

# Tout savoir sur l'embauche d'apprenti(e)

## Les conditions requises

### Qualification – Expérience du maître d'apprentissage

Le formateur en entreprise ou maître d'apprentissage doit détenir un diplôme dans le métier à enseigner de même niveau que le diplôme préparé plus trois années d'expérience professionnelle, ou, si le formateur n'a pas de diplôme, avoir au minimum cinq années d'expérience hors période d'apprentissage dans le métier à enseigner.

### Nombre d'apprenti autorisé

**Chaque chef d'entreprise ou salarié formateur peut former deux apprentis plus un redoublant (sauf cas particulier de la coiffure)**

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 Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

### Aptitude médicale de l'apprenti (e)

Le jeune sous contrat devra obtenir un certificat médical délivré par un Service de Santé au Travail portant la mention APTE sans réserve à l'exercice du métier choisi.

## Les aides

### Primes Régionales

Les contrats d'apprentissage ayant fait l'objet d'un enregistrement ouvrent droit à des aides financières :

- **Prime de 1 200 € / an** en cas de non rupture du contrat dans l'année de formation et d'**assiduité** aux cours.
- **Deux majorations de 400 € de la prime si :**
  - le maître d'apprentissage a suivi une action de formation ou d'information, **ou** a signé **la charte de l'apprentissage** avec le Centre de formation et l'apprenti(e) : **+ 400 €** (versée avec la prime annuelle de 1ère année)
  - l'apprenti(e) se présente à l'examen (participation aux épreuves) : **+ 400 €** (versée avec la prime annuelle de dernière année).
- **Quatre bonus de 400 €** qui peuvent **se cumuler**, et sont attribués une fois par contrat après les 6 premiers mois :
  - pour les entreprises de moins de 11 salariés
  - en cas de difficultés d'insertion du jeune (demandeur d'emploi, contrat aidé, stagiaire de la formation professionnelle)
  - en cas d'embauche d'une femme dans un métier dit "masculin" ou d'un homme dans un métier dit "féminin"
  - pour un jeune de 21 ans et plus préparant un diplôme de niveau V (CAP, BEP,...), IV (BP, BAC PRO,...) ou III (BTS,...).

## Crédit d'impôt

Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières peuvent bénéficier, pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2004, d'un crédit d'impôt égal au produit du montant de 1600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis qu'elles emploient (apprentis dont le contrat a été conclu depuis au moins 6 mois).

Ce montant est porté à 2200 € lorsqu'il s'agit d'apprenti reconnu travailleur handicapé ou lorsque l'apprenti, âgé de 16 à 25 ans, bénéficie de l'accompagnement personnalisé, renforcé et assuré par un référent, prévu au profit des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Consulter le formulaire N°12515\*01 sur le site : <http://www.impots.gouv.fr>

## Exonération de charges sociales

Pour les entreprises inscrites au répertoire des métiers, employant 10 salariés au maximum (non compris les apprentis), l'Etat prend en charge les cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.

### Cotisations prises en charge :

- Sécurité Sociale
  - Maladie
  - Vieillesse
  - Allocations familiales
  - Allocations logement
- Versements pour les transports (CUB - employeurs de + de 9 sal)
- Assurance chômage
- Chômage intempérie (pour le bâtiment)
- Régimes complémentaires d'assurance vieillesse régime minimum
- CSG et CRDS

### Cotisations restant dues :

- La cotisation Accidents du Travail / Maladie professionnelle
- Prévoyance et/ou autres régimes complémentaires pour certaines professions : Bâtiment, Boulangerie, Carrosserie, Coiffure....

Elles sont calculées sur des bases forfaitaires après déduction de 11 % du SMIC sur les salaires des apprentis (SMIC 169 h au 1er janvier) quel que soit le salaire réel et les avantages en nature éventuels.

Ainsi, pour un jeune rémunéré au taux de 25% du SMIC, la cotisation sera calculée sur une base de 14% du SMIC (25% - 11%), soit 209,62 € en 2010.

A titre d'exemple, les cotisations restant dues dans les métiers du bâtiment sont :

- La prévoyance
- La mensualisation (complément de salaire pendant les 90 premiers jours d'arrêt). Facultatif, mais l'employeur est tenu de payer ce complément de salaire s'il n'a pas souscrit l'assurance « mensualisation »
- Accidents du travail / Maladie professionnelle
- La sécurité prévention (sauf pour les métiers de l'électricité)
- Les congés payés :
  - Si le contrat est supérieur à 12 mois, Art. D. 3141-23 et suivants du Code du Travail : l'employeur n'est tenu à aucun versement de cotisations à la Caisse de Congés Payés. Toutefois celui-ci doit transmettre à la Caisse dans les huit jours qui suivent l'enregistrement du contrat une copie du contrat. De même, si le contrat est reconduit, l'employeur doit en aviser la Caisse dans la huitaine du renouvellement.
  - Si le contrat est inférieur à 12 mois, l'employeur est tenu de cotiser à la Caisse de Congés Payés.

## Nota :

Lorsque l'employeur ne cotise pas à la Caisse de Congés Payés, il doit rajouter au paiement des indemnités de congés de l'apprenti une prime de 30 % (si celui-ci a effectué un minimum de 1675 heures de travail).

Pour les apprentis en coiffure, seule une cotisation « frais de soins santé » reste due auprès d'une mutuelle (OCIANE pour les employeurs girondins).

# Rémunération

## Cas général

**SMIC à compter du 1er janvier 2010 : 8,86 €**

Année d'apprentissage	Rémunération horaire minimale en fonction de l'âge de l'apprenti, en % du SMIC		
	jusqu'à 18 ans	de 18 à 21 ans	21 ans et plus
1 ère année	25 %	41 %	53 %
2 ème année	37 %	49 %	61 %
3 ème année	53 %	65 %	78 %
Redoublement	% de la dernière année d'exécution du contrat majoré selon l'âge		
Mention complémentaire ou profession connexe	% de la dernière année d'exécution du contrat + 15 points majorés selon l'âge		

## Cas particuliers

- Certaines conventions collectives imposent des salaires supérieurs à ces minima : coiffure, imprimerie, professions du nettoyage, automobile, bâtiment (<http://www.cfabtp-bordeaux.fr>).
- Lorsque le jeune suit les cours chez les Compagnons du Devoir, le taux de rémunération minimum est de 50%.

## Primes de panier, transport, trajet

Dans les professions du bâtiment, le cas échéant, l'apprenti peut bénéficier, comme les autres salariés de l'entreprise, de primes de panier, de transport et de trajet, qui doivent être rajoutées à son salaire.

## Avantages en nature

Pour les apprentis logés et nourris, les avantages en nature sont évalués à 75 % des taux retenus par la Sécurité Sociale (sauf si une convention collective prévoit des évaluations supérieures).

Dans tous les cas, le montant des avantages en nature ne peut dépasser 75 % du salaire de l'apprenti qui doit conserver au moins 25 % de son salaire.

Le calcul du prix du repas ainsi que celui du logement est fonction du Minimum Garanti (MG) dont le montant s'élève à 3,31 € au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Pour la nourriture, un repas = 2,48 € (75% du MG).

Pour le logement, la semaine = 12,40 € ou le mois = 49,60 € (75% du MG x 5 ou 20 jours).

# Les formalités liées à l'embauche de l'apprenti

## Etablissement du contrat d'apprentissage

Le contrat peut être établi par le service apprentissage de la Chambre de Métiers sur simple appel téléphonique au 05 56 999 406, ou en ligne sur notre site <http://www.cm-bordeaux.fr>

Un contrat d'apprentissage peut être conclu pour préparer les diplômes : CAP, BEP, BP, BAC PRO, BTM, BTS, LICENCE PRO, DIPLOME UNIVERSITAIRE, DIPLOME D'INGENIEUR.

## Durée d'un contrat d'apprentissage

La durée du contrat varie en fonction du métier enseigné, du diplôme préparé et du niveau de formation initiale du jeune.

**La durée d'un contrat peut, dans certains cas, être adaptée en fonction du niveau initial du jeune ou de sa qualification.**

En accord avec le Centre de Formation d'Apprentis, la durée du contrat peut varier de six mois à un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage,
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu,
- dont une partie a été obtenue par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

En accord avec le Centre de Formation d'Apprentis, la durée du contrat peut être allongée lorsque l'apprenti :

- a échoué à l'examen. La prolongation d'un an est admise soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur,
- ne possède pas un niveau scolaire suffisant,
- est handicapé.

## Age d'entrée en apprentissage

L'accès à l'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 ans (cet âge doit être atteint avant le 31 décembre de l'année d'entrée en apprentissage) à moins de 26 ans.

Toutefois, peut également entrer en apprentissage le jeune âgé de 15 ans **révolus** au début du contrat et sortant de classe de 3ème (attestation de fin de scolarité exigée).

Des dérogations à la limite d'âge supérieure de 25 ans sont possibles dans les cas suivants :

- lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit, et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ; le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat,
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci,
- lorsque le contrat est conclu par une personne qui est reconnue comme travailleur handicapé.

**Dans les trois cas visés ci-dessus, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.**

Une autre dérogation à la limite d'âge supérieure de 25 ans est admise lorsque le contrat est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

## Cas des apprentis étrangers

**Le jeune appartient à l'un des 14\* premiers pays entrant dans la CEE :** la carte d'identité suffit.

\* Liste de ces pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Italie, Luxembourg, Irlande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

**Le jeune appartient à l'un des 12 nouveaux entrants dans la CEE ou à tout autre pays :** une carte de séjour l'autorisant expressément à travailler doit obligatoirement être fournie. Pour obtenir cette pièce, s'adresser à la Préfecture.

## Si le représentant légal de l'apprenti est un tuteur

Il est nécessaire de joindre au contrat le jugement de tutelle délivré par le Tribunal d'Instance.

## Résiliation d'un contrat d'apprentissage

### Pendant les deux premiers mois de son exécution (contrat initial) :

Le contrat d'apprentissage peut être résilié\* sans motif par l'une ou l'autre des parties. La résiliation doit être constatée par **écrit** (imprimé fourni par la Chambre de métiers). Elle fait l'objet d'un enregistrement qui sera signifié aux parties.

**\*La période d'essai ne se présume pas. Pour qu'il y ait une période d'essai, celle-ci doit être expressément stipulée par écrit.**

Cette période peut être de **deux mois** dans le cadre d'un contrat initial.

Pour les suites de contrat (rupture du contrat initial, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation), la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas (Art. L1242-10 du Code du Travail).

### Après deux mois :

La résiliation du contrat ne peut intervenir que :

- sur accord « exprès et bilatéral » des deux parties
- sur décision du Conseil de prud'hommes, qui n'est autorisé à prononcer la rupture que pour trois motifs précis :
  - faute grave
  - manquement répété de l'une des parties à ses obligations
  - inaptitude de l'apprenti
- après réussite à l'examen, si le jeune en a fait la demande par courrier recommandé deux mois avant la date de l'examen

A ces motifs légaux de rupture anticipée, il faut ajouter le retrait de l'autorisation à former un apprenti, la fermeture de l'entreprise et la maladie ou l'inaptitude de l'employeur.

Dans tous les cas, informez la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la résiliation afin que le jeune ne soit plus sous la responsabilité de l'entreprise et puisse éventuellement signer à nouveau un contrat. Un imprimé est fourni par la Chambre de métiers et de l'Artisanat.

**En cas de litige** survenant lors de l'exécution du contrat, il est souhaitable de rechercher, en premier lieu, une solution à l'amiable. Le cas échéant, il est possible de s'adresser aux organisations professionnelles, à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat service apprentissage, au CFA (médiateur) ou encore de requérir l'avis d'un avocat ou d'un conseiller juridique.

## La déclaration unique d'embauche : DUE

La déclaration unique d'embauche permet l'immatriculation du jeune à la Sécurité Sociale.

Cette déclaration remplace toutes les formalités d'embauche sauf :

- la déclaration auprès de la Caisse de Retraite Complémentaire (effectuée par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, quelque soit le métier) ;
- la déclaration auprès de la Caisse de Congés Payés pour les entreprises du bâtiment ;
- les éventuelles déclarations aux caisses complémentaires imposées par certaines conventions collectives.

### COMMENT FAIRE SA DECLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE ?

- Par internet [www.due.fr](http://www.due.fr)
- Par Fax : 05.56.39.36.37
- Par courrier : URSSAF 3, rue Théodore Blanc, Quartier du Lac, 33084 BORDEAUX CEDEX
- Renseignements - Conseils : Contact URSSAF : 05 56 39 20 17 de 8h30 à 16h

## Autres formalités

Pour certains métiers (bâtiment, boulangerie, carrosserie, coiffure), inscription du jeune à une caisse complémentaire (selon le cas : prévoyance, mutuelle santé...)

# Quelques points de réglementation

## Obligations de l'employeur

- Mise à disposition des salariés des conventions collectives de la profession.
- Respect des 35 heures hebdomadaires pour les apprentis ; les heures supplémentaires sont soumises à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail, pour les apprentis mineurs.
- L'apprenti mineur ne peut être tenu à aucun travail le dimanche ; si par exception, l'apprenti est obligé par suite de convention ou conformément à l'usage de ranger l'atelier le dimanche, ce travail ne peut pas se prolonger au-delà de 10 heures du matin. Dans tous les cas, le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives (articles L3164-5, L 3132-2, L3164-2 du code du travail)
- Les apprentis mineurs ne doivent pas être exposés à certains travaux dangereux (liste des machines et produits dangereux dans le code du travail - art R4153-44, D4153-41 et suivants). Ils ne doivent pas travailler de nuit, c'est-à-dire entre 22 heures et 6 heures du matin sauf autorisation par l'Inspecteur du Travail et l'Inspecteur d'apprentissage.
- Droit aux congés payés :  
L'apprenti a droit aux congés payés légaux : 2 jours et demi par mois de travail accompli du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Pour certaines professions, la période de référence est différente : consulter la convention collective de la profession. C'est l'employeur qui fixe les dates de départ en congés. Une modification de l'ordre et des dates de départ ne peut intervenir dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

L'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, rémunéré, pour la préparation de l'examen, à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen.

## Obligations de l'apprenti

L'apprenti s'engage à :

- Travailler pour l'employeur
- Suivre avec assiduité les cours au CFA : **toutes les absences, école ou entreprise, doivent être justifiées**
- Respecter le règlement du CFA et de l'entreprise

- Se présenter aux épreuves du diplôme ou titre prévu par le contrat.

### Pour information

Chaque apprenti bénéficie d'une carte d'apprenti permettant de bénéficier de nombreuses réductions tarifaires (transport, culture, restaurants universitaires...)

**Les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC.**

## L'apprentissage : le contrôle

### L'inspection du travail

- Elle peut émettre des mises en demeure à l'encontre de l'employeur qui méconnaît ses obligations
- Elle peut intervenir dans le cadre de la procédure de retrait d'urgence de l'autorisation de former un apprenti, déclenchée lorsque l'apprenti est placé dans une situation dangereuse.

De manière plus générale, l'inspecteur du travail a compétence pour constater les infractions aux dispositions du Code du travail applicables aux apprentis : durée du travail, heures supplémentaires, repos hebdomadaire, congés payés, salaires, visite médicale, application des conventions collectives, conditions de travail, hygiène et sécurité.

Si l'inspecteur peut « jouer un rôle de conseil auprès des employeurs », il peut être amené « à sanctionner les situations anormales ».

### L'inspection de l'apprentissage

Elle a pour mission :

- l'inspection pédagogique des CFA
- l'inspection administrative et financière des CFA
- le contrôle de la formation donnée aux apprentis dans l'entreprise : l'employeur est tenu d'indiquer les tâches ou le poste de travail confié à l'apprenti. Il doit permettre à l'inspecteur de s'entretenir avec l'apprenti.

## Quelques adresses utiles

### Services de Santé au Travail

- Association d'Hygiène Industrielle – Santé en entreprise : Site de l'AHI  
50, cours Balguerie Stuttenberg  
33070 BORDEAUX CEDEX  
tel : 05 57 87 75 75
- Service de Santé au Travail Inter entreprises  
262, boulevard du Président Wilson  
33001 BORDEAUX CEDEX  
tel : 05 56 44 10 33
- Service Inter entreprises de Santé au Travail du Libournais  
B.P.40143  
36, rue du 1er RAC  
33503 LIBOURNE CEDEX  
Tél : 05 57 55 28 00
- Service Inter entreprises de Santé au Travail de Libourne-Nord  
4, rue de l'Industrie  
33500 LIBOURNE

tel : 05 57 51 08 31

### **Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

- DDTEFP
- 118 cours du Maréchal Juin
- 33075 BORDEAUX Cedex
- Tel :05.56.00.07.77

### **URSSAF**

- URSSAF
- 3 rue Théodore Blanc - quartier du Lac
- 33084 BORDEAUX CEDEX
- Tel: 05.56.11.73.00
- 

### **Inspection académique**

- Inspection académique
- 30 cours de Luze
- 33060 BORDEAUX Cedex
- Tel: 05.56.56.36.00

### **Conventions collectives**

- Journaux Officiels de la République Française
- 26 rue Desaix
- 75727 PARIS CEDEX

### **Conseil Régional d'Aquitaine**

- Primes
- Carte régionale de l'apprentissage (liste des CFA)
- [www.apprentissage.aquitaine.fr](http://www.apprentissage.aquitaine.fr)

Les informations chiffrées contenues dans ce document sont de nature non contractuelles, et susceptibles d'évoluer. Il vous appartient de vous rapprocher des Organisations Professionnelles représentatives des chefs d'entreprise : ces mesures relèvent de leur champ d'application et de compétences.