

### Bénéficiaire 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 sorti d'une classe de 3ème (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 3 ans d'ancienneté dans le métier de formation de l'apprenti,
- soit 2 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 réglementé. 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 de 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 l'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 **demandes 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).

### 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.

Ce 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.**

## La rémunération de l'apprenti

### 1. Rémunération pour la préparation au CAP, BEP :

Age du jeune	Rémunération (Décret de 1992)	
	Année d'exécution	% du SMIC
16-17 ans	1 <sup>ère</sup> année	25
	2 <sup>ème</sup> année	37
	3 <sup>ème</sup> année	53
18-20 ans	1 <sup>ère</sup> année	41
	2 <sup>ème</sup> année	49
	3 <sup>ème</sup> année	65
21-25 ans	1 <sup>ère</sup> année	53
	2 <sup>ème</sup> année	61
	3 <sup>ème</sup> année	78

### 2. Rémunération après un CAP ou BEP :

Rémunérations après un CAP ou BEP	- 18 ans	+ 18 ans	+ 21 ans
Toutes professions (sauf coiffure) (même employeur)	52 % du SMIC	64 % du SMIC	76 % du SMIC
Coiffure	1 <sup>ère</sup> année	57 % du SMIC	67 % du SMIC
	2 <sup>ème</sup> année	67 % du SMIC	77 % du SMIC
année		80 % du SMIC	80 % du SMIC

### 3. Rémunération pour la préparation au CAP, BEP dans le bâtiment :

Age du jeune	Rémunération (Décret de 2005)	
	Année d'exécution	% du SMIC
16-17 ans	1 <sup>ère</sup> année	40
	2 <sup>ème</sup> année	50
	3 <sup>ème</sup> année	60
18-20 ans	1 <sup>ère</sup> année	50
	2 <sup>ème</sup> année	60
	3 <sup>ème</sup> année	70
21-25 ans	1 <sup>ère</sup> année	55
	2 <sup>ème</sup> année	65
	3 <sup>ème</sup> année	80

## 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 liés à l'embauche d'apprentis

Consultez notre fiche sur les aides en faveur de l'apprentissage

### Informations complémentaires

**La taxe d'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.**

#### EN SAVOIR PLUS :

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de l'Oise  
Pôle Apprentissage  
3, rue Léonard de Vinci – PAE du Tilloy - 60006  
Beauvais Cedex  
Tél. : 03 44 10 14 14



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

Oise