



2014-2015

FICHE PRATIQUE A L'USAGE DES EMPLOYEURS  
DU SECTEUR PRIVE

## COMMENT RECRUTER UN APPRENTI?

44 Bd Auguste Blanqui  
75013 PARIS  
Tel : 01 55 43 28 88  
Fax : 01 43 36 17 57  
[www.lerebours.org](http://www.lerebours.org)

 **île de France**

  
**Cerfal**  
RÉSEAU DE L'APPRENTISSAGE  
EN ÎLE-DE-FRANCE

## LES FORMALITES A ACCOMPLIR

### LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

- Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail spécifique qui permet au jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme technique ou professionnel.
- L'imprimé type du contrat est fourni par le CFA, il doit être rempli au moment de la signature du contrat.
- **Le contrat une fois signé par l'employeur et l'apprenti, est transmis au CFA** pour visa, ce qui vaut attestation de l'inscription de l'apprenti.
- Une fiche médicale d'aptitude est à envoyer à la CCI par l'employeur
- **Le contrat est ensuite envoyés par le CFA** soit à la Chambre de commerce et d'industrie, soit à la Chambre des métiers et de l'artisanat. soit à la Chambre d'agriculture, à des fins d'enregistrement du contrat.
- L'employeur doit également fournir la fiche d'aptitude médicale.

### LES DATES ET DUREE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Le contrat peut être signé dans une période allant de trois mois avant le début du cycle de formation à trois mois après.
- La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à un an et n'excède pas trois ans. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti.
- Le contrat se termine normalement à l'obtention du titre ou diplôme préparé ou, lorsqu'il a fait l'objet d'une dérogation, deux mois maximum après l'achèvement du cycle de formation.

### LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

- Afin que puisse être organisée sa formation professionnelle, l'apprenti est encadré dans l'entreprise par un maître d'apprentissage. Ce dernier, qui peut être le chef d'entreprise ou l'un des salariés de l'entreprise, joue un rôle déterminant. Il s'occupe du jeune, le conseille et lui transmet ses compétences.
- Il facilite également les échanges entre les différents acteurs: apprenti, employeur, établissement de formation. la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.
- Le maître d'apprentissage doit présenter des garanties de compétence professionnelle.

#### **C'est pourquoi il doit remplir l'une des conditions suivantes:**

- soit il est titulaire d'un diplôme ou d'un titre de même niveau et dans le même domaine que celui préparé par l'apprenti et exerce depuis au moins trois années des fonctions professionnelles dans le métier;
- soit il possède une expérience professionnelle de cinq années en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre;

le nombre maximal de nouveaux apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

## LE DEROULEMENT DE L'APPRENTISSAGE

- Le contrat d'apprentissage repose sur les engagements des partenaires, l'apprenti, en tant que salarié, bénéficiant de l'ensemble des dispositions législatives réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés.

### LES ENGAGEMENTS Art L6223-3/l.6223-4 (Code du Travail)

#### **L'employeur s'engage à :**

- Payer les frais de formation de l'apprenti;
- Inscrire le jeune dans un CFA et lui faire suivre tous les enseignements ou activités pédagogiques organisées par le CFA et les établissements d'enseignement avec lesquels le CFA a signé des conventions de formations;
- Assurer la formation de l'apprenti dans l'entreprise;

- Verser un salaire à l'apprenti;
- immatriculer et affilier l'apprenti au régime général de la Sécurité sociale, après la signature du contrat;
- envoyer la Déclaration Unique d'Embauche à L'Urssaf; respecter la réglementation du travail spécifique à l'apprentissage.

### L'apprenti s'engage à :

- Effectuer le travail confié par l'employeur;
- Suivre les cours du CFA et se présenter aux examens;
- Respecter le règlement intérieur du CFA et celui de l'entreprise.

### LA PERIODE D'ESSAI Art.L.6222-18(Code du travail)

Les deux premiers mois constituent une période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des deux parties, sans préavis .

### LE TEMPS DES FORMATIONS

- Le temps de travail de l'apprenti dans l'entreprise est celui qui a été adopté par cette dernière pour l'ensemble des salariés.
- La durée de la formation en CFA est prise en compte dans le temps de travail.
- Un entretien entre l'apprenti, le maître d'apprentissage et un formateur du CFA, doit être organisé dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat d'apprentissage, afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation, et le cas échéant, d'adapter cette dernière.

### LES CONGES

- L'apprenti dispose d'un congé annuel de cinq semaines
- L'apprenti bénéficie également, à sa demande, d'un congé rémunéré de cinq jours pour la préparation des épreuves du diplôme.
- Au même titre que les autres salariées, l'apprentie peut bénéficier d'un congé maternité.
- Des congés pour événements familiaux sont également accordés.

### LA RUPTURE DU CONTRAT

Au-delà de la période d'essai, le contrat peut être rompu sur accord express des deux parties (apprenti et employeur) ou par l'apprenti en cas d'obtention du diplôme (l'employeur doit être informé par écrit au moins deux mois auparavant) ou par décision du Conseil des prud'hommes ou enfin en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

## LES MODALITES FINANCIERES

### LE SALAIRE DE L'APPRENTI Art.6222-27 (Code du Travail) Art D.6222-26

Salarié de l'entreprise, l'employeur peut fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti.

Année d'ancienneté	Âge de l'apprenti: 18-20 ans	Âge de l'apprenti: 21 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	41% du SMIC	53 % du SMIC
2 <sup>e</sup> année	49% du SMIC	61% du SMIC
3 <sup>e</sup> année	65 % du SMIC	78% du SMIC

en pourcentage du salaire minimum conventionnel si son montant est plus favorable que le SMIC

- Lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.
- Lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.

- Selon la Circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007, la rémunération d'un apprenti de licence professionnelle ou de licence L3 qui a ou non effectué l'année antérieure une année d'apprentissage doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage (soit 49 % pour les 18-20 ans et 61 % pour les plus de 21 ans). Cette règle s'applique également à tout apprenti inscrit en DCG L2 et en Master 2.

### LES FRAIS DE FORMATION

- L'apprenti ne supporte pas lui-même le coût de sa formation, conformément à la réglementation de l'apprentissage.
- La formation en CFA est financée par les entreprises, par le biais de la taxe d'apprentissage, et par le Conseil régional d'île-de-France.
- Les entreprises employant un apprenti et redevables de la taxe d'apprentissage sont tenues d'apporter, par l'intermédiaire d'un organisme collecteur, au CFA où est inscrit cet apprenti un concours financier qui s'impute sur la partie de la taxe réservée à l'apprentissage. Le montant de ce concours est au moins égal, dans la limite de la partie quota, au coût par apprenti fixé par la convention de création du CFA et publié par la Préfecture de Région, ou à défaut au montant forfaitaire fixé par décret.

## A L'ISSUE DU CONTRAT

- A la fin du contrat d'apprentissage, l'employeur doit délivrer un certificat de travail à l'apprenti.
- Il est possible, à l'issue du contrat, et si l'entreprise le souhaite, de garder le jeune en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires; en outre, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.
- Il est également possible de proposer à un apprenti ayant obtenu son diplôme, un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer un autre diplôme.
- En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé d'un an au plus.
- L'apprenti bénéficie de l'allocation chômage durant sa période de recherche d'emploi.

## POUR VOUS AIDER DANS VOS DEMARCHES

Vous pouvez contacter la DDTEFP du lieu d'exécution du contrat, l'UFA Le Rebours ou encore les Chambres de Commerce et Industrie.

## INFORMATIONS

### LE REBOURS APPRENTISSAGE

44 Boulevard Auguste Blanqui

75013 PARIS

Tel : 01 55 43 28 88

Fax : 01 43 36 17 57

#### **Karine FRAIOLI, Service entreprise/ recrutement apprenti pour entreprise**

- 01 55 43 28 88
- [entreprise@lerebours.org](mailto:entreprise@lerebours.org)

#### **Véronique GERBOIN, Assistante de Direction de l'Apprentissage / administration contrat**

- 01 55 43 28 88 / Ligne Directe : 01 45 88 82 36
- [vgerboin@lerebours.org](mailto:vgerboin@lerebours.org)