

# Apprentissage : Guide de l'entreprise

## Bénéficiaires du contrat d'apprentissage

- Jeune de 16 à 25 ans, demandeur d'emploi ou non (avoir 16 ans avant la fin de l'année civile)
- Jeune ayant 15 ans révolus et sortis d'une classe de 3<sup>ème</sup> (si 15 ans entre le 01/07 et le 31/12, demande de dérogation)
- Pour certains jeunes de plus de 25 ans, déposer une dérogation d'âge supérieur

## Les modalités d'embauche

**Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail.** Quand celui-ci est conclu avec un jeune de nationalité étrangère, l'employeur doit s'assurer, avant l'embauche, qu'il détient un titre de séjour en cours de validité à son nom, l'autorisant à travailler sur le territoire français.

Pour les autres jeunes ressortissants de l'Union Européenne, seule la carte d'identité du pays d'origine ou le passeport sont exigés.

Le chef d'entreprise doit s'assurer que le Maître d'Apprentissage répond aux **conditions requises pour former un apprenti** :

- soit 5 ans d'ancienneté dans le métier de formation de l'apprenti,
- soit 3 ans et être titulaire d'un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti.

Il doit également s'assurer que l'activité de l'entreprise est en lien avec le diplôme préparé.

**L'effectif des apprentis** est règlementé. Le chef d'entreprise doit s'assurer de ne pas dépasser le quota d'apprentis par maître d'apprentissage.

Avant de procéder à l'établissement définitif du contrat d'apprentissage, l'employeur s'assure auprès du C.F.A. concerné des possibilités d'accueil dans la section souhaitée.

**L'embauche de l'apprenti est subordonnée à l'envoi de la D.U.E. (Déclaration Unique d'Embauche)** à l'URSSAF ou la MSA, dans la semaine qui précède la date d'embauche.

**La visite médicale** a pour but de vérifier l'aptitude de l'apprenti au poste de travail. Elle sera passée auprès de la médecine du travail dont dépend l'entreprise. La fiche médicale d'aptitude doit obligatoirement être envoyée à la CMA pour enregistrement du contrat.

Faire les **demande de dérogations** (âge, durée du contrat, utilisation des machines dangereuses ou travaux en élévation)

Si l'apprenti était déjà en apprentissage, copie du précédent contrat d'apprentissage (et éventuellement de la rupture).

## EN SAVOIR PLUS :

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Côte-d'Or  
Service Formation Apprentissage Emploi  
65/69, rue Daubenton - BP 37451 - 21074 DIJON Cedex  
Tél. : 03 80 63 13 48 - Courriel : [apprentissage@cma-21.fr](mailto:apprentissage@cma-21.fr)



Chambre de Métiers  
et de l'Artisanat

Côte-d'Or

## **Droits et obligations de l'entreprise**

L'employeur s'engage à assurer au jeune une formation professionnelle, méthodique et complète dispensée en alternance dans l'entreprise et en Centre de Formation d'Apprentis.

Cela qui implique pour l'employeur :

- de former l'apprenti dans l'objectif d'une formation diplômante,
- de faire effectuer au jeune des tâches en relation avec sa formation,
- de faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et de veiller à son assiduité,
- de prendre part aux activités destinées à coordonner la formation au CFA et en entreprise,
- de vérifier, signer et utiliser le carnet de liaison qui est le lien entre le CFA, l'entreprise et le jeune,
- d'inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves d'examen,
- de prévenir ou informer le représentant légal en cas d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention,
- de respecter la réglementation du travail : temps de travail, horaires, congés payés ...

## **La période d'essai**

La durée de la période d'essai est de deux mois pour un contrat d'apprentissage. C'est une période pendant laquelle chacune des deux parties (employeur/apprenti et son représentant légal) peut décider de rompre le contrat de travail. Il n'est pas nécessaire d'invoquer un motif. Elle commence dès le premier jour du contrat même si celui-ci débute par une période de C.F.A.

## **Le terme d'un contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est un contrat conclu pour une durée déterminée au moins égale au cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Toutefois, il peut connaître une rupture anticipée :

- pendant la période d'essai (2 premiers mois),
- en dehors de la période d'essai, d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti (et son représentant légal).
- en cas de désaccord, par le biais du Conseil des Prud'hommes,
- lors de l'obtention du diplôme ou du titre préparé (sous réserve d'un préavis de 2 mois avant la publication officielle des résultats des examens).

**Dans tous les cas, la résiliation du contrat doit être constatée par écrit et notifiée à la CMA qui en prendra acte et en assurera la transmission aux différents partenaires (C.F.A., Conseil Régional, Direction Départementale du Travail).**

## **LES AVANTAGES LIES A L'EMBAUCHE D'APPRENTIS**

**Pour les entreprises de moins de 11 salariés**, l'Etat prend en charge la totalité des cotisations patronales d'origine légale et conventionnelle imposée par la loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis (Sécurité Sociale, retraite complémentaire obligatoire, assurance chômage, FNGS, FNAL). Pour les contrats conclus à partir du 01/01/07, l'employeur est redevable des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

Un **crédit d'impôt en faveur des entreprises qui emploient des apprentis** a été instauré par la loi de cohésion sociale. Ce dispositif fiscal permet aux employeurs de percevoir, sous certaines conditions, 1 600 € par an et par apprenti embauché, dans le cas général. Le crédit d'impôt est porté à 2 200 € pour l'emploi de certains jeunes. Une présence d'au moins 6 mois est exigée.

**Principales aides financières accordées par le Conseil Régional** (cf. tableau ci-après).

Conditions à remplir : le contrat d'apprentissage doit être enregistré conformément à l'article L 6224-1 du Code du Travail

AIDES	MONTANT	A COMPTER DU 1er JUILLET 2008
<b>Indemnité compensatrice fofataire annuelle</b>	1450 €	<b>Versement :</b> - 4 mois après la date d'embauche de l'apprenti en 1 <sup>ère</sup> année - 16 mois après la date de début du contrat en 2 <sup>e</sup> année - 28 mois après la date de début du contrat en 3 <sup>e</sup> année
<b>Aides complémentaires annuelles par année de formation</b>	400 €	Aide pour l'embauche d'un jeune sortant de CPA, CLIPA ou collège, ou si abandon de CAP ou BEP avant la fin de l'année terminale (niveau VI et VII)
	500 €	Aide pour embauche d'un jeune de + de 18 ans à la date de début de contrat
	500 €	Jeune préparant un diplôme de niveau V
	250 €	Jeune préparant un diplôme de niveau VI
	100 €	Présence d'un plan de formation personnalisé signé entre le CFA et l'entreprise
<b>Aide complémentaire par contrat</b>	500 €	Sur attestation par le maître d'apprentissage du titre de « Maître d'Apprentissage Confirmé » ou d'une formation de tuteur datant de 4 ans au plus.

### Informations complémentaires

**La taxe apprentissage** s'élève à 0,50 % des salaires bruts versés par les employeurs et est exigible pour toute entreprise industrielle, artisanale ou commerciale qui emploie des salariés. Elle sert au financement des formations. Seules les entreprises qui concluent un contrat d'apprentissage avec un ou plusieurs apprentis, et dont la masse salariale n'est pas supérieure à 6 fois le SMIC annuel, ne verseront pas cette taxe.

**Exclusion de l'apprenti dans le calcul de l'effectif entreprise.**

**Prime supplémentaire liée à l'embauche d'apprentis handicapés.**

### EN SAVOIR PLUS :

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Côte-d'Or

Service Formation Apprentissage Emploi

65/69, rue Daubenton - BP 37451 - 21074 DIJON Cedex

Tél. : 03 80 63 13 48 - Courriel : [apprentissage@cma-21.fr](mailto:apprentissage@cma-21.fr)