a pas reçu la prime, possibilité d'appeler le Conseil Régional au 03.22.97.27.43**

Remarque : pour un contrat d'apprentissage résilié dans les 3 premiers mois, aucune aide ne sera versée à l'employeur.

② Conformément à la loi N° 2002-276 du 27 février 2002 et au décret N° 2004-551 du 15 juin 2004, la Région Picardie fixe le montant et les conditions de versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire pour les contrats d'apprentissage. Le Conseil Régional transmet les éléments à l'Organisme payeur.

③ La Trésorerie Générale est chargée du paiement qui s'effectue par virement sur le compte bancaire ou postal de l'employeur.

PROCÉDURE DE VERSEMENT

- ① L'entreprise ne reçoit pas de dossier de prime. Pour pouvoir prétendre à la prime, il faut :
- ⇒ adresser un Relevé d'Identité Bancaire ou Postal au C.F.A qui vérifie la présence régulière de l'apprenti(e) en cours puis transmet toutes les informations au Conseil Régional
 - ⇒ que le contrat d'apprentissage soit enregistré par les services de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme, pour cela le dossier doit être **complet**

Après avoir vérifié ces indications et le délai de versement, **si l'entreprise n'a pas reçu la prime, possibilité d'appeler le Conseil Régional au 03.22.97.27.43**

Remarque : pour un contrat d'apprentissage résilié dans les 3 premiers mois, aucune aide ne sera versée à l'employeur.

② Conformément à la loi N° 2002-276 du 27 février 2002 et au décret N° 2004-551 du 15 juin 2004, la Région Picardie fixe le montant et les conditions de versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire pour les contrats d'apprentissage. Le Conseil Régional transmet les éléments à l'Organisme payeur.

③ La Trésorerie Générale est chargée du paiement qui s'effectue par virement sur le compte bancaire ou postal de l'employeur.

☒ ADRESSES UTILES

ORGANISMES	ADRESSES	TELEPHONE
DIRECCTE	40 rue de la Vallée 80042 AMIENS Cedex 1	03.22.22.41.41
Inspection de l'Apprentissage Rectorat	20 boulevard Alsace Lorraine B.P 2609 80063 AMIENS Cedex 9	03.22.82.39.12
Inspection Académique	4 rue Germain Bleuet B.P 2607 80026 AMIENS Cedex 1	03.22.71.25.00
LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS		
IREAM	33 rue de Québec - AMIENS	03.60.127.250
CFAI 80 / 02	rue de Poulainville - 80081 AMIENS Cedex 2	03.22.54.64.00
CFA BATIMENT	rue Pierre Rollin - 800 91 AMIENS Cedex 3	03.22.46.87.77
INTERFOR	2 rue Vadé - BP 18 - 80017 AMIENS Cedex 1	03.22.82.00.22
LES CENTRES DE MEDECINE DU TRAVAIL		
ASMIS	77 rue Debausseau - AMIENS	03.22.54.58.00
ASMIS	rue des Minimes - ABBEVILLE	03.22.24.04.45
ASMIS	25 rue Amand de Vienne - MONTDIDIER	03.22.37.10.69
ASMIS	77 Fg de Bretagne - PERONNE	03.22.84.19.40
AIMTV	13 rue du Chevalier de la Barre - WOINCOURT	03.22.60.21.60

☒ ADRESSES UTILES

ORGANISMES	ADRESSES	TELEPHONE
DIRECCTE	40 rue de la Vallée 80042 AMIENS Cedex 1	03.22.22.41.41
Inspection de l'Apprentissage Rectorat	20 boulevard Alsace Lorraine B.P 2609 80063 AMIENS Cedex 9	03.22.82.39.12
Inspection Académique	4 rue Germain Bleuet B.P 2607 80026 AMIENS Cedex 1	03.22.71.25.00
LES CENTRES DE FORMATION S'APPRENTIS		
IREAM	33 rue de Québec - AMIENS	03.60.127.250
CFAI 80 / 02	rue de Poulainville - 80081 AMIENS Cedex 2	03.22.54.64.00
CFA BATIMENT	rue Pierre Rollin - 800 91 AMIENS Cedex 3	03.22.46.87.77
INTERFOR	2 rue Vadé - BP 18 - 80017 AMIENS Cedex 1	03.22.82.00.22
LES CENTRES DE MEDECINE DU TRAVAIL		
ASMIS	77 rue Debausseau - AMIENS	03.22.54.58.00
ASMIS	rue des Minimes - ABBEVILLE	03.22.24.04.45
ASMIS	25 rue Amand de Vienne - MONTDIDIER	03.22.37.10.69
ASMIS	77 Fg de Bretagne - PERONNE	03.22.84.19.40
AIMTV	13 rue du Chevalier de la Barre - WOINCOURT	03.22.60.21.60