

Le Contrat d'apprentissage, une convention tripartite ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage en entreprise et en centre de formation d'apprentis (CFA).

Chaque partie apporte sa contribution de manière complémentaire. Le jeune est sous statut salarié.

➤ **Comment rédiger un contrat d'apprentissage ?**

Le contrat d'apprentissage est réalisé par la MFR, l'employeur doit remplir et retourner « la fiche de renseignement pour établir le contrat d'apprentissage » confié à l'apprenti. Un exemplaire du contrat d'apprentissage doit être remis à l'apprenti et un autre conservé par l'employeur. Une convention entre la MFR en charge de la formation, l'employeur et l'apprenti fixant la durée du contrat doit être annexée au contrat.

Des modifications peuvent être apportées au contrat d'apprentissage :

Le contenu initial du contrat peut être modifié en cours du contrat et doit obligatoirement faire l'objet d'un avenant au contrat. L'employeur doit en informer la MFR et l'inspection du travail. L'avenant de modification doit être signé par la MFR et enregistré comme le contrat de travail en apprentissage.

Les différentes raisons de modifications sont les suivantes :

- L'entreprise change l'adresse de son établissement,
- Un autre maître d'apprentissage est désigné pour accompagner l'apprenti,
- L'entreprise modifie son statut juridique,
- La durée du contrat est rallongée ou réduite.

➤ **Pour qui ?**

Les candidats de **16 à 29 ans révolus** souhaitant obtenir une qualification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sont éligibles au contrat d'apprentissage.

Les **mineurs de 15 ans** peuvent également signer un contrat d'apprentissage sur dérogation s'ils sont sortis du collège.

Sans limite d'âge pour :

- Les personnes en situation de handicap
- Les repreneurs d'entreprise
- Les sportifs de haut niveau

L'apprenti est un salarié à part entière de l'entreprise, mais n'est pas comptabilisé dans les effectifs.

➤ **Combien de temps ?**

L'accueil d'un apprenti peut désormais se faire tout au long de l'année. Il est possible de démarrer la formation pendant 3 mois maximum sans avoir un employeur et un contrat d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 6 mois à 3 ans. Le contrat peut commencer 3 mois avant la formation et peut se terminer 3 mois après la formation.

Il est possible de rester en formation à la MFR après une rupture de contrat pendant 6 mois maximum.

➤ **Quelle rémunération ?**

La rémunération des apprenti(e)s en % du SMIC (minimum légal) BRUT :
SMIC BRUT AU 01/01/2022

10.57 € Euros/heure
151 h 67 de travail mensuel (35 heures/semaine)
Montant du SMIC à 1603.12 € brut

Elle augmente en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat.

AGE	1^{ère} ANNEE		2^{ème} ANNEE		3^{ème} ANNEE	
	% mois	Montant €	% mois	Montant €	% mois	Montant €
Moins de 18 ans	27 %	432,84 €	39 %	625,22 €	55 %	881,71 €
De 18 ans à 20 ans	43%	689,34 €	51 %	817,59 €	67 %	1074,09 €
De 21 ans à 25 ans	53 %	849,65 €	61 %	977,90 €	78 %	1250,43 €
+ de 26 ans	100 %	1603,12 €	100 %	1603,12 €	100 %	1603,12 €

L'entreprise doit appliquer le salaire minimum conventionnel si celui-ci est plus avantageux que le SMIC.

La majoration de salaire liée au passage d'une tranche d'âge à une autre prend effet à compter du premier du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18, 21 ou 26 ans.

L'apprenti mineur de moins de 16 ans doit bénéficier d'une rémunération au moins égale à celle attribuée aux apprentis de 16 à 17 ans.

Par ailleurs, les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables au personnel de l'entreprise concernée, et sont soumises aux charges sociales.

Lorsque l'apprentissage est prolongé, suite à l'échec à l'examen, le salaire minimum versé pendant cette période est celui de la seconde année de formation.

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, ou avec une entreprise dépendant de la même convention collective, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de sa dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

➤ **Quels droits pour les Congés payés ?**

Le salarié en contrat d'apprentissage bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise : au minimum 2,5 jours ouvrables de congé par mois travaillé, soit 30 jours de congés payés annuels. Les périodes passées en Centre de Formation sont assimilées à du temps de travail effectif et ouvrent droit à des congés payés. Toutefois les jours de congés payés ne peuvent être pris sur les semaines de cours à la MFR.

L'apprenti peut bénéficier d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation des épreuves de son examen à la MFR ou à domicile.

➤ **Quel financement ?**

A partir du 1^{er} Janvier 2020, le financement des contrats d'apprentissage est confié aux **Opérateurs de Compétences (OPCO)**, dont le niveau de prise en charge est fixé par les branches professionnelles. L'apprenti et l'employeur ne prennent pas en compte les frais de formation.

➤ **Quelles aides aux entreprises ?**

Depuis le 1^{er} janvier 2019, **une aide unique à l'apprentissage** est attribuée aux employeurs de moins de 250 salariés qui recrutent un apprenti préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal au baccalauréat.

L'aide unique s'élève à hauteur de :

- 4 125 euros maximum pour la 1^{ère} année d'exécution,
- 2 000 euros maximum pour la 2^{ème} année d'exécution,
- 1 200 euros maximum pour la 3^{ème} année et 4^{ème} année d'exécution.

Pour les contrats conclus par les entreprises du secteur privé avant le 30 Juin 2022, une prime exceptionnelle sera versée aux entreprises, pour l'embauche d'un apprenti, quel que soit le niveau de la formation visée (du CAP au Master). Chaque employeur sera éligible, pour la première année d'exécution du contrat, à une aide de l'Etat de :

- 5 000 € pour le recrutement d'un apprenti mineur,
- 8 000 € pour le recrutement d'un apprenti majeur,
- 3 000 € pour les collectivités territoriales

A l'issue de la première année d'exécution, les contrats éligibles à l'aide unique percevront cette aide pour la ou les années suivantes d'exécution du contrat.

Ces aides sont payées par l'ASP (Agence de Services et de Paiement). Le dépôt du contrat par l'OPCO déclenche le versement de l'aide unique en cas d'éligibilité.

Les exonérations accordées aux entreprises :

- Allègement de charges sociales patronales et exonération de cotisations salariales (dans la limite de 79% du SMIC),
- Application des mesures de réduction de charges de droit commun.

➤ **Quelle aide accordée aux apprentis ?**

Cette aide est accordée aux jeunes apprentis âgés d'au moins 18 ans titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution et engagé dans un parcours d'obtention du permis B.

Cette aide forfaitaire de 500 € est attribuée en une seule fois pour un même apprenti. Elle est cumulable avec toutes autres aides perçues par le bénéficiaire, y compris les prestations sociales.

Pour obtenir cette aide, il suffit tout simplement de :

- Télécharger le formulaire de demande d'aide
- Le formulaire doit être **complété et signé par l'apprenti**
- Une copie **recto-verso de la pièce d'identité** en cours de validité
- Une copie du **devis ou de la facture de l'école de conduite**, émise ou acquittée **datant de moins de 12 mois**
- Après vérification, la MFR verse l'aide à l'apprenti ou, le cas échéant, à l'école de conduite
- La MFR adresse la demande d'aide à l'ASP pour obtenir le remboursement. La MFR/OF peut conclure une convention avec l'ASP afin de réduire l'avance de trésorerie.

➤ **Sous quelles conditions et quel est le rôle de l'employeur ?**

MAISON FAMILIALE RURALE DE BUCHY

187 Route de Sommary • 76 750 BUCHY • 02.35.34.40.44 • mfr.buchy@mfr.asso.fr • www.mfr-buchy.fr

En liaison avec la MFR, 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.

Le maître d'apprentissage doit être :

- Salarié de l'entreprise qui emploie la personne en contrat d'apprentissage,
- Volontaire pour être maître d'apprentissage et offrir toutes les garanties de moralité,
- Titulaire d'un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent,
- Justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti,

Ou :

- Salarié volontaire de l'entreprise qui emploie la personne en contrat d'apprentissage
- Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

L'employeur peut assurer lui-même la fonction de maître d'apprentissage à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

Le maître d'apprentissage peut suivre au maximum deux apprentis et un « redoublant ».

➤ **Quelles obligations ?**

L'employeur	L'apprenti
<ul style="list-style-type: none">• La DPAAE : Déclaration Préalable à l'Embauche	<ul style="list-style-type: none">• La visite médicale est obligatoire dans les 2 mois suivant son embauche

Les dispositions particulières nécessaires à la conclusion d'un contrat d'apprentissage :

- Certains apprentis font l'objet de dispositions particulières pour pouvoir conclure un contrat d'apprentissage.
- Les jeunes de moins de 16 ans n'ayant pas terminé leur classe de troisième doivent fournir une copie du certificat de scolarité du dernier établissement fréquenté,
- Le cas échéant, les apprentis mineurs doivent déclarer pouvoir être affectés à des travaux sur substances dangereuses et utiliser des machines dangereuses (dont la liste des travaux interdits ou réglementés sont fixés par le décret 2013-915). La procédure pour effectuer cette déclaration est fixée par le décret 2015-443,
- L'apprenti doit ouvrir son propre compte pour le paiement de son salaire.

- Ces documents doivent être soigneusement gardés au sein de l'entreprise. Ils ne sont pas obligatoires à l'enregistrement mais peuvent être exigés en cas de contrôle aléatoire. Ils doivent alors être fournis dans un délai de 20 jours sous peine de refus d'enregistrement.

➤ **Quelle procédure de la déclaration de dérogation ?**

Pour affecter un jeune âgé d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans à des travaux en principe interdits, l'employeur ou le chef d'établissement, doit préalablement à l'affectation des jeunes :

- Adresser une déclaration de dérogation à l'inspecteur du travail (article R.4153-41 du code du travail)

La déclaration de dérogation octroyée pour les besoins de la formation est attachée au lieu d'accueil du ou des jeunes et non pas à chaque jeune. La déclaration est renouvelée tous les 3 ans, elle est dématérialisée.

- Tenir à disposition de l'inspecteur du travail (article R,4153-45 du code du travail) les informations relatives :

➤ Au jeune (nom, prénom et date de naissance)

➤ À la formation professionnelle suivie (durée, lieu de formation connu)

➤ À l'avis médicale d'aptitude

➤ À l'information et la formation à la sécurité

➤ À la personne chargée d'encadrer le jeune (nom, prénom, qualité ou fonction)

➤ **Quels sont les travaux interdits ou réglementés ?**



Déclaration de dérogation aux travaux interdits en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans en formation professionnelle

Déclaration initiale (valable 3 ans) – R. 4153-41
 Renouvellement – R. 4153-44

Date de la dernière déclaration :

TYPE DE DÉCLARANT : <input type="checkbox"/> Lycée Professionnel/Technologique/Agricole <input type="checkbox"/> Centre de Formation d'Apprentis <input type="checkbox"/> Entreprise <input type="checkbox"/> Organisme de Formation Professionnelle <input type="checkbox"/> Etablissement Social/Médoco-social <input type="checkbox"/> Etablissement de la Protection Judiciaire de la Jeunesse <input type="checkbox"/> Etablissement et Service d'Aide par le Travail	NOM D'ÉTABLISSEMENT/ENTREPRISE : SECTEUR D'ACTIVITÉ – code APE : SIRET : Adresse : Code postal : Ville : Adresse courriel : Téléphone :
--	---

Préciser :
 Pour les entreprises, l'atelier ou l'activité concerné(e) :
 Pour les établissements de formation, la filière concernée :

DÉCLARATION DE DÉROGATION DE L'EMPLOYEUR OU DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Je soussigné(e) déclare par la présente déroger aux travaux interdits en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans en formation professionnelle.

J'atteste remplir les obligations visées à l'article R. 4153-40 du code du travail :

Avant affectation des jeunes au poste de travail :

- avoir procédé à l'évaluation des risques prévue aux articles L. 4121-3 et suivants du code du travail comprenant une évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail,
- avoir mis en œuvre, à la suite de cette évaluation, les actions de prévention prévues au 2^{ème} alinéa de l'article L. 4121-3.

Avant toute mise en situation de travail du jeune :

- avoir dispensé la formation à la sécurité en mesurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle et :
 - (Employeur) : l'avoir informé sur les risques pour sa santé et sa sécurité ainsi que sur les mesures prises pour y remédier,
 - (Chef d'établissement de formation) : en avoir organisé l'évaluation,
- m'être assuré(e) de l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux,
- avoir obtenu pour chaque jeune la délivrance d'un avis médical d'aptitude.

Vous trouverez en page 2 :

- la liste des travaux interdits susceptibles de dérogation pour lesquels cette déclaration est faite,
- les formations professionnelles assurées ou métiers concernés,
- les lieux de formations concernés,
- les qualités et fonctions des personnes chargées d'encadrer les jeunes pendant ces travaux.

Les équipements de travail et le détail des travaux concernés figurent en pages 3 et 4.

Je m'engage à :

- communiquer à l'inspection du travail toute modification intervenue liée à mon secteur d'activité, à la formation professionnelle assurée ainsi qu'aux travaux interdits confiés aux jeunes (R. 4153-42),
- tenir à la disposition de l'inspection du travail les modifications relatives aux lieux de formation connus et à la qualité ou la fonction des encadrants (R. 4153-43).

Fait à : le : SIGNATURE, QUALITÉ DU DÉCLARANT & CACHET :

Transmission par tout moyen conférant date certaine permettant d'établir la date de réception (par exemple, lettre ou courriel avec accusé de réception)

À l'inspection du travail territorialement compétente

- 1 / 4 -

<p>TRAVAUX INTERDITS (PAS DE DECLARATION DE DEROGATION POSSIBLE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Travaux exposants à un niveau d'empoussièrement en fibre d'amiante de niveau 3 ➤ Travaux exposants à des agents biologiques de groupes 3 et 4 ➤ Travaux exposants aux vibrations mécanique (supérieur aux valeurs d'exposition journalières) ➤ Travaux exposants à des rayonnements ionisants de catégorie A ➤ Travaux en milieu hyperbares de classe 0,II,III ➤ Accès sans surveillance à tout local ou emplacement d'un établissement ou chantier présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension ➤ Travaux comportant des risques d'effondrements et d'ensevelissement ➤ Conduite des quads et des tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection en cas de renversement ou dont ledit dispositif est en position rabattue et non munis de système de retenu du conducteur en cas de renversement ➤ Travaux temporaires en hauteur sans protection collective ➤ Travaux temporaires en hauteur dans les arbres ➤ Travaux exposés à des températures susceptible de nuire à la santé ➤ Travaux en contact d'animaux : abattage, euthanasie et équarrissage des animaux ➤ Travaux exposants à des actes de représentations à caractères pornographiques ou violents
<p>TRAVAUX REGLEMENTES (SOUIS A DECLARATION DE DEROGATION)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Travaux exposants à un niveau d'empoussièrement en fibre d'amiante de niveau 1 ou 2 ➤ Travaux exposants à des agents chimiques dangereux (ACD) ➤ Travaux exposants à des rayonnements ionisants de catégorie B ➤ Travaux exposants à des rayonnements optiques artificiels pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition ➤ Intervention de classe I,II,III ➤ Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage ➤ Utilisation ou entretien de machines quelle que soit la date de mise en service ➤ Utilisation ou entretien de machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement ➤ Maintenance des équipements de travail lorsque ceci ne peut être révisés à l'arrêt sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause ➤ Travaux temporaires en hauteur nécessitant l'utilisation d'équipements de protection individuelle dans les conditions prévues ➤ Travaux temporaires en hauteur montage, démontage d'échafaudage ➤ Travaux avec des appareils sous pression opération de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention soumis à suivi en service ➤ Travaux en milieu confiné visite, entretien et nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins et réservoirs ; puits, conduite de gaz, canots de fumée, égouts, fosses et galeries ➤ Travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion et accès de manière habituelle dans les locaux affectés à ses travaux

➤ **Quels sont les cas de ruptures du contrat :**

Pendant la période probatoire des 45 premiers jours :

L'employeur ou l'apprenti peuvent rompre le contrat sans avoir à fournir un motif précis. De plus, cette rupture ne nécessite pas de respecter un délai de préavis.

Pour définir la durée de la période d'essai de 45 jours, il ne faut pas tenir compte des périodes pendant lesquelles l'apprenti est en formation théorique à la MFR mais seulement les périodes où l'apprenti est en formation pratique dans l'entreprise.

La rupture du contrat pendant la période d'essai ne prévoit alors aucun versement spécifique d'indemnité. Elle doit simplement être notifiée par écrit au Directeur de la MFR en charge de la formation ainsi qu'à l'organisme auprès duquel le contrat a été enregistré.

A partir du 46^{ème} jour de formation pratique dans l'entreprise, la rupture anticipée du contrat d'apprentissage ne peut être effectué que dans certains cas :

- Commun accord
- Décision du liquidateur judiciaire
- Force majeure
- Faute grave de l'apprenti
- Inaptitude de l'apprenti (sans obligation de reclassement)
- Décès de l'employeur, maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle
- La rupture prend la forme d'un licenciement
- A l'initiative de l'apprenti : après saisine du médiateur consulaire

Le document de la rupture du contrat d'apprentissage sera fourni par la MFR à la demande de l'employeur ou de l'apprenti(e).



FORMULAIRE DE RESILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Document à compléter et à renvoyer au service d'enregistrement de votre contrat d'apprentissage (DDEFP, Chambre de commerce ou Chambre d'agriculture)

Le contrat d'apprentissage	
Date de début de contrat	
Date de fin de contrat	
Enregistré le	
Sous le numéro	
L'employeur	
Entreprise	
Adresse	
Téléphone	
N° SIRET	
L'apprenti	
Prénom et Nom	
Date de naissance	
Adresse	
Téléphone	
Diplôme préparé	
Le représentant légal de l'apprenti mineur	
Prénom et Nom	
Adresse	
Téléphone	

Rupture pendant les 45 premiers jours en emploi, consécutifs ou non, de l'apprenti, par ce dernier ou l'employeur, art L. 6222-18 du code du travail ;
 Rupture d'un commun accord entre l'apprenti et l'employeur (aucune faute de l'une ou l'autre des parties ne peut motiver un tel accord), art L. 6222-18 du code du travail ;
 Rupture en cas de faute grave ou de manquement répétés à ses obligations, de la part de l'employeur ou de l'apprenti : la résiliation doit être impérativement prononcée par le Conseil des Professionnels, ou le Juge d'Instance (à défaut, la rupture est sans effet et l'employeur doit dès lors payer ses salaires jusqu'au jour où le Juge statue sur la résiliation) ;
 Rupture en cas d'aptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer (prononcée par le Conseil des Professionnels), art L. 6222-16 du code du travail ;
 Rupture en cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé par l'apprenti (le contrat peut prendre fin de plein droit à l'initiative de l'apprenti avant la date de fin de contrat), art L. 6222-19 du code du travail ;
 Rupture par décision administrative du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle consécutive au risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti ;
 Rupture par décision motivée du Préfet du Département pour méconnaissance des obligations à la charge de l'employeur.

Document d'enregistrement à retourner complété et joint aux justificatifs

Date d'effet de la rupture : _____

Fait à : _____

Le : _____

L'employeur : _____ L'apprenti : _____ Le représentant légal : _____

Résiliation enregistrée par : _____

Le : _____

➤ **Quelles indemnités ?**

Motifs de rupture	Indemnisation de l'apprenti
Faute grave : (Refus d'exécuter les consignes ou son embauche par un autre employeur à l'issu d'un arrêt maladie)	Aucune
Inaptitude (médicale, professionnelle)	Oui, équivalente soit au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (la plus favorable), soit au double de l'indemnité de licenciement si l'inaptitude est d'origine professionnelle.
Liquidation judiciaire	Oui, d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.
Force majeure	Non, sauf en cas de sinistre à l'origine de la rupture anticipée.

➤ **Gestion des absences à la MFR :**

- Toute absence en cours doit être justifiée par écrit auprès de la MFR, du responsable de la formation, du secrétariat de la formation et de l'employeur par tous les moyens de communication à disposition de l'alternant avec fourniture des pièces justificatives.
- Toute absence non justifiée donnera lieu à information auprès de l'employeur de la part de la MFR après concertation avec l'équipe pédagogique.
- Les absences injustifiées peuvent donner lieu à des retenues sur salaire et à des sanctions pédagogiques.
- Des absences injustifiées répétées peuvent conduire à la rupture du contrat d'apprentissage par l'employeur.
- Des absences injustifiées peuvent faire l'objet de sanctions de la part de la MFR, en lien avec son règlement intérieur ou de la part de l'employeur. En cas d'absences répétées de l'apprenti à ses cours, la MFR peut exclure l'apprenti et le contrat d'apprentissage peut être résilié par l'employeur.

<p>LES ABSENCES JUSTIFIÉES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Arrêt maladie porté à la connaissance de la MFR (maladie ; maternité...) inférieur à trois jours ➤ Congés pour évènement familiaux ➤ Examens médicaux ➤ Jours fériés ➤ Grève de transports (pas d'obligation de rémunération du temps d'absence sauf convention ou accord collectif) ➤ Convocation par l'Administration (Convocation journée d'appel de préparation à la défense ; visite médicale ; tribunal ; gendarmerie...) ➤ Convocation au permis de conduire, code de la route
---	---

<p>LES ABSENCES INJUSTIFIÉES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Congés payés pris sur le temps de formation ➤ Période gardée en entreprise sur le temps de formation (chantier URGENT) ➤ Arrêt de maladie sans arrêt de travail ou certificat médical ➤ Problèmes de transport (car ou train manqué ; pas de moyen de locomotion ; panne de véhicule ; panne de réveil) ➤ Autre absence non justifiée
---	---

➤ **L'arrêt maladie**

Dans le cas d'un arrêt maladie, l'apprenti doit, comme n'importe quel salarié, transmettre dans les quarante-huit heures :

- Les volets 1 et 2 de l'attestation à la caisse primaire d'assurance maladie dont il dépend.
- Le volet 3 à l'employeur.

Une copie du volet 3 à son responsable de formation et au CFA par Email.