

# INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE

---

Le CFA de l'Ameublement accueille des jeunes de 16 à 25 ans ayant signé un contrat d'apprentissage avec un employeur.

**Les cours sont gratuits. Le matériel de classe et l'outillage sont à la charge de l'apprenti(e).**

## Article L 117-1 du Code du Travail

(Loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 art. 8 Journal Officiel du 24 juillet 1987)

*Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par le présent titre, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise.*

## **Le contrat d'apprentissage établi une relation tripartite entre :**

- L'apprenti(e) qui effectue son parcours de formation professionnelle initiale, sous statut salarié, entre l'entreprise et le CFA.
- L'entreprise et plus particulièrement le maître d'apprentissage qui a pour objectif de faire acquérir à l'apprenti(e) les compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme préparé en liaison avec le CFA.
- Le CFA qui a pour mission d'assurer l'enseignement professionnel, technologique, artistique et général de l'apprenti(e), de garantir sa progression pédagogique et de le présenter aux examens pour l'obtention d'un diplôme

## **L'APPRENTI(E)**

L'apprenti(e) doit être âgé(e) de 16 ans au moins et de 25 ans au plus au début du contrat, cependant :  
un jeune de moins de 16 ans peut faire un apprentissage dans l'un des cas suivants :

- il vient de terminer sa classe de troisième (il doit être âgé d'au moins 15 ans).
- il atteindra l'âge de 16 ans avant le 31 décembre de l'année en cours.

un jeune de plus de 25 ans peut signer un contrat dans les cas suivants :

- Lorsqu'il est reconnu travailleur handicapé par la CDAPH, la limite d'âge est alors portée à 30 ans
- Lorsque le contrat proposé fait suite à un précédent contrat et qu'il permet de préparer un diplôme de niveau supérieur au diplôme précédemment obtenu : ce cas concerne le CAP Dessinateur, le BMA et le BP.
- Lorsque le contrat a été rompu pour un motif indépendant de la volonté de l'apprenti(e).

L'apprenti(e) doit être de nationalité française ou ressortissant de l'Union Européenne (sauf Bulgarie et Roumanie), d'un pays membre de l'Espace économique européen, de la Suisse, d'Andorre ou de Monaco. Un jeune hors des situations précédentes peut conclure un contrat après avoir obtenu l'autorisation d'exercer une activité salariée.

## EN ENTREPRISE

### ▪ Conditions de travail de l'apprenti(e)

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail. L'apprenti(e) est donc un(e) salarié(e) de l'entreprise.

L'apprenti(e) s'engage de par sa signature à suivre la formation dispensée par l'entreprise pendant la durée du contrat et à en respecter le règlement : ponctualité, assiduité, discipline, sécurité, consignes de travail.

En cas de manquement répétés, l'apprenti(e) peut se voir signifier des avertissements par écrit, pouvant conduire à une rupture de contrat.

L'apprenti(e) bénéficie de la plupart des dispositions légales et conventionnelles applicables au personnel de l'entreprise.

La durée du travail en entreprise pour les apprenti(e)s mineur(e)s est au maximum 8 heures par jour et 35 heures par semaine. Ils (elles) doivent bénéficier d'un repos de nuit de 12 heures minimum de 16 à 18 ans et de 14 heures pour les apprenti(e)s de moins de 16 ans. Le repos hebdomadaire doit être d'une durée minimale de 48 heures consécutives (incluant le dimanche).

La durée du travail pour les apprenti(e)s majeur(e)s est au maximum de 10 heures par jour et 35 heures par semaine. Ils(elles) peuvent effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 48 heures sur une semaine ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines. Le repos hebdomadaire doit être d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel de rajoute le temps de repos quotidien.

Les apprentis mineurs peuvent travailler sur machines dangereuses seulement sous dérogation délivrée par l'inspecteur du travail après avis favorable du médecin du travail et autorisation du professeur d'atelier. La dérogation est valable pour la durée du contrat d'apprentissage.

### ▪ Salaire de l'apprenti(e)

L'apprenti(e) a le statut de salarié(e) et bénéficie des prestations sociales (assurance maladie et vieillesse, assurance chômage) et doit percevoir au minimum le salaire prévu au contrat. Cette rémunération est fixée selon un pourcentage du SMIC brut (réactualisé chaque année) dépendant de l'âge de l'apprenti(e) et de son année de formation (voir fiche « Salaire des apprentis »).

Le remboursement du titre de transport à hauteur de 50 % doit figurer sur le bulletin de salaire (pour les entreprises situées en Ile-de-France)

L'apprenti(e) bénéficie des congés payés (2 jours et demi par mois de travail sur la période référence : du 01 juin au 31 mai).

## AU CFA

La présence aux cours est obligatoire. Seules les absences justifiées par un document officiel (certificat médical, convocations diverses...) ou pour une raison exceptionnelle, peuvent être excusées. Les absences injustifiées peuvent donc entraîner un retrait sur salaire.

Le temps passé au CFA est considéré comme du temps de travail : l'apprenti(e) reste salarié(e) de l'entreprise.

L'apprenti(e) doit respecter le règlement du CFA rappelé dans le carnet de correspondance remis à la rentrée et doit se présenter aux épreuves du diplôme prévu par le contrat.

Sa présence au CFA lui ouvre droit à une carte nationale d'apprenti « Etudiant des métiers ».

## • **Responsabilités de l'entreprise envers l'apprenti(e)**

L'entreprise s'engage à ce que l'apprenti(e) suive assidûment les cours au CFA.

Lui confier des tâches adaptées à la progression de son enseignement et en rapport avec son métier.

Respecter la durée légale du travail

Effectuer la déclaration d'accident du travail : que l'accident ait lieu en entreprise ou au CFA, l'apprenti(e) bénéficie de la législation protectrice des accidents du travail.

## ▪ **Les conditions d'embauche d'un(e) apprenti(e)**

Pour être reconnu maître d'apprentissage il faut :

- avoir un diplôme correspondant à la formation de l'apprenti(e) plus 3ans d'exercice
- ou, en l'absence de diplôme, exercer depuis 5 ans

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un de ses salariés.

Le nombre maximal d'apprenti(e)s ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage est de 2 par maître d'apprentissage plus un redoublant.

## ▪ **Formalités d'embauche pour l'employeur**

- Déclaration Unique d'Embauche auprès de l'URSSAF dans les 8 jours précédant la date prévue de l'embauche (au plus tard le jour de l'embauche). La DUE inclut, entre autre la demande d'immatriculation auprès de la CPAM si l'apprenti(e) n'a jamais travaillé.
- Faire passer à l'apprenti(e) une visite médicale d'embauche dans un centre de Médecine du Travail pour vérifier son aptitude à exercer le métier (justificatif à joindre au contrat d'apprentissage).
- Faire parvenir à la Chambre de Métiers ou de Commerce le contrat d'apprentissage complet pour son enregistrement.

## ▪ **Exonérations et aides pour l'employeur**

- Les exonérations des cotisations sociales varient selon l'effectif de l'entreprise au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat (plus ou moins de 11 salariés).  
La cotisation Accident du Travail / Maladie Professionnelle est due pour tous les contrats depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007.
- L'employeur bénéficie d'aides :
  - o Des primes de l'Etat par le crédit d'impôt.
  - o Des primes Régionales : les montants et les modalités de versement diffèrent selon les régions d'origine des entreprises.

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le formulaire de contrat est à retirer à la Chambre de Métiers ou de Commerce dont dépend l'employeur.

**Le CFA de l'Ameublement ne détient aucun formulaire de contrat.**

## ▪ Conclusion du contrat d'apprentissage

Un contrat peut commencer 3 mois avant ou 3 mois après le début des cours au CFA (début septembre).

Le contrat, signé par l'employeur, par l'apprenti(e) et par son représentant légal s'il(elle) est mineur(e), doit comporter des mentions obligatoires relatives à :

- l'employeur et l'apprenti(e) : rubriques à remplir de façon précise
- l'exécution du contrat : dates de début et fin de contrat, dénomination du CFA, désignation de la formation, durée hebdomadaire du travail et salaire de l'apprenti(e).
- le maître d'apprentissage (nom, diplômes, durée de l'expérience professionnelle)

## ▪ Durée du contrat

La durée du contrat doit être égale à celle de la formation et peut être prolongée d'un an en cas d'échec à l'examen (chez le même employeur ou chez un autre).

La fin de formation est celle prévue sur le contrat. Cependant celui-ci peut être résilié de façon anticipée :

- durant les deux premiers mois (période d'essai) : le contrat peut être résilié par la seule volonté de l'une ou l'autre des parties, sans condition particulière
- au-delà des deux mois : la résiliation ne peut être prononcée qu'avec l'accord des cosignataires du contrat.
- à la demande de l'apprenti suite à l'obtention du diplôme (après en avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant).

Tout contrat doit se terminer au plus tard le 31 août de l'année de l'examen.

## ▪ Procédure d'enregistrement du contrat

Législation en vigueur :

Depuis juillet 2006 les contrats d'apprentissage sont soumis à une nouvelle procédure d'enregistrement. Les Chambres de Métiers et de Commerce en ont désormais la responsabilité.

Selon la nouvelle législation, l'employeur doit transmettre auprès de sa Chambre Consulaire le contrat d'apprentissage dûment rempli et accompagné des pièces demandées au plus tard 5 jours après le début du contrat.

En outre le contrat est considéré comme complet si le visa du CFA y figure, l'employeur doit donc avant tout envoi se charger de récupérer le visa auprès du CFA.

Mise en œuvre au CFA de l'Ameublement :

L'employeur nous fera parvenir le contrat. Une fois le visa apposé nous le transmettrons à la Chambre Consulaire concernée. Cependant le CFA ne pourra ni intervenir sur le contenu du contrat ni vérifier s'il est complet, ces points relevant de la seule compétence des Chambres Consulaires.