



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

Haute-Marne

**La Chambre de Métiers et de l'Artisanat
est ouverte au public**

du lundi au jeudi
de 08h30 à 12 h00
de 14h00 à 17h30

le vendredi matin :
de 08h30 à 12h00

Fermée le vendredi après-midi

Pour toute information, demandez le service apprentissage
Chantal NOIROT
Brigitte HAMANN

Tél: 03.25.32.19.77
Fax: 03.25.32.89.50

APPRENTISSAGE

mode d'emploi

**L'apprentissage est une forme
d'éducation alternée. Il a pour but de
donner à des jeunes travailleurs
ayant satisfait à l'obligation scolaire
une formation générale, théorique et
pratique, en vue de l'obtention d'une
qualification professionnelle
sanctionnée par un diplôme ou un
titre à finalité professionnelle
enregistrée au répertoire national des
certifications professionnelles.**



**Chambre de Métiers
et de l'Artisanat**
Haute-Marne

CHAMBRE DE MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT DE LA HAUTE-MARNE
9, rue Decrès - 52000 CHAUMONT
Tél. 03.25.32.19.77 - télécopie : 03.25.32.89.50
E.mail : chaumont@cma-haute-marne.fr

Adresses utiles

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Haute-Marne
9, rue Decrès 52000 CHAUMONT
Tél. 03.25.32.19.77 - fax; 03.25.32.89.50

**Direction Départementale du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle**
15, rue Decrès 52012 CHAUMONT
Tél. 03.25.01.67.00 - fax. 03.25.32.16.64

Médecine du travail du bâtiment et des travaux publics
1, rue Émile Cazier 51100 REIMS
Tél. 03.26.48.42.10 - fax. 03.26.84.96.57

Santé au travail de la Haute-Marne
110, rue Pierre Curie 52000 CHAUMONT
Tél. 03.25.30.33.99 - fax. 03.25.30.33.98

Santé au travail de la Haute-Marne
4, boulevard Marne 52100 SAINT-DIZIER
Tél. 03.25.05.33.99 - fax. 03.25.56.21.42

Santé au travail de la Haute-Marne
30, avenue Turenne 52200 LANGRES
Tél. 03.25.87.14.37 - fax. 03.25.88.57.68

CFA Interpro de la Haute-Marne
1, rue Albert Camus 52000 CHAUMONT
Tél. 03.25.35.09.09 - fax. 03.25.35.09.19

CFA bâtiment
3, rue Albert Camus 52000 CHAUMONT
Tél. 03.25.03.16.76 - fax. 03.25.31.24.93

Devenir maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le Centre de Formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage est la personne **responsable** de la formation de l'apprenti dans l'entreprise. On l'appelle aussi tuteur.

A ce titre, le maître d'apprentissage :

Assure la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches suivant une progression en relation avec ce que le jeune devra savoir faire en fin de contrat, et en harmonie avec ce que propose le CFA.

S'engage à faire suivre à l'apprenti les cours et les activités pédagogiques proposées par le Centre de Formation d'Apprentis.

Garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Le maître d'apprentissage assure cette fonction de formateur conjointement avec le Centre de Formation d'apprentis.

Le CFA dispense au jeune apprenti une formation générale correspondant aux épreuves de l'examen final (maths, français, etc....) et une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'harmoniser avec elle.

Pour rendre cette collaboration possible et fructueuse,

le maître d'apprentissage doit :

Répondre aux invitations du CFA, à participer aux différentes réunions de travail qui le concerne.

Compléter le carnet de liaison de l'apprenti.

Accueillir en entreprise le formateur désigné par le CFA.

Qui contacter à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Haute-Marne ?

CHAMBRE DE MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT DE LA HAUTE-MARNE

9, rue Decrès - 52000 CHAUMONT
Tél. 03.25.32.19.77 - Télécopie : 03.25.32.89.50
E-mail : apprentissage@cma-haute-marne.fr

SERVICE APPRENTISSAGE

Madame Chantal NOIROT

Madame Brigitte HAMANN

CENTRE D'AIDE A LA DÉCISION (CAD)

Mademoiselle Lucie VIAL

Fin du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage prend fin à l'arrivée de son terme.

Il peut toutefois être rompu avant la date de fin de contrat mais uniquement dans les situations suivantes :

- Pendant les deux premiers mois du contrat :

Cette période étant considérée comme une période d'essai, le contrat peut-être résilié par l'une ou l'autre des parties sans motif particulier. Cette résiliation devra être constatée par écrit.

- Passé les deux premiers mois :

La résiliation anticipée du contrat après les deux premiers mois n'est possible que dans les deux situations suivantes :

✦ **Dans le cadre d'une résiliation amiable** du contrat convenue d'un commun accord entre les parties. Cette résiliation doit être constatée par écrit avec la signature des parties en présence. Cette résiliation amiable du contrat peut être notamment décidée en cas d'obtention du diplôme avant le terme du contrat.

✦ **Dans le cadre d'une résiliation judiciaire** : Sans l'accord entre les parties, la rupture du contrat à la demande de l'employeur ou de l'apprenti ne pourra avoir lieu que si elle est constatée par le juge du Conseil des Prud'hommes.

Qui peut devenir maître d'apprentissage ?

Le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise à condition de répondre aux conditions suivantes :

Être majeur

Justifier de compétences professionnelles.

Le maître d'apprentissage doit être soit titulaire du diplôme préparé par l'apprenti et justifier de trois ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification professionnelle visée par le diplôme, soit justifier de cinq ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme.

ATTENTION

Les conditions de compétences professionnelles doivent être justifiées par la fourniture de copies certifiées conformes des diplômes détenus et des certificats de travail concernant le ou les maîtres d'apprentissage.

Combien d'apprentis Peut-on accueillir ?

Cela dépend du nombre de personnes répondant aux conditions pour pouvoir assurer les fonctions de maître d'apprentissage.

Lorsque le tuteur est salarié : Il ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats d'apprentissage ou élèves de C.P.A..

Lorsque le tuteur est l'employeur : il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, contrats d'apprentissage, périodes de professionnalisations ou élèves de C.P.A.

ATTENTION

Certaines conventions collectives ont des plafonds plus limités (en coiffure par exemple). Pour plus d'informations prendre l'attache du service apprentissage de votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat.

- quelque soit son ancienneté dans l'entreprise, l'apprenti âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente à droit à 30 jours ouvrables de congés s'il le demande. Aucune indemnité de congés payés ne sera versée au-delà de ces droits réellement acquis au cours de l'année de référence.

Protection sociale :

L'apprenti relève comme les autres salariés du régime général des assurances maladie. L'apprenti doit donc être immatriculé à la sécurité sociale et bénéficiera de la même protection sociale que les autres salariés de l'entreprise sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

Hygiène et sécurité :

L'entreprise qui embauche un apprenti est soumise à une réglementation stricte portant sur les problèmes d'hygiène et de sécurité et particulièrement pour les apprentis de moins de 18 ans.

Les apprentis mineurs ne doivent pas être exposés à certains travaux dangereux et insalubres. Ces travaux sont énumérés dans les articles R 234-11 et suivants du code du travail.

Exemples d'interdiction : nettoyage de machines dangereuses, abattage d'animaux, utilisation de produits toxiques...

Pour les apprentis de moins de 18 ans, vous devez déposer, conformément à l'article R 234-22 du code du travail, une demande de dérogation à l'utilisation de machines dangereuses.

La demande de dérogation doit comporter la liste des machines ou appareils dangereux susceptibles d'être utilisés par les apprentis avec mention pour chacun d'entre eux :

- des caractéristiques principales,
- de la marque,
- de la date d'achat.

Cette demande doit être envoyée en deux exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception à l'inspection du travail. Au-delà d'un délai de 2 mois à compter de la date de réception de la demande, la dérogation est réputée acquise.

Congés payés :

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les autres salariés en matière de congés payés mais deux dispositions supplémentaires sont à respecter :

- congés **pour préparer en CFA** l'examen : l'apprenti en plus de ses 30 jours ouvrables de congés payés, a le droit à un congé rémunéré supplémentaire de 5 jours ouvrables, congé à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen afin de suivre les cours de préparation organisés par le CFA.

Qui peut être apprenti ?

Le jeune doit être âgé de 16 ans au moins dans l'année et ne pas avoir atteint l'âge de 26 ans à la date d'entrée en apprentissage.

Les adolescents de 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage à condition de :

Sortir d'une classe de 3ème (générale ou technologique).

Atteindre 16 ans avant la fin de l'année civile.

Pour les jeunes de moins de 15 ans :

Il peuvent préparer leur entrée en apprentissage par la CPA

Comment recruter un apprenti ?

On entend souvent dire

- **Qu'il est difficile de trouver un apprenti**
- **Que les jeunes ne sont pas motivés**
- **Qu'ils n'ont pas un bon niveau scolaire...**

Il est vrai qu'un contrat sur quatre est rompu avant son terme.

Recruter un apprenti fait appel à des techniques. Le Centre d'Aide à la Décision (C.A.D.) de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat peut vous aider.

Le C.A.D. analyse avec vous le profil de l'apprenti que vous souhaitez recruter : âge, niveau scolaire, motivation, aptitudes...

Votre offre de contrat sera diffusée, après votre accord, sur notre site Internet (www.cma-haute-marne.fr) et via les services de l'ANPE.

Soit vous choisissez d'être directement contacté par des candidats potentiels, soit vous souhaitez que le C.A.D. rencontre au préalable les candidats.

Dans ce dernier cas, vous serez mis en relation avec des jeunes qui auront au préalable :

Comment se déroule le contrat d'apprentissage ?

En application de l'article L.117-13 du code du travail, la date de début du contrat d'apprentissage ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle du Centre de Formation d'Apprentis que doit suivre l'apprenti, sauf dérogation.

Le contrat d'apprentissage est un contrat à durée déterminée d'un type particulier.

Sa durée est au moins égale à celle du cycle de formation suivi par l'apprenti. Elle peut varier de 1 à 3 ans selon les métiers préparés.

Statut de l'apprenti dans l'entreprise :

Dans l'entreprise, l'apprenti bénéficie des mêmes droits que les autres salariés et notamment de la convention collective de l'entreprise. Toutefois des dispositions particulières doivent être appliquées pour les apprentis en raison de leur qualité d'apprenti et de leur âge.

Durée de travail :

On applique aux apprentis la durée collective du travail de l'entreprise. Le temps de formation passé en CFA est comprise dans le temps de travail effectif de l'apprenti.

Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, c'est la réglementation concernant les jeunes travailleurs qui s'applique, c'est-à-dire :

- il ne pourra pas être employé plus de 8 heures par jour,
- Pas d'heure supplémentaire, sauf exception, pas de travail de nuit, c'est-à-dire de 22 h à 6 h, sauf dérogation accordée par l'inspecteur du travail (exemple pour le secteur de la boulangerie où il est possible de commencer à 4 h).
- Il a droit à 2 jours de repos consécutifs dont le dimanche (sauf dérogation accordée par l'inspection du travail).

Quelles sont les formalités à accomplir ?

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit. Sa signature par les parties contractantes est obligatoirement préalable à l'embauche de l'apprenti.

L'entreprise a l'obligation d'établir auprès de l'URSSAF, une déclaration unique d'embauche.

ATTENTION : Le jeune apprenti que vous embaucherez devra obligatoirement se soumettre à une visite médicale d'embauche auprès des services de la médecine du travail. Un certificat médical d'aptitude lui sera alors délivré.

Ce document devra être joint obligatoirement au contrat d'apprentissage signé par les parties contractantes.

Le dossier d'apprentissage doit être retiré obligatoirement auprès de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat pour les entreprises inscrites au Répertoire des Métiers.

C'est la Chambre de Métiers et de l'Artisanat qui se chargera de réceptionner votre dossier **complet**, qui l'examinera au regard de la loi, et qui procédera à son enregistrement.

Après enregistrement, les exemplaires de contrat seront ainsi diffusés à :

- L'entreprise,
- L'apprenti ou son représentant légal
- Le C.F.A.
- L'URSSAF
- La Caisse de retraite complémentaire
- Le RECTORAT (S.A.I.A.)
- La D.D.T.E.F.P.
- La Région Champagne-Ardenne

Bénéficié d'une information complète sur les modalités du contrat d'apprentissage et sur les filières de formation.

Participé à un entretien de positionnement, le but étant de vérifier si leur projet personnel de formation est cohérent par rapport à leurs motivations, leurs aspirations, et leurs aptitudes.

Vous aurez la possibilité de « **tester** » les jeunes, selon vos disponibilités, dans le cadre d'un stage de découverte d'une durée variable de quelques jours à 2 semaines.

Le stage « découverte d'un métier » est l'occasion :

De confronter le jeune aux réalités quotidiennes et au rythme de vie.

D'évaluer les aptitudes et les motivations du jeune.

De s'assurer que le choix du jeune sera compatible avec ses centres d'intérêts et ses potentialités, en quelques termes confirmer ou infirmer le projet professionnel du jeune.

Ce dispositif doit ainsi permettre de réduire les ruptures de contrat prématurées, pénalisantes pour les uns et les autres.

Un apprenti, combien ça coûte ?

Le salaire d'un apprenti varie suivant l'âge du jeune et l'année de formation.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la grille des salaires des apprentis est la suivante :

| | | |
|-----------|------------|------|
| 16-17 ans | 1ère année | 25 % |
| | 2ème année | 37% |
| | 3ème année | 53% |

| | | |
|-----------|------------|-----|
| 18-20 ans | 1ère année | 41% |
| | 2ème année | 49% |
| | 3ème année | 65% |

| | | |
|-----------|------------|-----|
| 21-25 ans | 1ère année | 53% |
| | 2ème année | 61% |
| | 3ème année | 78% |

Lorsqu'en cours d'année, l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le montant de la rémunération est majorée à compter du premier jour du mois suivant le jour anniversaire.

Exemple : un jeune atteignant l'âge de 18 ans le 16 novembre de l'année verra sa rémunération modifiée au 1er décembre de l'année.

Embaucher un apprenti vous permet de bénéficier des aides suivantes :

Changement du dispositif de versement a compter du 01/07/08 pour les contrats signés en 2008-2009

Une exonération des cotisations patronales (les cotisations supplémentaires pour retraite complémentaire, accident du travail et maladie professionnelle doivent être versées).

Une indemnité fixe de 1200€ versée chaque année de formation.

Des indemnités complémentaires optionnelles qui sont cumulables:

+ **300€** si l'apprenti est majeur sans qualification ou issu d'une classe de CPA ou d'insertion professionnelle,

+ **300€** si l'employeur a permis à l'apprenti de poursuivre une formation de niveau supérieur,

+ **300€** si le tuteur a suivi une formation,

+ **800€**, versés en fin de cursus si le jeune s'est présenté à toutes les épreuves du diplôme.

Il est prévu un crédit d'impôt en faveur des entreprises employant des apprentis. Le bénéfice de cette loi s'applique aux exercices clos à compter du 31/12/2004.

Le dispositif s'applique aux entreprises exerçant une activité industrielle, commerciale, libérale, artisanale ou agricole, quelque soit leur mode d'exploitation.

Le crédit d'impôt est réservé aux entreprises ayant embauché un ou des apprentis, dont le contrat de travail a été conclu depuis au moins 1 mois (6 mois avant modification de la loi du 26/07/2005).

Les apprentis ouvrent droit à un crédit d'impôt de 1 600 €.

Les apprentis ayant la qualité de travailleur handicapé ou ceux bénéficiant d'un CIVIS ouvrent droit à un crédit d'impôt de 2 200 €.

Ce crédit d'impôt est égal au produit du montant qu'ouvre droit l'apprenti par le nombre moyen annuel d'apprentis. Il est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis minoré des subventions publiques reçues en contre partie de l'accueil de ces apprentis dans l'entreprise.

L'IMPRIMÉ (cerfa n°12515*01) EST A RETIRER AUPRÈS DE VOTRE CENTRE DES IMPOTS.