

2017/2018

Le guide de l'employeur

Loire-Atlantique - Maine-et-Loire - Mayenne - Sarthe - Vendée

Conçu spécialement pour les entreprises inscrites au Répertoire des Métiers

Simplifiez-vous l'apprentissage avec la Chambre de Métiers et de l'Artisanat



Sommaire

Avant-propos 3

Questions préalables au recrutement d'un apprenti

Quels engagements pour l'employeur ?	4
Maître d'Apprentissage, qui peut l'être ?	4
Combien d'apprentis au maximum ?	5
Apprenti : quelles conditions d'âge et de nationalité ?	5
Comment recruter ?	6
Pourquoi pas une personne en situation de handicap ?	6
Quand prendre contact avec le CFA ? Pourquoi ?	6

Les formalités ?

Quelles démarches pour le contrat d'apprentissage ?	7
Quelles informations réunir avant la rédaction du contrat par votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat ?	8
Avenant au contrat d'apprentissage : quand et comment ?	9
Rupture du contrat d'apprentissage et de l'avenant : quelles démarches ?	9
L'enregistrement du contrat et de l'avenant, une obligation ?	10

Quelles aides pour les employeurs d'apprentis ? 11 à 14

Contrat d'apprentissage... Ce qu'il faut savoir

Un contrat d'apprentissage c'est quoi ?	15
Quel est le statut de l'apprenti ?	16
Salaires minimum de l'apprenti : quelles règles ?	16
Salaires de l'apprenti : quelles situations particulières ?	16
Quels congés pour l'apprenti ?	17
Temps de travail : quelles spécificités pour le salarié selon son âge ?	17
Quelles obligations ont l'employeur et l'apprenti ?	18
Qui contrôle le bon déroulement du contrat d'apprentissage ?	18
À quel moment faire passer la visite médicale d'embauche du salarié ?	18
Travaux dangereux : quelle réglementation ?	19
Liste des machines dangereuses nécessitant une dérogation	20

L'offre de services de votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat..... 21

Contacts utiles Chambre de Métiers et de l'Artisanat..... 22 & 23

Avant-propos

Voie de formation par excellence, l'apprentissage est aujourd'hui plébiscité par tous les acteurs économiques.

Avec l'apprentissage, l'entreprise forme à sa culture, à ses méthodes de travail. Elle assure ainsi le transfert de ses savoir-faire à l'apprenant et, de fait, investit dans les talents de demain.

Chaque année, votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat rédige, enregistre et assure le suivi de près de 8 000 contrats d'apprentissage en Pays de la Loire.

Forte de cette expérience, elle mutualise ses compétences pour mettre à votre disposition un Guide de l'Employeur, au fait des dernières évolutions réglementaires.

Quant aux formalités d'apprentissage... c'est simple ! Il suffit de contacter votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat pour bénéficier de l'expertise de ses conseillers.

Économisez votre temps et sécurisez vos formalités d'apprentissage !

Adoptez le réflexe Chambre de Métiers et de l'Artisanat !



Questions préalables au recrutement d'un apprenti

Quels engagements pour l'employeur ?

Embaucher un apprenti, c'est d'abord s'engager dans la durée :

- ▶ en effet, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. Il n'est pas possible d'y mettre un terme, sauf exceptions (cf. p. 9 "Rupture d'un contrat d'apprentissage ou de l'avenant : quelles démarches ?")
- ▶ de fait, l'entreprise doit avoir une lisibilité par rapport à son volume d'activité et à sa situation financière, et cela pour toute la durée du contrat

C'est aussi procéder au préalable, à l'évaluation des risques professionnels au sein de l'entreprise.

Embaucher un apprenti, c'est aussi mettre à disposition les moyens nécessaires pour favoriser la réussite à l'examen :

- ▶ des activités et une organisation du travail adaptées au référentiel du diplôme
- ▶ un équipement, des techniques, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité nécessaires à une formation satisfaisante
- ▶ un Maître d'Apprentissage disposant du temps nécessaire à la transmission des compétences

Maître d'Apprentissage : qui peut l'être ?

Le chef d'entreprise, un salarié ou une personne non salariée (conjoint collaborateur, associé...). La personne désignée devra exercer des fonctions dans l'entreprise de manière permanente, en relation directe avec la qualification visée par l'apprenti.

Une équipe tutorale peut éventuellement être mise en place. Dans ce cas le Maître d'Apprentissage désigné sur le contrat assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Conditions d'expérience et de formation ?

L'expérience du Maître d'Apprentissage doit être en relation directe avec la qualification visée par l'apprenti et d'une durée de (non compris le temps de formation en alternance) :

- ▶ 2 ans, au minimum, s'il est titulaire d'un titre ou diplôme équivalent à celui préparé par le jeune
- ▶ 3 ans, au minimum, s'il n'est pas titulaire d'un titre ou d'un diplôme équivalent à celui préparé par le jeune

Pour certains secteurs professionnels des conditions supplémentaires peuvent être exigées :

- ▶ Bâtiment : le formateur salarié doit être titulaire du Titre de Maître d'Apprentissage Confirmé
- ▶ Hôtel/Café/Restaurant : le permis de former est une obligation de formation qui incombe à tous les Maîtres d'apprentissage. Une remise à niveau est obligatoire et doit être renouvelée tous les 3 ans.

Pour les employeurs de la Sarthe, la Commission Départementale de l'Emploi et de l'Insertion exige un niveau de qualification plus élevé.

Et pour être Maître d'Apprentissage Confirmé ?

Le Titre peut être délivré au Maître d'Apprentissage : chef d'entreprise, conjoint-collaborateur (tous secteurs d'activité) et salarié (uniquement secteur du Bâtiment).

Il doit justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans, d'une expérience tutorale de 2 ans et de compétences tutorale et pédagogique. Pour plus de détails, l'employeur doit contacter les organismes habilités :

- ▶ la CMA de son département : lorsque le Maître d'Apprentissage est aussi le chef d'entreprise ou son conjoint-collaborateur
- ▶ la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation : pour les salariés formateurs d'apprentis du secteur du Bâtiment

[Christine PETITE -02 40 20 19 70 -cpref@paysdelaloire.ffbatiment.fr](mailto:Christine.PETITE-02.40.20.19.70-cpref@paysdelaloire.ffbatiment.fr)



À noter

L'employeur atteste dans le contrat :

- ▶ que le formateur répond à toutes les conditions pour être Maître d'Apprentissage
- ▶ qu'il dispose de tous les justificatifs d'expérience et/ou titres et diplômes du Maître d'Apprentissage. Ces derniers pourront être demandés lors de tout contrôle

Questions préalables au recrutement d'un apprenti

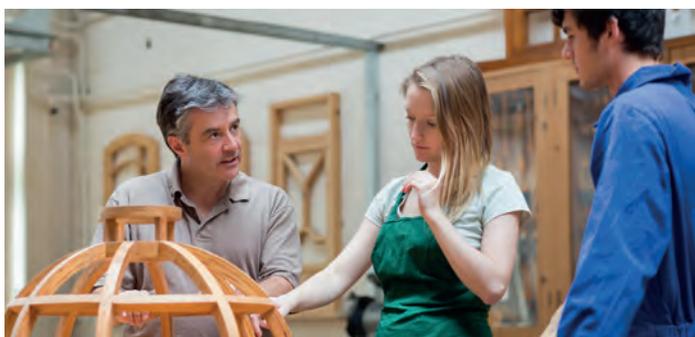
Combien d'apprentis au maximum ?

Pour une formation de qualité, la loi limite le nombre d'apprentis formés par Maître d'Apprentissage.

Si l'entreprise recourt seulement à des contrats d'apprentissage : chaque Maître d'Apprentissage peut former jusqu'à 2 apprentis + un apprenti redoublant.

Si l'entreprise accueille à la fois des jeunes en apprentissage et en contrat de professionnalisation, le nombre maximum de jeunes est différent :

- ▶ 3 jeunes si le Maître d'Apprentissage est unsalarié (ex. : 1 apprenti + 2 jeunes en contrat de professionnalisation)
- ▶ 2 jeunes si le Maître d'Apprentissage est le chef d'entreprise (ex. : 1 apprenti redoublant + 1 jeune en contrat de professionnalisation)



Quota d'apprentis : les exceptions

Attention, certaines conventions collectives encadrent le nombre d'apprentis formés par Maître d'Apprentissage. Nous vous invitons à consulter votre convention collective.

L'exemple du Secteur de la Coiffure

La Convention Collective applicable au Secteur de la Coiffure réduit le nombre maximal d'apprentis accueillis par maître d'apprentissage. Il est toutefois possible d'accueillir un apprenti redoublant supplémentaire, en plus des quotas indiqués ci-dessous.

Formateurs qualifiés présents dans le salon de coiffure	Nombre d'apprentis maximum préparant un diplôme de		
	Niveau V	et/ou	Niveau IV
1 de niveau IV	1	ou	1
2 à 3 dont 1 de niveau IV	1	et	1
4 à 6 dont 1 de niveau IV	2	et	1
7 à 9 dont 2 de niveau IV	3	et	2
10 à 12 dont 2 de niveau IV	4	et	2
13 à 15 dont 3 de niveau IV	5	et	3
+ 15 dont 3 de niveau IV	6	et	3

Apprenti : quelles conditions d'âge et de nationalité ?

Conditions d'âge

Le jeune doit être âgé de 16 à 25 ans. Toutefois, la région Pays de la Loire expérimente jusqu'au 31/12/2019 l'entrée en apprentissage jusqu'à 30 ans.

Plus d'infos : [régionformation n° vert \(appel gratuit depuis fixe\) 0 800 200 303](#)

Exceptions pour les jeunes de moins de 16 ans

- ▶ Le jeune peut être âgé de 15 ans révolus et avoir terminé sa 3^e
- ▶ Il est interdit d'employer ou recevoir des mineurs de moins de 16 ans dans les débits de boissons à consommer sur place, dans le cadre de certaines formations. Une dérogation est possible de 16 à 18 ans.

Plus d'infos : [prendre contact avec la DIRECCTE \(voir p.23\)](#)

Exception pour les personnes de + de 25 ans

Au-delà de 26 ans (sans être > à 30 ans), apprentissage possible dans 2 cas :

- ▶ le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment conclu et conduit à un diplôme de niveau supérieur (délai maximum de 1 an entre deux contrats)
- ▶ en cas de rupture du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (délai maximum de 1 an entre deux contrats)

Trois dérogations sans limite d'âge supérieur :

- ▶ pour les créateurs et repreneurs d'entreprise
- ▶ pour les jeunes en situation de handicap
- ▶ pour les sportifs de haut niveau

Conditions de nationalité

Si le contrat d'apprentissage est conclu avec un jeune de nationalité étrangère, hors Union Européenne, l'employeur, doit, préalablement à la conclusion du contrat, s'assurer auprès des administrations compétentes, de l'existence d'un titre autorisant le jeune à exercer une activité salariée en France, avant le démarrage du contrat d'apprentissage. Un renouvellement de l'autorisation de travail peut-être nécessaire en cours d'apprentissage.

Pour plus d'infos, contactez votre [Chambre de Métiers et de l'Artisanat](#)

Accès libre à l'apprentissage

L'employeur n'a besoin d'aucune autorisation pour les ressortissants :

- ▶ d'un État de l'Espace Économique Européen
- ▶ de la Suisse

Accès réglementé à l'apprentissage

Pour les ressortissants des autres pays, l'employeur peut contacter la CMA de son département pour connaître les pièces justificatives dont il doit disposer.



Questions préalables au recrutement d'un apprenti

Comment recruter ?



À qui s'adresser pour trouver un apprenti ?

- ▶ CFA ou Chambre de Métiers et de l'Artisanat
- ▶ Depuis le 30 mars 2017, les employeurs peuvent accéder à des candidatures de jeunes via le site apprentissage-paysdelaloire.fr
- ▶ Pôle Emploi
- ▶ Missions Locales
- ▶ Réseaux relationnels

N'hésitez pas à consulter aussi le site du Portail de l'alternance
www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance

Comment sélectionner un apprenti ?

L'employeur doit vérifier l'adéquation entre les besoins de son entreprise (fiche de poste, stratégie de développement...) et l'aptitude, la motivation, les compétences déjà acquises par le candidat.

Pourquoi pas une personne en situation de handicap ?

Certaines entreprises font le choix d'accompagner, par l'apprentissage, des personnes en situation de handicap. L'entreprise permet à ces personnes d'intégrer le monde du travail et contribue à leur évolution professionnelle.

Des compensations techniques, humaines et financières peuvent être mises à disposition de l'entreprise.

Aide à l'embauche

Pour les contrats signés depuis le 1^{er} avril 2016, versement d'une aide comprise entre 1 000 € et 7 000 € suivant la durée et la nature du contrat.

Exemples :

CAP 2 ans : 4 000 €

BAC PRO 3 ans : 6 000 €

Plus d'infos sur
www.travail-emploi-sante.gouv.fr
www.agefiph.fr



Quand prendre contact avec le CFA ? Pourquoi ?

Lorsque la décision est prise d'embaucher un apprenti, **avant de conclure le contrat d'apprentissage**, il est nécessaire de prendre au plus vite contact avec le CFA.

Parce que le CFA peut proposer :

- ▶ des candidatures d'apprentis
- ▶ des conseils en amont pour accompagner la réflexion de l'employeur sur le choix de l'apprenti et du diplôme envisagé
- ▶ un aménagement de la durée de la formation suivant le parcours du jeune : dans ce cas, le CFA mettra en place - en lien avec l'employeur - une dérogation à la durée du contrat qui devra être validée par le Service Académique, avant la rédaction du contrat

Parce que l'employeur a pour obligation d'inscrire son apprenti en CFA

Le premier contact avec le CFA permettra à l'employeur de s'assurer qu'il dispose d'une place disponible pour la formation souhaitée. L'inscription sera effective lorsque le CFA visera le contrat.

À noter

Plus les formalités sont effectuées rapidement, plus l'employeur est assuré d'une place effective en CFA pour le jeune, dans la formation souhaitée (cf. p. 7 " Quelles démarches pour le contrat d'apprentissage ? ").

Les formalités ?

Quelles démarches pour le contrat d'apprentissage ?

Vérifiez avec le CFA s'il y a des places disponibles pour la formation souhaitée

Votre apprenti est le 1^{er} salarié de l'entreprise

Procédez obligatoirement à l'évaluation des risques professionnels avec le document unique et tenez-le à disposition de l'apprenti

et

lorsque votre apprenti est mineur et exposé à des machines ou travaux dangereux

Adressez à l'Inspection du Travail la déclaration de dérogation pour l'exposition aux travaux dangereux (cf p. 19 et 20)

Établissez la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

URSSAF ☎ 3957- www.urssaf.fr ou www.due.fr ou www.net-entreprises.fr ou MSA

Prenez rendez-vous avec la Médecine du Travail

Précisez si l'apprenti a moins de 18 ans et/ou s'il sera exposé à des travaux dangereux

Préparez la rédaction du contrat en réunissant toutes les informations utiles (cf p. 8)

Avec votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat simplifiez-vous l'apprentissage !

Confiez la rédaction du contrat à votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat et bénéficiez de son expertise en matière de calcul du salaire, durée de contrat...

Consultez notre offre de services p. 21

À réception du contrat rédigé par votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat, datez et signez les 3 volets du contrat **avant la date d'embauche** (signature employeur, apprenti et son représentant légal si mineur) et envoyez les 3 volets du contrat au CFA, pour visa

À réception du contrat visé par le CFA, transmettez les 3 volets à votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat en vue de son enregistrement (et les dérogations accordées en cas de situations dérogatoires)

Conservez les justificatifs liés au contrat d'apprentissage

Les formalités ?

Quelles informations réunir avant la rédaction du contrat par votre Chambre de Métier et de l'Artisanat ?

L'employeur

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">▶ N° Siret▶ Nom-Prénom du dirigeant▶ Mail de l'entreprise▶ Téléphone▶ Régime social (URSSAF, MSA...) | <ul style="list-style-type: none">▶ Nombre de salariés▶ Caisse de retraite complémentaire des salariés et son adresse▶ Intitulé de la Convention collective et son IDCC (code numérique qui figure sur la DADS ou recherche possible sur le site www.travail.gouv.fr, onglet IDCC)▶ Préciser si adhésion à une Organisation Professionnelle et laquelle |
|--|---|

L'apprenti

État civil

- ▶ Nom-Prénom
- ▶ Date, commune et département de naissance
- ▶ Adresse - téléphone - courriel
- ▶ Nationalité
- ▶ Travailleur handicapé (s'il y a lieu)

Pour les mineurs, informations sur le représentant légal :

- ▶ Nom - Prénom - adresse - téléphone

Infos complémentaires

- ▶ Année et niveau de la dernière formation
- ▶ Préciser le numéro d'enregistrement du précédent contrat s'il y a lieu
- ▶ Intitulé du dernier diplôme obtenu
- ▶ Situation du jeune avant ce contrat (ex. : scolaire, en contrat d'apprentissage, demandeur d'emploi...)
- ▶ Diplôme ou titre le plus élevé obtenu, si différent du dernier
- ▶ Le cas échéant, préciser la classification de l'apprenti (suivant votre convention collective)

Le Maître d'Apprentissage

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">▶ Nom-Prénom▶ Date de naissance | <ul style="list-style-type: none">▶ Nombre d'années d'expérience en relation avec la formation visée par l'apprenti▶ Diplômes en relation avec la formation visée par l'apprenti▶ Nombre de jeunes formés par le Maître d'Apprentissage (hors stagiaire) |
|--|--|

Le contrat

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">▶ Date de début du contrat | <ul style="list-style-type: none">▶ Préciser si travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers▶ Préciser si avantages en nature (nourriture, logement, prime de panier) |
|--|---|

La formation

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">▶ Nom du CFA où le jeune suivra ses cours▶ Diplôme préparé - option (s'il y a lieu) | <ul style="list-style-type: none">▶ Date de début des cours |
|--|---|

SITUATIONS DÉROGATOIRES

En cas de contrat dont la durée est aménagée ou de contrat débutant en dehors de la période légale (cf p. 15) : la Chambre de Métiers et de l'Artisanat rédigera le contrat sous réserve que l'employeur lui ait transmis la demande de dérogation, visée favorablement par le Service Académique (SAIA).

La réponse du SAIA peut avoir une incidence sur la rémunération à verser à l'apprenti (majoration du salaire).



Les formalités ?

Avenant au contrat d'apprentissage : quand et comment ?

Quand ?

Le contrat doit faire l'objet d'un avenant lors de tout changement :

- ▶ d'adresse de l'établissement accueillant le jeune
- ▶ de Maître d'Apprentissage
- ▶ de durée du contrat d'apprentissage
- ▶ de formation
- ▶ de CFA
- ▶ de représentant légal de l'apprenti mineur

De même, un avenant doit être réalisé en cas de redoublement de l'apprenti dans la même entreprise, suite à l'échec à l'examen. Dans ce cas, l'employeur doit informer le CFA pour réserver une place, dès connaissance du résultat de l'examen. Penser à faire une nouvelle Déclaration Préalable à l'Embauche (voir coordonnées en p.7).

Si le redoublement s'effectue dans une autre entreprise, le nouvel employeur devra demander un nouveau contrat d'apprentissage.

Pour toutes les autres modifications du contrat, il est important d'en informer votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat qui relayera l'information auprès des partenaires, entre autres :

- ▶ modification de la situation juridique de l'entreprise
- ▶ mise à jour des coordonnées téléphoniques et mails de l'entreprise
- ▶ changement d'adresse de l'apprenti



Comment ?

1

Préparez la rédaction de l'avenant au contrat d'apprentissage
Confiez la rédaction de l'avenant à votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat et bénéficiez de son expertise en matière de calcul du salaire, durée de contrat...
(voir offre de services p. 21)

2

À réception de l'avenant rédigé par votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat, datez et signez les 3 volets de l'avenant (signature employeur, apprenti et son représentant légal si mineur) et envoyez les 3 volets de l'avenant au CFA, pour visa
À réception de l'avenant visé par le CFA, transmettez les 3 volets à votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat en vue de son enregistrement (et les dérogations accordées en cas de situations dérogatoires)

Rupture d'un contrat d'apprentissage ou de l'avenant : quelles démarches ?

Sous quelles conditions ?

Le contrat d'apprentissage ne peut être rompu qu'à certaines conditions prévues par la loi :

- ▶ **pendant la période d'essai***, unilatéralement, par l'employeur ou l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur), sans qu'il soit nécessaire de motiver cette décision ; la rupture se fait sans indemnité ni préavis (sauf dispositions plus favorables)
- ▶ **après la période d'essai*** par accord amiable
- ▶ **en cas d'obtention du diplôme préparé**, à l'initiative de l'apprenti : ce dernier doit informer par écrit l'employeur, au minimum deux mois avant le terme initial de son contrat, de son intention de rompre le contrat ; son courrier précisera le motif (obtention du diplôme) et la date d'effet de résiliation de son contrat, qui ne pourra intervenir qu'après la publication officielle des résultats

En dehors de ces trois situations, la rupture ne peut intervenir qu'après une décision du Conseil de Prud'hommes, saisi par l'employeur ou l'apprenti.

* Cf p. 15 pour la définition de la période d'essai

ATTENTION

Une rupture du contrat d'apprentissage n'est possible que si le contrat ou l'avenant a été préalablement enregistré

Comment ?

1

Rédigez la rupture (voir offre de services p. 21)

2

Après signature, conservez le 1^{er} exemplaire de la rupture et adressez le second à l'apprenti, par recommandé avec accusé de réception, préalablement à la date d'effet de la rupture

3

Notifiez la rupture au CFA et à votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat

Les formalités ?

L'enregistrement du contrat et de l'avenant, une obligation ?

Pourquoi ?

L'enregistrement du contrat et des avenants est obligatoire. Un contrat ou un avenant non enregistré ou refusé expose l'entreprise à des litiges avec son salarié et à des risques financiers (rappels sur salaires, sur cotisations sociales...). L'employeur a l'obligation de transmettre à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat le contrat complet et conforme **avant l'entrée de l'apprenti en entreprise ou en CFA ou au plus tard dans les 5 jours qui suivent**. La Chambre de Métiers et de l'Artisanat prend sa décision d'enregistrement dans les 15 jours suivant la réception du contrat.

Quelle procédure ?

LE CONTRAT EST COMPLET

Toutes les rubriques ont été complétées

Elles sont conformes à la réglementation

La Chambre de Métiers et de l'Artisanat
ENREGISTRE LE CONTRAT



Certaines sont non conformes (par exemple erreur de salaire)

La Chambre de Métiers et de l'Artisanat demande la modification des rubriques :
Elles doivent être faites sur un nouveau CERFA

Celui-ci doit être renvoyé à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat au plus tard **15 jours** après la date à laquelle la Chambre de Métiers et de l'Artisanat a reçu le 1er contrat non conforme

Le nouveau contrat complet et conforme est reçu par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat dans les délais impartis :

LE CONTRAT EST ENREGISTRÉ

Le nouveau contrat n'est pas reçu par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat dans les délais impartis :

LE CONTRAT EST REFUSÉ

LE CONTRAT EST INCOMPLET

Certaines rubriques n'ont pas été complétées

Le contrat ne pourra pas être instruit par le service enregistrement de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat
Il vous sera renvoyé pour être complété

Il devra ensuite être renvoyé à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat pour enregistrement

Quels justificatifs ?

L'employeur doit conserver l'ensemble des justificatifs relatifs à l'apprenti et à son contrat. Ces derniers pourront être exigés, en cas de contrôle, par les organismes compétents. En cas de situations dérogatoires (aménagement de la durée du contrat ou début de contrat en dehors de la période légale), l'employeur doit adresser à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat - avec le contrat - la demande de dérogation visée favorablement par le Service Académique (SAIA).

Quelles aides pour les employeurs d'apprentis ?

Campagne 2017



LE PLUS COURT CHEMIN VERS L'EMPLOI

« L'apprentissage est une des grandes priorités du Conseil régional des Pays de la Loire. A la suite du Grenelle de l'apprentissage en mars 2016, la Région a initié un plan de relance en faveur de cette voie d'excellence. Pour les entreprises, cela se traduit par un nouvel appui au recrutement d'apprentis et par une incitation à former les maîtres d'apprentissage. Et parce que les entreprises ont besoin de visibilité, la Région s'engage à maintenir le niveau des aides qu'elle finance durant toute la durée du mandat. »

Bruno RETAILLEAU

Président du Conseil régional
des Pays de la Loire



LES AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTI(E)S EN PAYS DE LA LOIRE

Aide régionale au premier apprenti

A la suite du Grenelle régional de l'apprentissage, en mars 2016, la Région a créé une aide pour inciter les entreprises implantées en Pays de la Loire à recruter un premier apprenti. Cette aide forfaitaire de **1 000 €** vient compléter les aides au recrutement qui existent déjà. Elle s'adresse donc :

- aux entreprises de **moins de 11 salariés** qui recrutent un premier apprenti **majeur** à la date de la signature du contrat pour une formation **de niveau CAP ou Bac Pro** (ou équivalent),
- ou aux entreprises entre **11 et 249 salariés** qui recrutent un premier apprenti, quel que soit son âge, pour une formation **de niveau CAP ou Bac Pro** (ou équivalent).

L'aide est versée par la Région à l'issue de la période d'essai de l'apprenti dès lors que l'entreprise justifie ne pas employer d'apprenti dans l'établissement de son lieu de travail au 1^{er} janvier de l'année de conclusion du contrat.

Lorsqu'un employeur recrute plusieurs apprentis pour la première fois, il peut bénéficier d'autant d'aides que de contrats éligibles.

L'employeur n'accomplit aucune démarche particulière pour en faire la demande. Après enregistrement du contrat et fin de la période d'essai, la Région lui demandera des pièces justificatives.

CONTACT Région des Pays de la Loire - Tél. 02 40 47 65 03 - apprentissage@paysdelaloire.fr - www.paysdelaloire.fr

Aide TPE jeunes apprentis

Cette aide forfaitaire est ouverte aux entreprises **de moins de 11 salariés** recrutant des **apprentis mineurs à la date de la signature** du contrat. Elle est **versée par l'Etat** à chaque trimestre échu **durant la première année du contrat d'apprentissage** ; son montant correspond à **368 € par mois (4 400 € pour l'année)** et elle est **cumulable avec les aides existantes**.

PLUS D'INFORMATION sur le portail national de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr

l'esprit grand ouvert



Aide au recrutement d'apprentis supplémentaires

Cette aide nationale forfaitaire de **1 000 €** est réglée par la Région aux entreprises **de moins de 250 salariés** qui recrutent un (des) apprenti(s) **pour la première fois** ou qui prennent un (des) apprenti(s) **supplémentaire(s)**. Elle est versée dès lors qu'à l'issue de la période d'essai de l'apprenti concerné, le nombre de contrats en cours dans l'établissement de son lieu de travail est supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1^{er} janvier de l'année de conclusion du contrat¹. Lorsqu'un employeur recrute simultanément plusieurs apprentis supplémentaires, il peut bénéficier d'autant d'aides que de contrats éligibles.

L'État a confié à la Région le versement de cette aide. L'employeur n'accomplit aucune démarche particulière pour en faire la demande. Après enregistrement du contrat et fin de la période d'essai, la Région lui demandera des pièces justificatives.

CONTACT Région des Pays de la Loire - Tél. 02 40 47 65 03 - apprentissage@paysdelaloire.fr - www.apprentissage-paysdelaloire.fr

Prime régionale aux employeurs d'apprentis

La prime régionale aux employeurs d'apprentis, d'un montant maximum de **1 000 € par an**, est versée par la Région à la fin de chaque année du cycle de formation aux entreprises implantées en région des Pays de la Loire et ayant **moins de 11 salariés** au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage. Cette prime est attribuée, quel que soit le niveau initial du jeune et le niveau préparé, en fonction de l'assiduité de l'apprenti au CFA (attestée par le directeur du centre pour chaque année du cycle de formation).

Entre 30 et 60 heures d'absences injustifiées pour l'année du cycle de formation considérée, la prime régionale aux employeurs d'apprentis ne sera pas versée. Cependant, l'entreprise pourra, par un recours gracieux devant le Président du Conseil régional des Pays de la Loire dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision par la Région, faire valoir les efforts qu'elle a opérés. Il sera tenu compte aussi de l'avis du directeur du CFA. **Au-delà de 60 heures d'absences injustifiées**, elle ne sera versée en aucun cas.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage intervenant avant la fin d'une année de formation, une proratisation du montant de la prime sera effectuée en fonction de la durée du contrat réalisée. L'employeur n'accomplit **aucune démarche particulière** pour initier le calcul et l'attribution de cette prime. Après enregistrement du contrat et fin de la période d'essai, la Région l'informerá par courrier de ses droits à l'aide.

CONTACT Région des Pays de la Loire - Tél. 02 40 47 65 03 - apprentissage@paysdelaloire.fr - www.apprentissage-paysdelaloire.fr

Aide régionale à la professionnalisation des maîtres d'apprentissage

A la suite du Grenelle de l'apprentissage, en mars 2016, cette aide forfaitaire d'un montant de **500 €** est **désormais accordée** par la Région **à toute entreprise de moins de 250 salariés pour chaque maître d'apprentissage** ayant suivi une formation spécifique de deux jours lui permettant de mieux recruter, intégrer, former et accompagner des apprentis, ou ayant obtenu une qualification de type « Maître d'apprentissage confirmé ». Cette formation ou cette qualification doit dater de moins de 18 mois à la date de la transmission à la Région des pièces justificatives.

L'aide est versée en une seule fois en fin d'année scolaire sur présentation à la Région d'une attestation de formation indiquant la date et la durée de la formation ou d'un document permettant la reconnaissance officielle de la certification de maître d'apprentissage. Elle est **reconductible une fois durant l'exécution d'un contrat suivant** si le maître d'apprentissage suit également une journée de formation de perfectionnement. Pour bénéficier à nouveau de cette aide à l'issue d'une période de 6 ans à compter de l'obtention de l'aide initiale, la formation spécifique de deux jours du maître d'apprentissage doit être renouvelée.

CONTACT Région des Pays de la Loire - Tél. 02 40 47 65 03 - apprentissage@paysdelaloire.fr - www.apprentissage-paysdelaloire.fr

¹. Le nombre de contrats en cours est calculé en comptant uniquement les contrats non rompus et arrivés à l'issue de leur période d'essai.

AUTRES DISPOSITIFS EN FAVEUR DES EMPLOYEURS D'APPRENTIS

Exonérations de charges sociales

Ni la CSG, ni la CRDS ne s'appliquent aux salaires perçus par les apprentis.

- **Dans les entreprises de moins de 11 salariés, ou inscrites au répertoire des métiers,** les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de charges patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle (sauf accidents du travail et maladies professionnelles).
- **Dans les entreprises d'au moins 11 salariés non inscrites au répertoire des métiers,** les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et de cotisations patronales d'allocations familiales.

CONTACT <https://mon.urssaf.fr>

Crédits d'impôt

Crédit d'impôt apprentissage

Le crédit d'impôt apprentissage s'élève à 1 600 € par apprenti au titre de la première année de cycle de formation pour ceux préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à bac + 2. Ce montant est porté à 2 200 € dans certains cas particuliers (apprenti handicapé ou bénéficiant d'un accompagnement personnalisé et renforcé vers l'emploi...). Le montant du crédit d'impôt est plafonné à hauteur des charges de personnel liées à l'apprenti minorées des subventions publiques reçues.

Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE)

Le CICE a pour objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés et de reconstitution de leur fonds de roulement. Le CICE permet de réaliser une économie d'impôt équivalente à 6 % de la masse salariale (y compris les rémunérations des apprentis), hors salaires supérieurs à 2,5 fois le SMIC.

CONTACT le service des impôts des entreprises (SIE) de votre secteur

A l'issue du contrat d'apprentissage

Plusieurs aides nationales à l'insertion des apprentis en CDD ou CDI existent à l'issue de la période d'apprentissage.

Prime embauche PME

Les petites et moyennes entreprises de moins de 250 personnes qui embauchent un salarié, rémunéré jusqu'à 1,3 fois le Smic, en CDI ou CDD de 6 mois et plus, peuvent bénéficier d'une aide de 4 000 € pour deux ans. Cette aide [temporaire jusqu'au 30 juin 2017] est valable en cas de recrutement d'un jeune à l'issue de son contrat d'apprentissage.

CONTACT Ministère du travail - Tél. 09 70 81 82 10

Contrat de génération

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'une aide de 12 000 € pendant 3 ans, à partir de la fin du cycle de formation, pour le recrutement d'un apprenti en CDI, accompagné du maintien dans l'emploi ou du recrutement d'un salarié senior.

CONTACT Pôle emploi - Tél. 39 95

Simplification de la réglementation

Certains travaux dangereux, ainsi que le travail en hauteur, sont désormais possibles pour les mineurs, depuis les décrets du 17 avril 2015, sous conditions d'évaluation et de formation de l'apprenti. La demande de dérogation est remplacée par une simple déclaration à faire auprès de l'inspection du travail.

EN SYNTHÈSE : VOS DROITS SELON LA TAILLE DE VOTRE ENTREPRISE

Entreprise de moins de 11 salariés	Entreprise de 11 à 249 salariés	Entreprise de 250 salariés et plus
Aide TPE jeunes apprentis		
Prime régionale aux employeurs apprentis		
Aide régionale au premier apprenti		
Aide au recrutement d'apprentis supplémentaires		
Aide à la professionnalisation des maîtres d'apprentissage		
Exonérations de charges sociales (régime différent suivant la taille)		
Crédit d'impôt apprentissage		
Crédit d'impôt compétitivité emploi (jusqu'à 299 salariés)		

NOUVEAU EN 2017

- **L'ouverture le 30 mars 2017 d'un site portail dédié à l'apprentissage, www.apprentissage-paysdelaloire.fr**, sur lequel les entreprises trouveront un simulateur de coût et une bourse des contrats d'apprentissage pour y déposer leurs offres et accéder à des candidatures de jeunes
- **75 nouvelles formations** permettant l'obtention de diplômes allant du CAP à l'ingénieur\master et de nombreux titres professionnels, ouvriront en septembre 2017.

CONTACT

RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE

Primes aux employeurs d'apprentis - CS 54203 44042 Nantes Cedex 1
Tél. 02 40 47 65 03 - apprentissage@paysdelaloire.fr

www.apprentissage-paysdelaloire.fr

Contrat d'apprentissage... Ce qu'il faut savoir

Un contrat d'apprentissage, c'est quoi ?

Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée de type particulier conclu entre un apprenti et son représentant légal - s'il est mineur - et un employeur. Il engage l'employeur à assurer au jeune travailleur :

- ▶ une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA
- ▶ le versement d'un salaire dont le calcul résulte de dispositions spécifiques (cf. p. 16)

Depuis 2014, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage à durée indéterminée (CDI). Le CDI débute alors par une période d'apprentissage dont les caractéristiques sont identiques à celles du contrat d'apprentissage à durée déterminée. Le contrat d'apprentissage en CDI permet à l'employeur de bénéficier du dispositif Contrat Génération.

Quelle durée ?

La durée de la période d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation. Suivant le diplôme préparé, elle peut varier de 1 à 3 ans.

Elle peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti ou s'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau. Elle peut toutefois être aménagée :

- ▶ Suivant le cursus du jeune et sur proposition du CFA, en lien avec l'employeur. La demande de dérogation est instruite par le CFA qui la transmet à l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA), pour décision. La décision du SAIA impacte la durée du contrat et le montant de la rémunération. De fait, il faut attendre sa réponse pour rédiger le contrat
- ▶ En cas d'échec à l'examen. La durée du contrat peut être prolongée de 1 an, une seule fois. Si le redoublement s'effectue chez le même employeur, un avenant devra être établi. S'il s'agit d'un nouvel employeur, un nouveau contrat doit être rédigé.

Quand signer le contrat ?

Impérativement **avant la date d'entrée** du jeune en entreprise et en CFA. Toutefois un jeune **ne pourra signer un contrat avant son 15^{ème} anniversaire**.

Quelle date de début de contrat ?

L'employeur ne peut accueillir le jeune plus de 3 mois avant la date de début de sa formation en CFA ou au-delà des 3 mois qui suivent (Ex. : pour une formation débutant en CFA le 1/09, la date de début du contrat sera au plus tôt le 1/06 et au plus tard le 30/11).

Pour les jeunes de 15 ans sortant de 3^e, le contrat ne peut pas débuter avant le 1^{er} jour des vacances scolaires. Un dispositif particulier existe pour les jeunes nés en fin d'année 2002.

Pour plus d'infos, contactez votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat

À noter

En dehors de la période légale, il est possible de déroger à la date de début de contrat. Pour connaître les modalités, l'employeur doit consulter le CFA.

The image shows a detailed French apprenticeship contract form (CDD). It is divided into several sections: 'L'EMPLOYEUR' (Employer), 'L'APPRENTI' (Apprentice), 'LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE' (Apprentice Master), 'LE CONTRAT' (Contract), and 'LA FORMATION' (Training). Each section contains numerous fields for personal information, contact details, dates, and specific terms of the contract and training. The form is titled 'Contrat d'apprentissage' and includes the reference '(art. L8211-1 et suivants du code du travail)'. It also features a 'CADRE RÉSERVÉ À L'ORGANISME D'ENREGISTREMENT' section at the bottom.

Quelle période d'essai ?

La règle

La période d'essai se termine à l'issue des 45 premiers jours - consécutifs ou non - de formation pratique effectuée par l'apprenti en entreprise.

L'exception

Lorsqu'un employeur prend en contrat d'apprentissage un apprenti qui a commencé sa formation avec une autre entreprise, la période d'essai est déterminée comme suit :

- ▶ l'échéance du contrat est > à 6 mois : la période d'essai est de 1 mois
- ▶ l'échéance du contrat est ≤ à 6 mois, la période d'essai se calcule sur la base de 1 jour par semaine restante, sans pouvoir excéder 2 semaines

Quelle date de fin de contrat ?

La date de fin de contrat est déterminée suivant la date de début du contrat, la durée de la formation, la date de passage de l'examen.



Contrat d'apprentissage... Ce qu'il faut savoir

Quel est le statut de l'apprenti ?

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre les lois, règlements et conventions collectives de la branche professionnelle et/ou de l'entreprise lui sont applicables. L'employeur dispose donc d'un pouvoir disciplinaire à l'encontre de l'apprenti. Les sanctions discriminatoires sont toutefois interdites, de même que les sanctions pécuniaires.

Y-a-t-il des spécificités relatives à l'apprenti ?

Oui, entre autres :

- ▶ la rémunération (cf. ci-dessous)
- ▶ un congé supplémentaire de 5 jours (cf. p. 17)



Salaires minimum de l'apprenti : quelles règles ?

Salaires minimum réglementaire

Le salaire de l'apprenti varie selon son âge et l'année d'exécution du contrat. Il est calculé en % du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel).

Salaires minimum brut en % du SMIC			
hors conventions collectives plus favorables			
Âge apprenti	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et + SMC si > SMIC
Année de contrat			
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

Salaires minimum conventionnel

Certaines entreprises doivent appliquer une rémunération plus favorable que le salaire minimum réglementaire, suivant leur convention collective.

Salaires minimum conventionnel

Liste non exhaustive des conventions concernées

Ameublement	Imprimerie
Bâtiment	Métallurgie
Bijouterie	Plasturgie
Carrières et matériaux	Poissonnerie
Céramique	Propreté
Coiffure	Prothésistes dentaires
Hôtels, Cafés, Restaurant	Travaux Publics

OU

Salaires de l'apprenti : quelles situations particulières ?

Attention, au-delà des rémunérations minimales définies ci-dessus, des règles particulières doivent être appliquées en fonction du cursus de l'apprenti, de certaines conventions collectives et de certaines situations spécifiques :

- ▶ contrats d'apprentissage successifs de l'apprenti
- ▶ échec de l'apprenti à l'examen
- ▶ aménagement de la durée normale de la formation
- ▶ formation complémentaire (Mention Complémentaire ou diplôme connexe)

Profitez de l'expertise de votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat, notamment pour le calcul des salaires : confiez-lui vos formalités et simplifiez-vous l'apprentissage ! (voir offre de services p. 21)



Contrat d'apprentissage... Ce qu'il faut savoir

Quels congés pour l'apprenti ?

La règle

Les droits aux congés sont identiques à ceux des salariés de droit commun. Ils dépendent du Droit du Travail, de la convention collective ou des règles propres à l'entreprise.

Les exceptions

Pour préparer ses examens, l'apprenti a droit à **5 jours supplémentaires**. Rémunéré, ce congé est à programmer dans le mois précédant les épreuves.

Temps de travail : quelles spécificités pour le salarié selon son âge ?

	Âge de l'apprenti-salarié		
	Moins de 16 ans	16-17 ans	18 ans et plus
Durée de travail			
Durée maxi journalière	8 h	8 h	10 h
Durée légale hebdomadaire	35 h	35 h	35 h
Durée maxi hebdomadaire	35 h + 5 h avec dérogation de l'Inspection du Travail	35 h + 5 h avec dérogation de l'Inspection du Travail	48 h <u>exceptionnellement</u> et en moyenne avec 44 h par semaine sur 12 semaines consécutives
Repos Hebdomadaire			
Tous secteurs	2 jours consécutifs (dont le dimanche)	2 jours consécutifs (dont le dimanche)	1 jour (en principe le dimanche) + Respect du temps de repos entre 2 journées
Dérogation au repos dominical (1)	Travail possible le dimanche pour les secteurs listés en bas de page (respect des 2 jours de repos consécutifs)	Travail possible le dimanche pour les secteurs listés en bas de page (respect des 2 jours de repos consécutifs)	Travail possible le dimanche Si les conditions d'ouverture le dimanche sont remplies
Pause et repos entre 2 journées			
Repos entre 2 journées	14 h	12 h	11 h
Pause	30 minutes consécutives toutes les 4 h 30 de travail	30 minutes consécutives toutes les 4 h 30 de travail	20 minutes consécutives toutes les 6 h de travail
Travail de nuit			
Période	de 20 h à 6 h Interdiction absolue	interdit de 22 h à 6 h sauf dérogation de l'Inspection du Travail (2) de 0 h à 4 h Interdiction absolue	Possible de 21 h à 6 h
Jours Fériés			
1 ^{er} janvier - Lundi de Pâques 1 ^{er} mai - 8 mai - Ascension Lundi de Pentecôte - 14 juillet Assomption - Toussaint 11 novembre - Jour de Noël	Interdiction est faite aux apprentis mineurs de travailler les jours fériés reconnus par la loi, exception faite de certains secteurs (1) sous conditions.		Travail Possible suivant les dispositions légales et conventionnelles Seul le 1 ^{er} mai est chômé
Heures supplémentaires hebdo			
Heures supplémentaires	5 h maxi sur dérogation de l'Inspection du Travail avec accord du médecin du travail	5 h maxi sur dérogation de l'Inspection du Travail avec accord du médecin du travail	Possible (application des dispositions légales)

(1) Articles R 3164-1 et R 3164-2 du Code du Travail : hôtellerie, restauration, traiteur et organisateur de réception, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie, magasin de vente de fleurs naturelles, jardinerie...

(2) Articles R 3163-1 à R 3163-5 du Code du Travail : boulangerie, pâtisserie, hôtellerie, restauration... Les horaires de dérogation varient suivant les secteurs d'activité et le travail de nuit ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du Maître d'Apprentissage

Contrat d'apprentissage... Ce qu'il faut savoir

Quelles obligations ont l'employeur et l'apprenti ?

L'employeur s'engage à :

- ▶ confier au jeune des tâches en lien avec sa formation
- ▶ veiller à son assiduité aux cours en CFA et à sa participation à l'examen et l'inscrire à l'examen
- ▶ Verser à l'apprenti un salaire et respecter la réglementation du travail
- ▶ participer aux activités organisées pour coordonner la formation en CFA et en entreprise
- ▶ vérifier, signer et utiliser le carnet de liaison, lien entre le CFA, l'entreprise et le jeune
- ▶ prévenir les représentants légaux de l'apprenti mineur en cas de maladie ou d'absence, ou de tout fait de nature à motiver leur intervention

L'apprenti s'engage, pour la totalité du contrat, à :

- ▶ être présent dans l'entreprise et à tenir un poste de travail
- ▶ respecter les consignes du chef d'entreprise et du Maître d'Apprentissage
- ▶ respecter le règlement de l'entreprise ainsi que celui du CFA
- ▶ être assidu à l'entreprise et au CFA
- ▶ effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur ou le formateur
- ▶ se présenter à l'examen

Qui contrôle le bon déroulement du contrat d'apprentissage ?

L'Inspection du Travail

veille à l'application de la réglementation. Si l'employeur méconnaît ses obligations, la poursuite des contrats en cours et la possibilité d'engager des apprentis peuvent être remises en cause.

L'Inspection de l'Apprentissage (SAIA)

est chargée, quant à elle, de suivre le déroulement de la formation dispensée aux apprentis dans les entreprises et les CFA.



À quel moment faire passer la visite médicale d'embauche au salarié ?

Comme tous les salariés, l'apprenti doit passer une visite médicale auprès des services de la médecine du travail dont dépend l'entreprise. La visite a pour but de vérifier l'aptitude de l'apprenti au poste prévu.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la visite médicale d'embauche est remplacée par une simple visite d'information et de prévention. Dans le cas d'un contrat d'apprentissage, elle doit intervenir dans les deux mois qui suivent l'embauche de l'apprenti.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée bénéficient systématiquement de cet examen avant leur embauche (ex. : les mineurs soumis à la dérogation de machines dangereuses, les travailleurs en situation de handicap...)



Contrat d'apprentissage... Ce qu'il faut savoir

Travaux dangereux : quelle réglementation ?

Le principe : interdiction pour les mineurs

Comme pour tous les mineurs, interdiction est faite aux apprentis de moins de 18 ans de réaliser certains travaux.

Travaux interdits

- ▶ travaux exposant à des agents biologiques
- ▶ travaux exposant aux vibrations mécaniques
- ▶ travaux exposant à un risque d'origine électrique
- ▶ travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement
- ▶ travaux exposant à des températures extrêmes
- ▶ travaux au contact d'animaux dangereux
- ▶ travaux exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent

Pour ces travaux, aucune dérogation à l'interdiction n'est possible.

Travaux réglementés

- ▶ travaux exposant à des agents chimiques dangereux (ACD)
- ▶ travaux exposant à des rayonnements
- ▶ travaux en milieu hyperbare
- ▶ conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage
- ▶ travaux nécessitant l'utilisation de machines dangereuses (cf détail p. 20)
- ▶ travaux temporaires en hauteur
- ▶ travaux avec des appareils sous pression
- ▶ travaux en milieu confiné
- ▶ travaux en contact du verre et du métal en fusion

Comment déroger à l'interdiction ?

L'employeur peut faire une déclaration auprès de l'inspection du travail pour déroger à l'interdiction d'exposer les mineurs aux travaux réglementés exposés ci-dessus. Cette déclaration est valable 3 ans.

La procédure et les documents sont à télécharger sur le site Internet de votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat (cf p. 22).

Depuis le 1^{er} juillet 2016, les pouvoirs de l'Inspection du Travail ont été renforcés en cas d'infraction aux règles des travaux interdits ou réglementés pour les mineurs.

Pour plus d'infos, contactez votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat

ou consultez le site de la Direccte

<http://pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr/Reglementation-du-travail-des-jeunes-en-formation-une-declaration-a-telecharger>

À noter

Il existe des dérogations individuelles permanentes telles que pour les apprentis mineurs déjà titulaires d'un diplôme dans l'activité qu'ils exercent, sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail. Pour eux, il n'est pas nécessaire de faire une demande de dérogation.



Contrat d'apprentissage... Ce qu'il faut savoir

Liste des machines dangereuses nécessitant une dérogation

- 1° Scies circulaires (monolames et multilames) pour le travail du bois et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires ou pour le travail de la viande et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires, des types suivants :
 - a) Machines à scier, à une ou plusieurs lames en position fixe en cours de coupe, ayant une table ou un support de pièce fixe avec avance manuelle de la pièce ou avec entraîneur amovible
 - b) Machines à scier, à une ou plusieurs lames en position fixe en cours de coupe, à table-chevalet ou chariot à mouvement alternatif, à déplacement manuel
 - c) Machines à scier, à une ou plusieurs lames en position fixe en cours de coupe, possédant par construction un dispositif d'avance intégré des pièces à scier, à chargement ou à déchargement manuel
 - d) Machines à scier, à une ou plusieurs lames mobiles en cours de coupe, à dispositif d'avance intégré, à chargement ou à déchargement manuel
- 2° Machines à dégauchir à avance manuelle pour le travail du bois
- 3° Machines à raboter sur une face possédant par construction un dispositif d'avance intégré, à chargement ou à déchargement manuel pour le travail du bois
- 4° Scies à ruban à chargement ou à déchargement manuel pour le travail du bois et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires ou pour le travail de la viande et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires, des types suivants :
 - a) Machines à scier à lame en position fixe en cours de coupe, à table ou à support de pièce fixe ou à mouvement alternatif
 - b) Machines à scier à lame montée sur un chariot à mouvement alternatif
- 5° Machines combinées des types mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 7° du présent article pour le travail du bois et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires
- 6° Machines à tenonner à plusieurs broches à avance manuelle pour le travail du bois ;
- 7° Toupies à axe vertical à avance manuelle pour le travail du bois et des matériaux ayant des caractéristiques physiques similaires
- 8° Scies à chaîne, portatives, pour le travail du bois
- 9° Presses, y compris les plieuses, pour le travail à froid des métaux, à chargement ou à déchargement manuel dont les éléments mobiles peuvent avoir une course supérieure à 6 mm et une vitesse supérieure à 30 mm / s
- 10° Machines de moulage des plastiques par injection ou compression à chargement ou à déchargement manuel
- 11° Machines de moulage de caoutchouc par injection ou compression à chargement ou à déchargement manuel
- 12° Machines pour les travaux souterrains des types suivants :
 - a) Locomotives et bennes de freinage
 - b) Soutènements marchants hydrauliques
- 13° Bennes de ramassage d'ordures ménagères à chargement manuel, comportant un mécanisme de compression
- 14° Dispositifs amovibles de transmission mécanique, y compris leurs protecteurs
- 15° Protecteurs des dispositifs amovibles de transmission mécanique
- 16° Ponts élévateurs pour véhicules
- 17° Appareils de levage de personnes ou de personnes et d'objets, présentant un danger de chute verticale supérieure à 3 m
- 18° Machines portatives de fixation à charge explosive et autres machines à chocs
- 19° Dispositifs de protection destinés à détecter la présence de personnes
- 20° Protecteurs mobiles motorisés avec dispositif de verrouillage destinés à être utilisés dans les machines mentionnées au 9°, 10° et 11°
- 21° Blocs logiques assurant des fonctions de sécurité
- 22° Structures de protection contre le retournement (ROPS)
- 23° Structures de protection contre les chutes d'objets (FOPS)

L'offre de services de votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat

Formalités d'apprentissage

Économisez votre temps et sécurisez vos démarches ! Profitez de notre expertise et confiez vos formalités à votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat !

Public	Entreprise souhaitant être accompagnée dans la réalisation de ses formalités de rédaction du contrat d'apprentissage ou de son avenant.
Objectif	Simplifier les formalités en sécurisant ses démarches.
Contenu	<p>La prestation comprend :</p> <ul style="list-style-type: none">▸ les conseils pratiques pour respecter la réglementation dans le cadre de la rédaction du contrat d'apprentissage ou de son avenant▸ la saisie des données du contrat ou avenant▸ le calcul du salaire mensuel à l'embauche▸ le calcul de l'évolution de la rémunération sur toute la durée du contrat (% et base de rémunération)▸ la détermination de la date adéquate de fin de contrat ou de l'avenant▸ la détermination de la date de signature adéquate▸ La transmission du contrat ou avenant à l'employeur, par mail ou par courrier▸ Transmission du pack Rupture
Le plus	Personnalisée, cette prestation prend en considération la convention collective de l'entreprise, le parcours antérieur de formation de l'apprenti, la formation envisagée.
Conditions	L'entreprise doit réunir les informations nécessaires à la rédaction du contrat d'apprentissage : cf p. 8 de ce guide "Quelles informations réunir avant la rédaction du contrat par votre CMA ?"
Modalités	<p>Économisez votre temps et sécurisez vos démarches !</p> <p>Profitez de notre expertise et confiez-nous vos formalités par téléphone, par mail ou par internet (voir les coordonnées de votre délégation p. 22).</p>
Tarifs	<p>Rédaction du contrat d'apprentissage : 60 €</p> <p>Rédaction de l'avenant : 30 €</p>



Contacts utiles

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région des Pays de la Loire

Consultez notre site internet artisanatpaysdelaloire.fr

Artisans de Loire-Atlantique		
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - Délégation de Loire-Atlantique		
Conseillers contrats d'apprentissage Rédaction de contrats, avenants, ruptures Enregistrement des contrats et avenants	02 51 13 83 50 apprentissage44@artisanatpaysdelaloire.fr	Service Contrats d'Apprentissage 5 allée des Liards - BP 18129 44981 STE LUCE/LOIRE CEDEX
Artisans du Maine et Loire		
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - Délégation du Maine-et-Loire		
Conseillers contrats d'apprentissage Rédaction de contrats, avenants, ruptures Enregistrement des contrats et avenants	02 41 22 61 22 apprentissage49@artisanatpaysdelaloire.fr	Service Contrats d'Apprentissage 5 rue Darwin - CS 80806 49008 ANGERS CEDEX 01
Artisans de la Mayenne		
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - Délégation de la Mayenne		
Conseillers contrats d'apprentissage Rédaction de contrats, avenants, ruptures Enregistrement des contrats et avenants Bourse de l'apprentissage	02 43 49 88 88 apprentissage53@artisanatpaysdelaloire.fr	Service Formalités des Entreprises 39 quai Gambetta - CS 30227 53002 LAVAL CEDEX
Artisans de la Sarthe		
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - Délégation de la Sarthe		
Conseillers contrats d'apprentissage Rédaction de contrats, avenants, ruptures Enregistrement des contrats et avenants	02 43 74 53 59 02 43 74 53 69 apprentissage72@artisanatpaysdelaloire.fr	Service Formalités Apprentissage 5 cour Etienne Jules Marey CS 81630 72016 LE MANS CEDEX 2
Artisans de la Vendée		
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - Délégation de la Vendée		
Conseillers contrats d'apprentissage Rédaction de contrats, avenants, ruptures Enregistrement des contrats et avenants	02 51 44 35 15 apprentissage85@artisanatpaysdelaloire.fr	Pôle Apprentissage et Formalités 35 rue Sarah Bernhardt - CS 90075 85002 LA ROCHE SUR YON CEDEX

Contacts utiles (suite)

Autres contacts utiles	
DIRECCTE*	www.pays-de-la-loire.direccte.gouv.fr rubrique nous contacter / nos services en département
Région Pays de la Loire Aide aux employeurs d'apprentis	02 40 47 65 03 0 800 200 303 (n° vert gratuit à partir d'un fixe) apprentissage@paysdelaloire.fr - www.paysdelaloire.fr
SAIA** Service Apprentissage	02 72 56 65 12 saia@ac-nantes.fr
Portail de l'alternance	www.alternance.emploi.gouv.fr
URSSAF Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)	3957 www.urssaf.fr - www.due.urssaf.fr ou www.net-entreprises.fr

* Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

** Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage



Simplifiez-vous l'Apprentissage avec la Chambre de Métiers et de l'Artisanat

À très vite pour vos contrats à venir !

Ce guide informatif - non exhaustif - a été conçu pour faciliter vos démarches d'embauche d'apprentis. Nous vous invitons à solliciter les conseils experts de vos partenaires privilégiés : Expert Comptable, Avocat, DIRECCTE, Organisations Professionnelles pour compléter votre information.

Conception/Réalisation : Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Région des Pays de la Loire

Retrouvez-nous sur
artisanatpaysdelaloire.fr