

Apprenti : Pourquoi pas vous ?

Quelles conditions pour devenir apprenti ?

L'apprentissage est ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans désireux de se former tout en s'immergeant dans le monde de l'entreprise. Son principe est simple : un partage du temps entre étude et travail en échange d'une rémunération. Celle-ci est calculée sur la base du SMIC selon l'âge et le parcours. Une belle façon de poser les bases de sa vie professionnelle future.



ACCUEIL DES STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES CFA

Un jeune se destinant à l'apprentissage mais n'ayant pas trouvé d'employeur peut entamer une formation dans un CFA et effectuer en complément des stages professionnalisant en entreprise. Il doit être âgé de 16 à 25 ans (15 ans s'il a achevé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire). La durée de la formation est d'1 an maximum. Le jeune est accueilli dans la limite des places conventionnées au CFA par la Région. Il peut à tout moment signer un contrat d'apprentissage. Durant cette période, le jeune bénéficie de la protection sociale financée par l'État. Il ne perçoit aucune rémunération.

- Être âgé de 16 ans au moins dans l'année civile et ne pas avoir atteint l'âge de 26 ans à la date d'entrée en apprentissage. Les jeunes de 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage à condition d'avoir terminé le premier cycle d'enseignement secondaire (classe de 3^e) ou avoir suivi une formation dans le cadre du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA).
- Avoir un maître d'apprentissage.
- Être reconnu apte par la médecine du travail. Une visite médicale est organisée par l'employeur au plus tard dans les deux mois qui suivent l'embauche. Pour les mineurs, cette visite est à faire avant le début du contrat.

Conditions particulières

- Les apprentis handicapés : tout jeune reconnu en situation de handicap par la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) peut souscrire un contrat d'apprentissage sans limitation d'âge après 25 ans. Il bénéficie de mesures d'adaptation et d'aménagements particuliers. Le contrat d'apprentissage est conforme au contrat type fixé par la réglementation. L'employeur bénéficie d'une prime spécifique lorsqu'il forme un apprenti en situation de handicap.
- Les apprentis ressortissants d'un État non membre de l'Union Européenne doivent être titulaires d'autorisations de travail requises par la réglementation (titre de séjour valant autorisation de travail ou autorisation provisoire

de travail obtenue auprès du service de la main d'œuvre étrangère de la DIRECCTE).

- Dans certains cas, l'accès au contrat d'apprentissage peut être ouvert aux personnes de plus de 26 ans.

Quels engagements pour l'apprenti ?

- Effectuer le travail qui lui est confié (ce travail doit correspondre à la formation inscrite sur le contrat).
- Respecter le règlement intérieur de l'entreprise.
- Suivre la formation assurée par le CFA ou l'établissement d'enseignement.
- Se présenter à l'examen prévu en fin de contrat pour obtenir le diplôme.

CE QU'IL FAUT SAVOIR...

DES DÉROGATIONS À LA LIMITE D'ÂGE

- Lorsque le contrat fait suite à un autre contrat d'apprentissage et qu'il conduit à un niveau de formation supérieur à celui qui a été réalisé précédemment.
- Lorsqu'il y a rupture de contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à cause d'une inaptitude physique et temporaire ou lorsque la personne est reconnue comme travailleur handicapé.
- Lorsque le contrat est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise (dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme).
- Lorsque le contrat est conclu en faveur d'une personne porteuse d'un handicap reconnu.
- Lorsque le contrat est souscrit par une personne inscrite sur la liste des sportifs de haut niveau.



LES DÉMARCHES, COMMENT FAIRE...

...POUR CHOISIR SON MÉTIER ET SA FORMATION,

Il est essentiel de bien s'informer avant de s'engager, de prendre le temps de réfléchir à ses projets, d'échanger avec d'autres personnes. Les services d'orientation des Chambres de métiers et de l'artisanat peuvent vous aider à élaborer votre projet professionnel.

Quelques pistes :

- Rencontrer un conseiller d'orientation – psychologue dans le centre d'information et d'orientation (CIO).
- S'informer sur le métier et les secteurs d'activité (avec les documents de l'ONISEP disponibles dans les CIO) ou sur le site internet onisep.fr.
- S'informer sur l'apprentissage auprès des CMA et des CCI
- Rencontrer des professionnels ou des jeunes sur leur lieu de formation, lors de manifestations (Mondial des métiers, journées portes ouvertes des CFA...).
- Parler avec les parents, les amis.

D'une manière générale → Penser à se rendre au CIO, à la mission locale, à pôle emploi, dans les Chambres consulaires.

...POUR TROUVER UN MAÎTRE D'APPRENTISSAGE,

Il faut multiplier les démarches dès le printemps et surtout... ne pas s'arrêter au premier refus.

Des recherches directes :

- en faisant appel à ses connaissances (votre famille, les employeurs chez lesquels vous avez fait des stages...).
- en consultant les annonces.
- sur le portail de l'apprentissage du réseau CCI ou CMA : www.rhonealpes-apprentissage-alternance.com et www.apprentissage.rhone-alpes.fr.

Des recherches auprès d'organismes :

- Certains organismes peuvent vous aider en vous donnant des pistes d'employeurs, en vous expliquant comment vous présenter...
- Les chambres consulaires : les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture organisent diverses actions pour aider les jeunes dans leurs démarches.
 - Les CFA : même s'il est demandé au jeune de trouver d'abord son employeur, puisque c'est lui qui doit inscrire le jeune au CFA, il peut être utile de prendre contact le plus tôt possible avec le CFA. Ce dernier peut aider le jeune dans sa démarche et, dans certains cas, proposer des listes d'employeurs.
 - Les organisations et syndicats professionnels : certains peuvent disposer de listes d'employeurs. Pour connaître les adresses de ces organismes, s'adresser au CIO.

LES POINTS A DES CCI

d'Auvergne-Rhône-Alpes informent et conseillent les entreprises et les jeunes sur les différentes aides en matière d'emploi et de formation.

LES CENTRES D'AIDE À LA DECISION (CAD) DES CMA

D'Auvergne-Rhône-Alpes accompagnent les jeunes dans la définition et la validation de leur projet professionnel et dans leur recherche d'entreprises, informent et conseillent les entreprises sur l'apprentissage.

.....



LE DISPOSITIF D'INITIATION AUX MÉTIERS EN L'ALTERNANCE : "LE DIMA"

Les élèves ayant au moins 15 ans peuvent suivre (sous statut scolaire) une formation en alternance dans un CFA ou un lycée pour une durée maximale d'un an. Objectif : leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage. Durant cette formation, il leur est possible, à tout moment, soit de signer un contrat d'apprentissage sous certaines conditions*, soit de reprendre leur scolarité dans un collège ou un lycée.

* être âgé de 16 à 25 ans ou de 15 ans si le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire est achevé.

L'accueil en apprentissage des personnes en situation de handicap



Dans les CFA participant à la démarche H+, un référent handicap accueille les apprentis en situation de handicap, mobilise les équipes pédagogiques, techniques, administratives afin de mettre en place les ajustements nécessaires au bon déroulement de la formation.

Par ailleurs, le CFA spécialisé d'Auvergne (CFAS) propose au niveau V une formation adaptée, personnalisée et un suivi pédagogique renforcé préparant à près de 40 métiers. Il dispose de 4 antennes (dans l'Allier, le Cantal, la Haute-Loire et le Puy-de-Dôme) et s'appuie sur les CFA partenaires pour dispenser les formations (10 sites au total).

Le CFAS et les CFA ou antennes ou UFA (unité de formation par apprentissage) entrés dans la démarche H+ sont repérables grâce au logo H+ dans le carnet d'adresses en fin de ce guide. À ce jour, les apprentis porteurs d'un handicap (en contrat dans une entreprise relevant du secteur privé) peuvent bénéficier d'aides financières sous certaines conditions, en déposant un dossier auprès de l'AGEFIPH.

Les supports pédagogiques peuvent être adaptés au handicap des apprentis grâce à une subvention accordée par l'AGEFIPH au centre de formation des apprentis.

L'entreprise relevant du secteur privé peut également bénéficier d'une aide à l'adaptation des situations de travail et de l'aide au tutorat. Elle peut de plus obtenir des aides financières sous certaines conditions.



© Mario Renzi

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS

Contactez le 04 75 78 34 55

Ou consultez le site www.handiplace.org

Le contrat d'apprentissage en questions

C'est un contrat de travail de type particulier. L'employeur s'engage à transmettre une compétence professionnelle et à verser un salaire au jeune apprenti. En échange, ce dernier doit travailler en entreprise et suivre une formation complémentaire en centre de formation d'apprentis. La formation est sanctionnée par un examen qui permet d'obtenir le diplôme professionnel prévu par le contrat.

Qui signe le contrat ?

Le contrat d'apprentissage est rempli et signé par l'apprenti (ainsi que son représentant légal s'il est mineur) et l'employeur. L'apprenti est inscrit dans un CFA. Les exemplaires du contrat sont à retirer auprès des chambres consulaires (chambre de métiers et de l'artisanat, chambre de commerce et d'industrie ou chambre d'agriculture). Ils sont à retourner dès signature à la chambre consulaire dont dépend l'entreprise. Dès son enregistrement, un exemplaire est remis à l'apprenti, un autre à l'employeur, et une copie au CFA.

Important → le Code du travail précise que la signature du contrat entre l'apprenti, sa famille et l'employeur est un préalable à l'emploi de l'apprenti.

Quel contenu ?

- le nom de l'entreprise
- le nom du maître d'apprentissage
- le nom de l'apprenti
- le diplôme préparé par l'apprenti
- la date du début du contrat et sa durée
- le centre de formation où seront suivis les cours d'enseignement général et technologique
- les pourcentages de salaires applicables et le salaire à l'embauche.



LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage. Celui-ci est soit le chef d'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. Son rôle consiste à former l'apprenti de façon à ce qu'il acquière les compétences nécessaires à l'obtention du titre ou diplôme préparé en collaboration avec le CFA.

Peut-on rompre le contrat ?

Le contrat peut être rompu, soit par l'employeur, soit par l'apprenti pendant la période d'essai correspondant aux 45 premiers jours consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti (à l'exclusion donc du temps de formation en CFA).

Pour un contrat conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur dans le but d'achever la formation commencée par le biais d'un précédent contrat qui a été rompu, la période d'essai diffère suivant la durée du nouveau contrat et ne peut excéder 1 mois. Elle inclut les périodes de formation en CFA.

Après cette période, il faut un accord des deux parties. En cas de désaccord, apprenti et employeur peuvent avoir recours au Conseil des Prud'hommes. L'apprenti peut résilier le contrat d'apprentissage avant le terme fixé initialement, en cas d'obtention du diplôme préparé. Il doit informer l'employeur de sa décision par écrit, au minimum deux mois auparavant.

Pour éviter la rupture ou pour privilégier une solution amiable, apprenti, employeur ou famille peuvent contacter le conseiller médiation apprentissage de la chambre consulaire (CCI ou CMA – coordonnées en fin de guide).



© Marc Chablain

Quel salaire ?

La rémunération de l'apprenti est calculée en pourcentage du SMIC selon l'âge de l'apprenti et l'année d'apprentissage.

	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
16-17 ans	25 %	37 %	53%
18-20 ans	41 %	49 %	65%
21 ans et +	53 % *	61 % *	78% *

La rémunération varie entre 25 % et 78 % du SMIC (*ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable que le SMIC).

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la valeur du SMIC est établie à 9,67 € brut de l'heure. L'apprenti reçoit ainsi chaque mois une somme variant de 366.66 € pour 25 % du SMIC à 1 143.99€ pour 78 % du SMIC, pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures. La loi prévoit un maintien de la rémunération (minimum légal) pour ceux qui signent successivement deux contrats d'apprentissage. Des salaires supérieurs peuvent être fixés par les conventions collectives de certaines branches professionnelles, ou pour certaines formations particulières.

Quelle durée ?

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier de 1 à 3 ans. En cas d'échec à l'examen, le contrat peut être prolongé une seule fois. La formation peut être prolongée d'un an. En revanche la durée de la formation peut être réduite, après avis du directeur du CFA et sur décision du Recteur :

- pour les personnes ayant déjà bénéficié d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique ou sous un autre statut pendant une année au moins, et qui entrent en apprentissage pour achever cette formation,
- pour les personnes déjà titulaires d'un diplôme ou d'un titre certifié de niveau supérieur à celui préparé,



©Harve Hugues

→ pour les personnes déjà titulaires d'un diplôme ou d'un titre certifié de même niveau que celui préparé, les deux qualifications ayant un rapport direct. Par exemple, après un CAP boulanger, l'apprenti peut préparer un CAP pâtissier en un an.

La durée du contrat d'apprentissage peut également être réduite ou allongée à la demande des cocontractants pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, sans pouvoir conduire à la conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à 1 an ou supérieure à 3 ans. Cette adaptation est autorisée par le Recteur de l'Académie, le DRAAF, le DRJSCS, au vu de l'évaluation des compétences de l'intéressé réalisée par un centre habilité.

Le jeune titulaire d'un diplôme de niveau V d'une autre filière de formation, d'un niveau seconde ou première générale ou technologique, d'un niveau BP peut bénéficier d'une modulation de son parcours de formation notamment dans le cadre d'une inscription en BACPRO 3 ans.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée indéterminée. Il débute alors par l'apprentissage.

Quels horaires ?

Les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage sont des salariés qui bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés. Ils sont soumis à la durée légale du travail (35 heures par semaine) et à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, qu'ils soient dans l'entreprise ou en CFA. Les horaires ne doivent pas dépasser 8 heures par jour et 35 heures par semaine pour les apprentis de moins de 18 ans. En cas de dépassement de cet horaire, l'employeur doit demander une dérogation à l'Inspecteur du travail (maximum 5 heures par semaine) après avis conforme du médecin du travail.

Dans tous les cas, les apprentis ont droit à un repos journalier continu qui varie de 11 h à 14 h en fonction de l'âge de l'apprenti. Le repos hebdomadaire varie de 1 à 2 jours selon la convention collective et l'âge.

À noter → Le temps passé au CFA compte comme temps de travail. Il est payé.

Quels congés ?

Ils sont identiques à ceux des salariés d'entreprise : 5 semaines de congés payés par an au minimum (si l'apprenti a été présent entre le 1^{er} juin et le 31 mai).

CE QU'IL FAUT SAVOIR...

LES AVANTAGES SOCIAUX

Les parents de l'apprenti continuent à percevoir les allocations familiales tant que celui-ci ne touche pas plus de 55 % du SMIC. Comme pour les autres salariés, l'apprenti bénéficie des prestations de la sécurité sociale, qui le couvrent pour les risques maladie ou accident du travail. Il cotise pour sa retraite. Le contrat d'apprentissage, véritable contrat de travail, ouvre droit aux aides pour les travailleurs privés d'emploi en cas de chômage ultérieur (sauf en cas de démission). L'apprenti reçoit une carte d'étudiant des métiers lui ouvrant droit à des réductions tarifaires. Les apprentis majeurs dont la rémunération excède 55 % du SMIC (calculée sur une base de 169 heures par mois) peuvent être également éligibles à la prime d'activité (renseignement auprès de Caisse d'Allocations Familiales).

EN CAS DE DIFFICULTÉ

La législation du travail protège les apprentis comme tout autre salarié.

- En cas de difficulté liée à la formation professionnelle, l'apprenti peut contacter le Service académique de l'inspection de l'apprentissage. L'inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'apprentissage peut jouer un rôle de médiateur entre l'apprenti, ses parents et l'employeur. Il peut notamment donner des renseignements sur le nombre d'heures à effectuer, les tâches qui relèvent ou non du métier préparé et sur les conditions de travail. Un médiateur peut être saisi auprès de la Chambre consulaire.
- En cas de difficulté liée à l'application du contrat, l'apprenti peut s'adresser à l'Inspecteur du travail auprès de l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour les recours concernant la sécurité au travail, les dépassements d'horaires et de rémunération.

UN SUIVI PLUS ÉTROIT DE L'APPRENTI

2 mois après la signature du contrat, un entretien est organisé avec l'apprenti, son tuteur en CFA, le maître d'apprentissage (et si nécessaire, les parents de l'apprenti). L'objectif est de repérer les difficultés éventuelles que rencontre l'apprenti et de les résoudre afin d'éviter les risques de rupture de contrat.



LA CARTE D'ÉTUDIANT DES MÉTIERS

Tous les apprentis reçoivent de leur établissement de formation une carte portant la mention "étudiant des métiers". Cette carte valable sur l'ensemble du territoire national est annuelle. Elle permet de bénéficier des mêmes réductions que les étudiants de l'enseignement supérieur, sur les transports, les activités culturelles, les restaurants universitaires... et se voir allouer des allocations logement et des aides au premier équipement.



DÉDUCTION FISCALE

Les revenus de l'apprenti ne sont pas assujettis à l'impôt sur le revenu dans la limite d'un SMIC annuel. Cet avantage fiscal s'applique également au foyer fiscal des parents, lorsque l'apprenti y est rattaché.