

An aerial photograph of rolling green hills under a soft, golden sunset sky. The hills are covered in lush vegetation, and a winding road or path is visible through the landscape. The overall mood is peaceful and scenic.

MFR

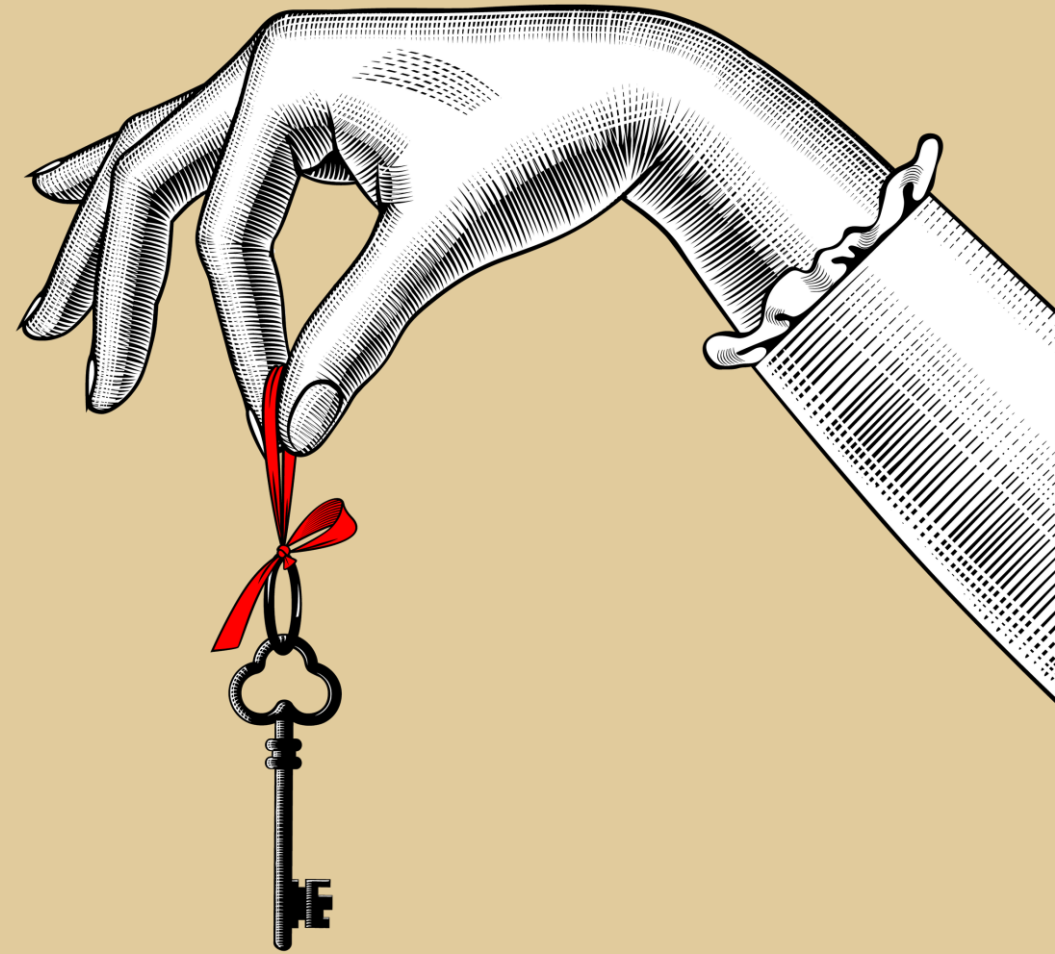
CULTIVONS LES RÉUSSITES

***LE GUIDE DU CONTRAT
D'APPRENTISSAGE***

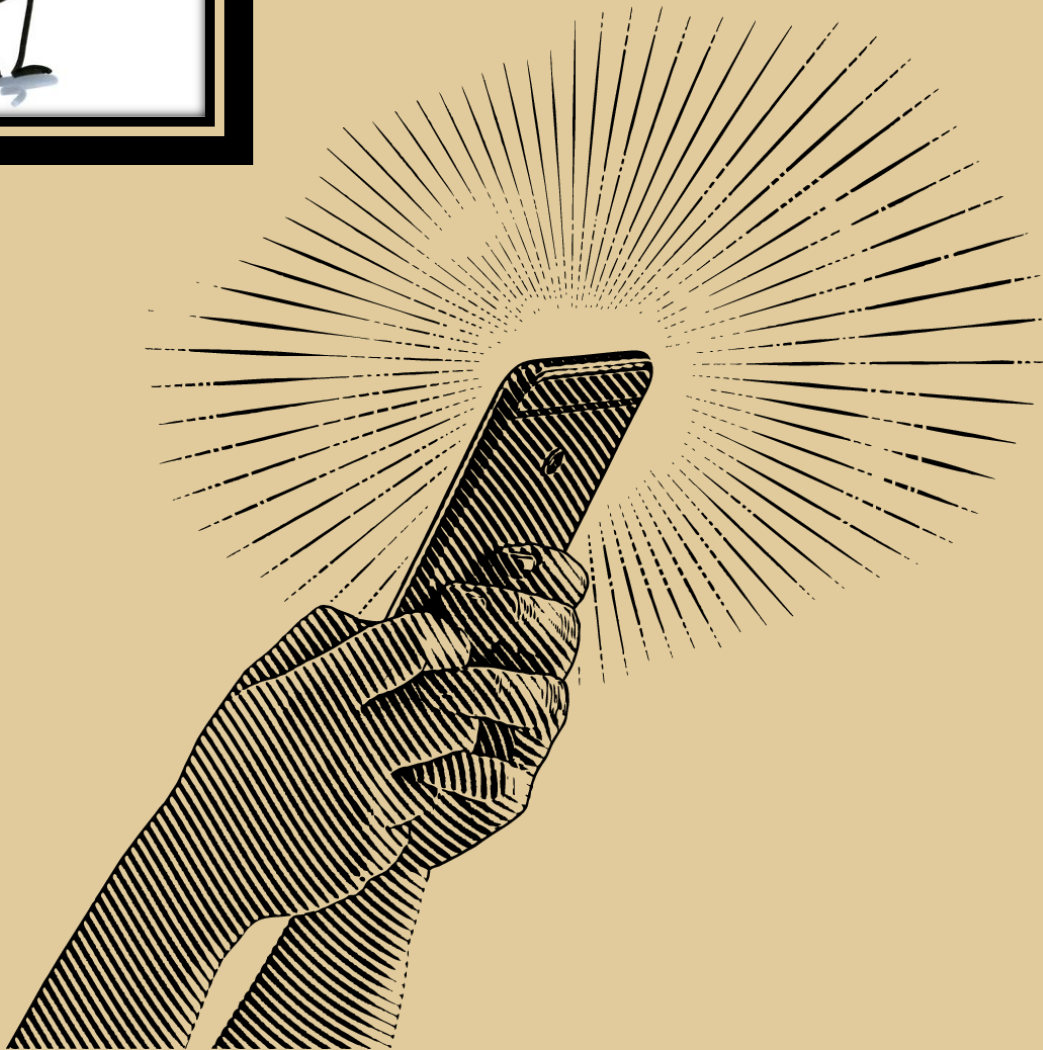
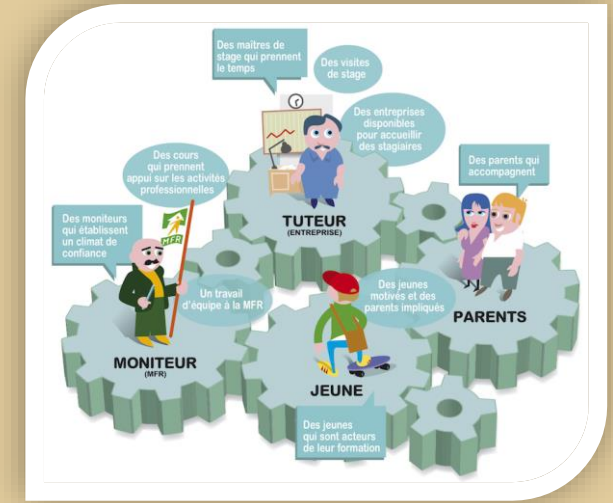
Pour l'employeur et l'apprenti

Sommaire

- Le contrat d'apprentissage, une convention tripartite ?
- Comment rédiger un contrat d'apprentissage ?
- Pour qui ?
- Combien de temps ?
- Quelle rémunération ?
- Quels droits pour les congés payés ?
- Quelles aides aux entreprises ?
- Quelle aide accordée aux apprentis ?
- Sous quelles conditions et quel est le rôle de l'employeur ?
- Quelles obligations ?
- Quelle procédure de la déclaration de dérogation ?
- Quels sont les travaux interdits ou réglementés ?
- Quels sont les cas de ruptures ?
- Quelles indemnités ?



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.

Pour qui ?

Les mineurs de 15 ans

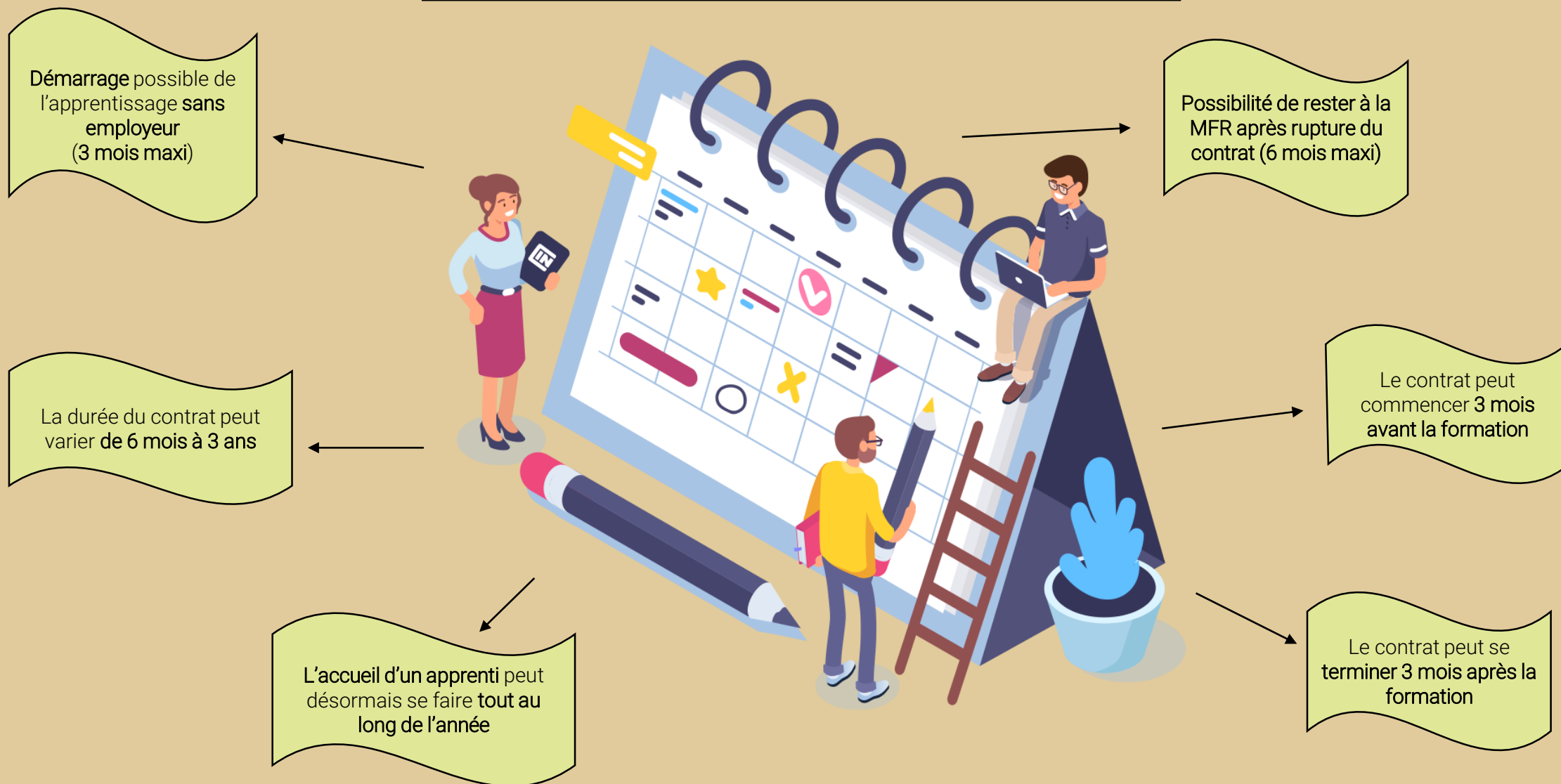
Les candidats de 16 à 29 ans
révolus

Sans limite d'âge pour :

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



Combien de temps ?



Quelle rémunération ?

La rémunération des apprentis en % du SMIC (minimum légal) BRUT :

SMIC BRUT AU 01/05/2022

10.85 € Euros/heure

151 h 67 de travail mensuel (limité à 35 heures/semaine en CFA et entreprise)

Montant du SMIC à 1645.58 € brut

ÂGE	1 ^{ère} ANNEE		2 ^{ème} ANNEE		3 ^{ème} ANNEE	
	% mois	Montant €	% mois	Montant €	% mois	Montant €
Moins de 18 ans	27 %	444,31 €	39 %	641,78 €	55 %	905,07 €
De 18 ans à 20 ans	43%	707,60 €	51 %	839,25 €	67 %	1102,54 €
De 21 ans à 25 ans	53 %	872,16 €	61 %	1003,80 €	78 %	1283,55 €
+ de 26 ans	100 %	1645,58 €	100 %	1645,58 €	100 %	1645,58 €

La majoration de salaire liée au changement de tranche d'âge est à compter du premier du mois suivant le jour d'anniversaire.

L'entreprise doit appliquer le salaire minimum conventionnel si celui-ci est plus favorable au SMIC

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

Lorsque l'apprenti **prolonge ou redouble**, le salaire minimum versé **correspond** à celui de la **seconde année** de formation, **sauf** quand la rémunération en fonction de **son âge est plus favorable**

Quels droits pour les congés payés ?

2 jours de repos
consécutifs par
semaine

5 semaines de
congés payés par an

2,5 jours de
congés par
mois travaillé



Congé supplémentaire de 5 jours
pour la préparation des épreuves
de son examen à la MFR ou à
domicile

Pas de travail les
jours fériés

Quelles aides aux entreprises ?

A compter du
1^{er} Janvier
2019

L'Aide Unique :

Accordée aux entreprises selon l'année d'exécution du contrat

<i>Année d'exécution du contrat</i>	<i>Montant annuel de l'aide</i>
1 ^{ère} année	4 125 €
2 ^{ème} année	2 000 €
3 ^{ème} année	1 200 €
4 ^{ème} année	1 200 €

Les conditions d'obtention de l'Aide Unique :

- Entreprises de moins de 250 salariés
- Apprentis préparant un diplôme ou un titre jusqu'au niveau Bac
- Contrat conclu à compter du 1^{er} janvier 2019



Quelles aides aux entreprises ?

POUR UN CONTRAT
SIGNÉ AVANT LE
30/06/2022

Aide de l'Etat pour le recrutement des apprentis :

- 5 000 € pour les apprentis mineurs
- 8 000 € pour les apprentis majeurs
- 3 000 € pour les collectivités territoriales

A l'issue de la première année d'exécution du contrat, les entreprises éligibles à l'aide unique percevront cette aide jusqu'à la fin du contrat.

Les exonérations
accordées aux
entreprises

- Exonération de cotisations salariales plafonnée à hauteur de 79 % du SMIC
- Application des mesures de réduction de charges de droit commun



Quelle aide accordée aux apprentis ?

500 €
d'aide

L'Aide au financement du PERMIS B

Pour quels apprentis ?

- Être âgé d'au moins 18 ans
- Être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution
- Être engagé dans un parcours d'obtention du permis B

Quel montant ?

- Une aide forfaitaire d'un montant de 500 €
- L'aide est attribuée en une seule fois pour un même apprenti
- Elle est cumulable avec toutes les autres aides perçues par le bénéficiaire, y compris les prestations sociales



Comment obtenir cette aide ?

- 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 ?



- ☑ Salarié volontaire,
- ☑ Titulaire d'un diplôme ou d'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,
- ☑ Justifié d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti

OU

- ☑ Salarié volontaire
- ☑ Justifié de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti

Évalue la progression de l'apprenti

Veille à la scolarité de l'apprenti

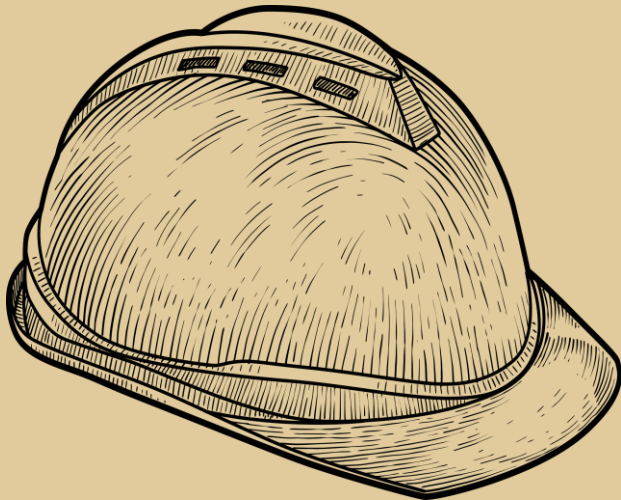
Assure la relation avec le centre de formation

Accompagne l'apprenti pendant toute sa formation

Transmet ses connaissances et ses compétences professionnelles

Quelles obligations ?

L'employeur :	L'apprenti :
<p>La DPAE (Déclaration Préalable à l'Embauche) :</p> <p>L'employeur doit impérativement déclarer l'embauche de son apprenti.</p>	<p>La visite médicale :</p> <p>La visite médicale est obligatoire dans les 2 mois suivant l'embauche d'un apprenti pour les postes à risques et pour les apprentis mineurs.</p>



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, pour cela ils doivent **effectuer une déclaration de dérogation aux travaux interdits** fixée par le décret 2015-443.
- Les apprentis doivent ouvrir **leur propre compte pour le paiement de leur salaire.**

Quelle procédure de la déclaration de dérogation ?

Quels sont les jeunes concernés ?

Les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans qui sont en formation professionnelle.

Quelle procédure ?

Pour affecter un jeune 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)

Déclaration de dérogation aux travaux interdits en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans en formation professionnelle
R. 4153-40 et suivants du code du travail

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"/> Établissement Social/Médo-social <input type="checkbox"/> Établissement de la Protection Judiciaire de la Jeunesse <input type="checkbox"/> Établissement 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 :

- 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 m'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle et :
 - (Employeur) : 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 connus,
- 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 au(x) jeune(s) (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 :

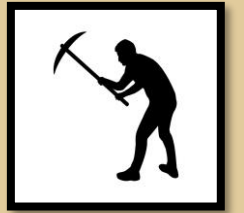
Transmission par tout moyen conférant date certaine permettant d'établir la date de réception.
(par exemple, lettre ou courriel avec accusé de réception)

À l'inspection du travail territorialement compétente

- 1 / 4 -



Quels sont les travaux interdits ou réglementés ?



TRAVAUX INTERDITS (PAS DE DECLARATION DE DEROGATION POSSIBLE)	TRAVAUX REGLEMENTES (SOUMIS A DECLARATION DE DEROGATION)
<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	<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 peuvent 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 prévus➤ 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 de 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 délais de préavis.

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



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 manquements répétés à ses obligations, de la part de l'employeur ou de l'apprenti : la résiliation doit être impérativement prononcée par le Conseil des Prud'hommes, ou le Juge d'instance (à défaut, la rupture est sans effet et l'employeur doit dès lors payer les salaires jusqu'au jour où le Juge statue sur la résiliation) ;

Rupture en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer (prononcée par le Conseil des Prud'hommes), art L. 6222-18 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.

Cocher obligatoirement la case correspondante et joindre les 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

LES ABSENCES JUSTIFIÉES

- 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

LES ABSENCES INJUSTIFIÉES

- 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.