



Point A

Orientation - Apprentissage  
un service



CCI CÔTE-D'OR  
Dijon Métropole

# GUIDE DE L'APPRENTISSAGE

## EMPLOYEUR



# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage a pour objectif de permettre à un jeune d'obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Il associe une formation générale et théorique dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) à une formation pratique assurée en entreprise par le maître d'apprentissage. Le jeune peut ainsi obtenir un diplôme allant du CAP à Bac + 5.

Il est matérialisé par un contrat : le contrat d'apprentissage.

## LE DÉROULEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat en alternance : l'apprenti partage son temps de travail entre l'entreprise et le CFA.

La fréquence de l'alternance dépend du diplôme préparé et du CFA, par exemple :

- 420 heures par an au CFA pour la préparation d'un CAP
- 675 heures par an au CFA pour la préparation d'un BTS

En tout état de cause, la durée minimale au CFA est de 25% de la durée totale du contrat.

### L'apprenti est tenu de :

- Faire le travail que lui confie l'employeur et respecter le règlement intérieur de l'entreprise
- Suivre les cours organisés par le CFA et se présenter aux épreuves et à l'examen

### L'employeur, quant à lui, est tenu de :

- Assurer une formation complète à l'apprenti et lui verser un salaire
- L'inscrire dans un CFA, veiller à ce qu'il suive les cours, l'inscrire à l'examen et veiller à ce qu'il participe à cet examen

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit, de type particulier, rémunéré. Il peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat d'apprentissage est un contrat **très réglementé**. Il est soumis à un formalisme important et obligatoire dont le but est de protéger l'apprenti, jeune travailleur, et de lui garantir une formation de qualité.

## LE DÉBUT DE L'APPRENTISSAGE

La date de début du contrat d'apprentissage doit en principe se calquer sur la date de rentrée au CFA. Toutefois, le contrat d'apprentissage peut commencer jusqu'à trois mois avant la date de rentrée au CFA.

## LA DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation en CFA. Elle doit englober la totalité de la formation, y compris le passage de l'examen. En fonction du diplôme préparé, la durée du contrat d'apprentissage peut varier de 6 mois à 3 ans.

### Exemples :

**Mention complémentaire, Licence Pro : 1 an**

**CAP, BP, BTS, Master : 2 ans**

**Bac Pro, Diplôme d'ingénieur : 3 ans**

Dans certains cas, en fonction de la situation du jeune et notamment en raison de son niveau scolaire ou de son expérience professionnelle, la durée du contrat d'apprentissage peut être réduite (nous contacter). Si le jeune échoue à l'examen final, il peut redoubler en apprentissage.

L'apprenti peut redoubler dans la même entreprise : il convient alors de rédiger un avenant au contrat. Il lui est également possible de redoubler dans une autre entreprise que celle qui l'a embauché au début de sa formation. Dans ce cas, un nouveau contrat d'apprentissage doit être conclu.

**A RETENIR**

**Objectif : former un jeune,  
du CAP à Bac + 5  
Une alternance entreprise/CFA  
Un contrat de travail  
en CDD ou CDI**

# LES CONDITIONS POUR ENTRER EN APPRENTISSAGE

Les jeunes souhaitant entrer en apprentissage doivent **remplir trois conditions** : d'âge, d'aptitude physique et de nationalité.

## CONDITION D'ÂGE : ENTRE 16 ET 29 ANS

### AVOIR 16 ANS AU MOINS

Tous les jeunes ayant 16 ans révolus au jour de leur embauche peuvent entrer en apprentissage, quelque soit leur niveau scolaire.

#### Cas particuliers :

- 1) **Les jeunes âgés de 15 ans révolus** et ayant validé la classe de 3<sup>ème</sup> peuvent entrer en apprentissage.
- 2) **Les jeunes ayant 15 ans entre le début de la formation et le 31 décembre** pourront entrer en apprentissage dès le lendemain de leurs 15 ans. Durant cette période transitoire, un dispositif d'accompagnement est mis en place. Ce dispositif permet aux jeunes de débiter leur formation sans être pénalisé.

### AVOIR 29 ANS AU PLUS

Un jeune peut entrer en apprentissage jusqu'à la veille de son 30<sup>ème</sup> anniversaire.

## CAS PARTICULIERS

Les personnes reconnues travailleur handicapé peuvent signer un contrat d'apprentissage sans condition d'âge.

Des dérogations à la limite d'âge supérieure peuvent être accordées dans certains cas (nous contacter).

## CONDITION D'APTITUDE PHYSIQUE

Comme tout salarié, l'apprenti doit passer une visite médicale d'embauche auprès du Médecin du travail et être reconnu apte à travailler.

Expérimentation pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021 : en cas d'indisponibilité du médecin du travail dans un délai de deux mois, la visite médicale pourra être réalisée par un médecin de ville.

## CONDITION DE NATIONALITÉ

Si l'apprenti est de nationalité étrangère, hors Union Européenne, il doit détenir une autorisation de travail en France, ex : carte de résident, visa de long séjour valant titre de séjour.

#### Attention :

même s'il est mineur, l'apprenti doit posséder son propre titre l'autorisant à travailler.

#### Cas particulier :

la carte de séjour mention « étudiant » permet de signer un contrat d'apprentissage à condition de :

- avoir effectué une 1<sup>ère</sup> année de séjour en France
- obtenir une autorisation provisoire de travail délivrée par la DIRECCTE

A RETENIR

Concerne les jeunes de 16 à 29 ans  
Aucune condition d'âge pour les personnes reconnues travailleur handicapé

# LES CONDITIONS POUR EMBAUCHER UN APPRENTI

Toute entreprise peut embaucher un apprenti si elle remplit trois conditions relatives à **son activité, à la formation et au maître d'apprentissage.**

## AVOIR UNE ACTIVITÉ EN LIEN AVEC LA FORMATION PRÉPARÉE PAR L'APPRENTI

Peu importe la nature de cette activité : artisanale, commerciale, industrielle, agricole, associative ou libérale ou une activité du secteur public. Les employeurs saisonniers, les entreprises de travail temporaire ainsi que les groupements d'employeurs peuvent également conclure des contrats d'apprentissage.

## DÉSIGNER UN MAÎTRE D'APPRENTISSAGE QUALIFIÉ

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et qui assume la fonction de tuteur.

Sa mission est de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant au diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

**Le maître d'apprentissage peut être :**

- 1) le chef d'entreprise,
- 2) un salarié de l'entreprise,
- 3) plusieurs salariés de l'entreprise formant une équipe tutorale. Dans ce cas, un des salariés est désigné comme maître d'apprentissage référent.

Le maître d'apprentissage doit être volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Il doit également remplir des conditions de compétence professionnelle :

- En principe, ces conditions sont déterminées par convention ou accord collectif de branche. Par exemple, dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants, le maître d'apprentissage doit obtenir un permis de former.
- A défaut de précision par la convention ou accord collectif de branche, pour pouvoir être maître d'apprentissage, il faut :
  - être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent **ET** justifier d'1 année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti
  - **OU** justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

## GARANTIR UNE FORMATION SATISFAISANTE

L'employeur doit certifier prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et attester que les conditions permettant une formation satisfaisante, à savoir l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité sont remplies.

**Comment savoir si l'activité de l'entreprise est suffisante pour garantir une bonne formation à l'apprenti ?**

Il suffit de demander au CFA le référentiel d'activité. Ce référentiel décrit les tâches que l'apprenti devra être en mesure d'effectuer dans l'entreprise.

Les années de formation en alternance ne sont pas comptabilisées pour le calcul de l'expérience professionnelle requise.

Le maître d'apprentissage doit rester disponible pour son apprenti. C'est pourquoi, un même maître d'apprentissage ne peut accueillir simultanément que deux apprentis et un redoublant.

Dans certaines branches professionnelles, des plafonds différents s'appliquent, par exemple, la coiffure ou la pharmacie.

Si l'entreprise emploie simultanément des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation :

- 1) **Si le maître d'apprentissage est un salarié :**  
le plafond est fixé à trois salariés en alternance
- 2) **Si le maître d'apprentissage est l'employeur :**  
le plafond est fixé à deux salariés en alternance.

**A RETENIR**

**Désigner un maître  
d'apprentissage formé  
et/ou expérimenté dans  
le métier préparé par le jeune**

# LES FORMALITÉS D'EMBAUCHE EN APPRENTISSAGE

Le recrutement d'apprentis suppose la réalisation d'un certain nombre de démarches et formalités.



## LES FORMALITÉS COMMUNES À TOUT CONTRAT DE TRAVAIL

L'apprenti étant un salarié comme un autre, l'employeur doit établir une Déclaration Préalable A l'Embauche et contacter la Médecine du travail pour prendre un rendez-vous en vue de la visite médicale d'embauche.

### LA DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE (DPAE)

Elle doit être établie par l'employeur qui doit ensuite l'adresser à l'URSSAF ou à la MSA.

#### Comment faire sa DPAE ?

- 1) par Internet (uniquement pour l'URSSAF) : [www.due.urssaf.fr](http://www.due.urssaf.fr) ou [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)
- 2) par courrier

#### Quand faire sa DPAE ?

Avant la prise de fonction effective ou la période d'essai du salarié et au plus tôt 8 jours avant la date prévue de l'embauche.

**Attention :** l'absence de DPAE constitue l'infraction de travail dissimulé et est, à ce titre, passible de sanctions pénales.

## LE PASSAGE DE LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

L'apprenti doit passer une visite médicale d'embauche. Cette visite médicale doit être demandée dans les plus brefs délais puisqu'elle permet de déterminer l'aptitude physique de l'apprenti.

### Comment prendre rendez-vous avec la Médecine du travail ?

**Si vous employez déjà du personnel,** vous devez vous adresser au centre de Médecine du travail auquel vous êtes rattaché.

**Si vous êtes nouvel employeur,** vous devez prendre contact avec l'un des services suivants :

Pour les professions du bâtiment :

**Service de santé du travail du BTP**

Pour les adhérents à la Mutualité Sociale Agricole (MSA) :

**Service de Santé de la MSA**

Pour les autres professions :

**Association Interprofessionnelle de Santé au Travail de la Côte d'Or (AIST 21)**

Expérimentation pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021 : en cas d'indisponibilité du médecin du travail dans un délai de deux mois, la visite médicale pourra être réalisée par un médecin de ville. Cette réalisation demeure très encadrée (nous contacter pour connaître les conditions).

## FORMALITÉS PROPRES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE



**A RETENIR**

**Un formalisme important**



# LES FORMALITÉS PROPRES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## LA DÉCLARATION EN VUE DE LA FORMATION D'APPRENTIS

(intégrée au contrat d'apprentissage)

Par cette déclaration, l'employeur certifie prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et atteste que les conditions permettant une formation satisfaisante sont remplies.

Quelles sont les incidences de la Déclaration en vue de la formation d'apprentis : lors de la désignation, pour la première fois, d'un maître d'apprentissage, l'employeur doit s'assurer qu'il possède les justificatifs de compétence professionnelle du maître d'apprentissage.

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail encadré par un formalisme important. Sa seule signature ne suffit pas. Le contrat d'apprentissage doit en plus être visé du CFA et enregistré par le service compétent.

### 1 → LA RÉDACTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### 2 → LE VISA DU CFA ET L'INSCRIPTION DÉFINITIVE DU JEUNE

### 3 → LA SIGNATURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### 4 → LE DEPOT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

## LA RÉDACTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage doit être rédigé sur un formulaire type, le **Cerfa FA13**.

## LE VISA DU CFA ET L'INSCRIPTION DÉFINITIVE DU JEUNE

L'employeur a l'obligation d'inscrire l'apprenti dans un CFA. Cette inscription ne sera validée qu'après visa du contrat d'apprentissage par le CFA.

## LA SIGNATURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Il doit être signé par l'employeur, l'apprenti et son représentant légal, si l'apprenti est mineur.

## LE DEPOT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'employeur doit adresser le contrat d'apprentissage à son OPCO (ou à la Direccte pour les employeurs publics) pour dépôt auprès des services du ministre chargé de la formation professionnelle.

A RETENIR

Un formalisme  
important

# LE DEPOT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE (pour le secteur privé)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le contrat d'apprentissage n'est plus soumis à enregistrement par une chambre consulaire. Il est désormais simplement transmis à l'OPCO (Opérateur de compétences) pour dépôt.

## LA PROCEDURE DE DEPOT

### 1) Transmission du dossier d'apprentissage par l'employeur

Au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet à l'OPCO dont il relève un dossier comprenant :

- le contrat d'apprentissage, cerfa FA13, dûment complété
- la convention de formation signée avec le CFA (ou l'attestation pédagogique et financière pour les CFA d'entreprise)
- le cas échéant, la convention tripartite d'allongement ou de réduction de la durée du contrat.

Ces pièces peuvent être transmises sous forme dématérialisée.

### 2) Le contrôle de l'OPCO en vue de la prise en charge financière du contrat d'apprentissage

A réception du dossier, l'OPCO vérifie le respect des 4 éléments suivants :

- éligibilité des formations à l'apprentissage,
- âge de l'apprenti,
- qualité du maître d'apprentissage. L'Opco n'est en revanche pas chargé de vérifier les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage,
- rémunération de l'apprenti.

L'OPCO dispose d'un délai de 20 jours à compter de la réception du dossier complet pour rendre sa décision.

Attention : Si l'OPCO constate la méconnaissance d'un ou plusieurs des éléments cités ci-dessus, il refuse la prise en charge financière du contrat par une décision motivée qu'il notifie aux parties ainsi qu'au CFA.

Attention : le silence de l'OPCO, au terme du délai de 20 jours, fait naître une décision implicite de refus de la prise en charge.

### 3) Le dépôt du contrat d'apprentissage

L'OPCO procède ensuite au dépôt du contrat d'apprentissage, par voie dématérialisée, auprès des services du ministre en charge de la Formation professionnelle. Le cas échéant, il informe simultanément ces services de son refus de prise en charge financière, ainsi que des motifs de ce refus.

## LA PROCEDURE EN EN CAS DE MODIFICATION OU DE RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Toute modification d'un élément essentiel du contrat doit faire l'objet d'un avenant transmis à l'OPCO pour dépôt dans les mêmes conditions que le dépôt du contrat d'apprentissage initial. A réception de l'avenant, l'OPCO statue soit sur la prise en charge financière, s'il l'avait refusée initialement, soit sur le maintien de cette prise en charge.

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur doit notifier sans délai la rupture à l'OPCO, qui informe les services du ministre chargé de la Formation professionnelle. Cette notification peut être faite par voie dématérialisée.

**A RETENIR**

Un contrat signé par l'entreprise et l'apprenti, visé par le CFA et déposé auprès de l'OPCO

# LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC).

La rémunération légale minimale varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

## LE CAS GÉNÉRAL

La rémunération légale de l'apprenti est fixée selon les modalités suivantes, en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel :

ÂGE DE L'APPRENTI	1 <sup>ère</sup> ANNÉE	2 <sup>ème</sup> ANNÉE	3 <sup>ème</sup> ANNÉE
moins de 18 ans	27%	39%	55%
de 18 à 20 ans	43%	51%	67%
de 21 à 25 ans	53%	61%	78%
26 ans et plus	100%	100%	100%

### Attention :

- 1) Le temps passé au CFA compte comme temps de travail rémunéré.
- 2) Les majorations sont applicables à compter du 1er jour du mois qui suit la date d'anniversaire de l'apprenti (18 ou 21 ans).
- 3) Si l'apprenti mineur est l'enfant de l'employeur, obligation est faite d'ouvrir un compte bancaire ou postal au nom de l'apprenti.

### Avantages en nature - Déduction du salaire

Il s'agit de la fourniture par l'employeur à ses salariés de prestations (nourriture, logement...).

Les avantages en nature doivent être prévus par le contrat d'apprentissage. Ils ne peuvent représenter que 75% de la déduction fixée par la sécurité sociale dans la limite des trois quarts du salaire.

## LES CAS PARTICULIERS

Des règles spéciales concernant la rémunération des apprentis sont prévues en cas de :

- 1) Des règles spéciales concernant la rémunération des apprentis sont prévues en cas de succession de contrats d'apprentissage par un même apprenti. Ces règles visent à maintenir un certain niveau de rémunération mais elles ne s'appliquent que si l'apprenti a obtenu le diplôme visé par son contrat d'apprentissage précédent.
- 2) Les conventions collectives peuvent prévoir une rémunération plus avantageuse que la rémunération légale. En voici quelques-unes, à titre d'exemple : bâtiment, travaux publics, coiffure, plâtrerie, transport, pharmacie, télécommunication.

**A RETENIR**

Une rémunération dépendant  
 de l'âge du jeune  
 de la convention collective  
 de l'entreprise  
 de l'année de formation suivie  
 du parcours du jeune



# LE STATUT DE L'APPRENTI

L'apprenti est un salarié à part entière. Il travaille donc selon la réglementation légale ou conventionnelle en vigueur. Il bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les autres salariés de l'entreprise. Toutefois, si l'apprenti est mineur, il bénéficie de règles spéciales de protection.

	APPRENTI MAJEUR	APPRENTI MINEUR
Durée du travail	<b>35h / semaine 10 h / jour maximum</b> (sauf dérogation exceptionnelle)  La durée du travail comprend le temps passé en entreprise et les heures de formation en CFA. L'apprenti est obligatoirement un travailleur à temps plein. Le travail à temps partiel ne lui est pas applicable	<b>35h / semaine 8 h / jour maximum</b> (sauf dérogation exceptionnelle)
Heures supplémentaires	<b>Autorisées</b> dans les mêmes conditions (plafonds, compensation) que tout salarié	<b>Interdites</b> , sauf dans les secteurs suivants : les chantiers du bâtiment ; les chantiers de travaux publics; les activités de création, aménagement et entretien sur les chantiers d'espaces paysagers. Sauf, pour les autres secteurs, dérogation exceptionnelle par l'inspecteur du travail après avis du médecin du travail. <b>Dans la limite de 10h/jour et 40h/semaine</b>
Travail de nuit	<b>Autorisé</b>	<b>Interdit</b> Le travail de nuit est défini selon l'âge de l'apprenti. Il est interdit de faire travailler un jeune : • entre 20 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de moins de 16 ans • entre 22 heures et 6 heures du matin pour les jeunes entre 16 ans et 18 ans. Des dérogations peuvent être accordées par l'Inspecteur du travail dans certains secteurs comme, par exemple, la boulangerie ou l'hôtellerie. Mais, en tout état de cause, il est interdit de faire travailler un apprenti mineur entre minuit et 4 heures du matin
Temps de pause	<b>20 minutes</b> pour 6 heures de travail consécutives	<b>30 minutes</b> pour 4 heures et demie de travail consécutives
Repos quotidien	<b>11 heures consécutives</b>	• <b>14 heures consécutives</b> pour les jeunes de moins de 16 ans • <b>12 heures consécutives</b> pour les jeunes de 16 à 18 ans
Repos hebdomadaire	<b>24 heures consécutives</b> auxquelles s'ajoute le temps de repos quotidien, soit 36 heures consécutives.	<b>2 jours consécutifs</b> , sauf convention collective contraire ou accord de l'Inspecteur du travail. Mais, en tout état de cause le jeune doit bénéficier d'au moins 36 heures consécutives de repos par semaine
Travail le dimanche	<b>Le repos hebdomadaire</b> doit en principe être accordé le dimanche, sauf dérogation	<b>Interdit</b> , sauf dans les secteurs visés par le Code du travail, comme, par exemple, la boulangerie ou l'hôtellerie-restauration
Travail les jours fériés	<b>Autorisé</b> dans les mêmes conditions que tout salarié	<b>Interdit</b> , sauf dans les secteurs visés par le Code du travail et à condition qu'une convention collective ou un accord d'entreprise en définisse les conditions. A ce jour et à notre connaissance, deux secteurs ont conclu un tel accord : celui de la boulangerie et celui des hôtels, cafés, restaurants
Congés payés	L'apprenti a droit aux <b>mêmes congés payés</b> légaux que tout salarié : cinq semaines payées par an minimum (soit 30 jours ouvrables)	
Congés pour examen	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'apprenti bénéficie, sur demande écrite, d'un congé spécial de <b>5 jours ouvrables</b>, dans le mois qui précède l'examen, pour la préparation des épreuves du diplôme. Si des révisions sont organisés par le CFA, l'apprenti doit les suivre.</li> <li>L'apprenti peut bénéficier également d'un congé équivalent à <b>24 heures</b> de temps de travail effectif par an pour présenter un autre examen de son choix.</li> </ul> <b>Dans ces deux cas, le salaire est maintenu.</b>	
Autres congés	L'apprenti a droit aux <b>mêmes congés</b> que tout salarié : congé maternité, congé paternité, congés pour événements familiaux	

# LA FIN DE L'APPRENTISSAGE

En principe, le contrat d'apprentissage prend fin à la date prévue au contrat. Mais il peut faire l'objet d'une rupture anticipée.

## COMMENT ROMPRE LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

	QUI PEUT ROMPRE LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?	Y-A-T-IL UN DÉLAI DE PRÉAVIS ?	QUELLES SONT LES DÉMARCHES À ACCOMPLIR ?
<b>RUPTURE</b> pendant les 45 premiers jours effectués en entreprise	L'employeur seul <b>ou</b> l'apprenti seul, avec l'autorisation de son représentant légal, s'il est mineur	Non Chaque partie peut mettre fin sans délai au contrat d'apprentissage.	Il faut un écrit signé de l'employeur <b>ou</b> de l'apprenti et de son représentant légal, s'il est mineur.
<b>RUPTURE</b> après les 45 premiers jours effectués en entreprise	L'employeur <b>et</b> l'apprenti, avec l'autorisation de son représentant légal, s'il est mineur. On parle de rupture d'un commun accord	Non Les parties se mettent d'accord sur la date de rupture du contrat d'apprentissage	Il faut un écrit signé de l'employeur <b>et</b> de l'apprenti et de son représentant légal, s'il est mineur.
	L'apprenti seul On parle de démission	Oui Le délai de préavis est de 7 jours calendaires après information de l'employeur de l'intention de l'apprenti de rompre le contrat d'apprentissage	L'apprenti doit saisir au préalable le médiateur de l'apprentissage. Après 5 jours calendaires au moins, il doit informer son employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine, ex : lettre recommandée avec accusé de réception signée de l'apprenti et de son représentant légal, s'il est mineur
	L'employeur seul en cas de : • Force majeure • Faute grave de l'apprenti • Inaptitude de l'apprenti On parle de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire	Respect obligatoire de la procédure de licenciement pour motif personnel ou de la procédure disciplinaire : convocation de l'apprenti à un entretien préalable, déroulement de l'entretien, envoi d'une lettre de licenciement, préavis, obligations liées à la rupture du contrat.	
<b>RUPTURE</b> en cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA	L'employeur seul On parle de licenciement pour motif personnel	Respect obligatoire de la procédure de licenciement pour motif personnel	
<b>RUPTURE</b> en cas d'obtention de votre diplôme	L'apprenti seul avec l'autorisation de son représentant légal, s'il est mineur.	Oui Il y a un préavis de deux mois.	Il faut un écrit signé de l'apprenti et de son représentant légal, s'il est mineur.

Ces règles ne s'appliquent qu'aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la démission et le licenciement demeurent impossibles. En cas de désaccord, l'employeur ou l'apprenti doivent saisir le Conseil de Prud'hommes pour obtenir la résiliation du contrat d'apprentissage.

# LES AIDES FINANCIERES

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

## AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

**Conditions :** l'aide unique est réservée

- aux entreprises de moins de 250 salariés  
L'effectif de 250 salariés s'apprécie au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage, tous établissements confondus
- **et** aux contrats visant la préparation d'un diplôme ou titre d'un niveau inférieur ou équivalent au baccalauréat

**Montant :** l'aide unique a un montant dégressif qui dépend de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage. Elle est attribuée à hauteur de :

- 4 125 € la 1<sup>ère</sup> année
- 2 000€ la 2<sup>ème</sup> année
- 1 200€ la 3<sup>ème</sup> année

**Versement :** l'aide est versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) avant le paiement de la rémunération de l'apprenti par l'employeur et chaque mois à condition que la déclaration sociale nominative (DSN) soit correctement remplie.

**Cas de non-versement :**

- à défaut de transmission des données de la DSN, le mois suivant, l'aide est suspendue
- en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le mois suivant, l'aide n'est plus due
- en cas de suspension du contrat d'apprentissage conduisant à la non-rémunération de l'apprenti, pour chaque mois considéré, l'aide n'est pas due.

## CHARGES SOCIALES

**Cotisations patronales :**

les rémunérations des apprentis bénéficient de la réduction générale de cotisations renforcée dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019

**Cotisations salariales :**

les apprentis bénéficient d'une exonération totale des cotisations salariales mais seulement pour la part de leur rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC.

En revanche, les apprentis sont exonérés de CSG/CRDS en totalité.

## CHARGES FISCALES LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Les entreprises dont le montant brut des salaires n'excède pas 6 fois le SMIC et qui emploient un ou plusieurs apprentis, sont exemptées et sont dispensées de déposer la déclaration fiscale de taxe d'apprentissage et la demande d'exonération.

**A RETENIR**

Des aides financières  
unifiées et simplifiées



Pour tout savoir sur l'emploi des jeunes et les modalités liées à l'apprentissage et à l'alternance, contactez votre Point A



Promotion des métiers



Sourcing



Recrutement



Informations

## Point A - CCI Côte-d'Or Dijon Métropole

A Dijon / Toison d'Or  
Place des Nations Unies - 21000 Dijon

03 80 65 92 34 / 03 80 65 92 53  
apprentissage@cci21.fr

[www.apprentissage.cotedor.cci.fr](http://www.apprentissage.cotedor.cci.fr)

Une opération co-financée par

