

# LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE



## MFR-CFA Le Belvédère

401 rue de Montagny 74700 SALLANCHES  
mfr.belvedere@mfr.asso.fr  
04 50 58 08 16

### BÉNÉFICIAIRES

- Jeunes de 16 à 30 ans.
- Jeunes atteignant 16 ans avant la fin de l'année civile.
- Jeunes de 15 ans sortant de 3ème.

### CONDITIONS DE TRAVAIL

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise.

S'il est âgé de moins de 18 ans, l'apprenti ne peut pas travailler :

- plus de 8 heures par jour
- plus de 4h30 consécutives

Des dérogations peuvent être accordées par l'inspection du travail.

Il a droit à 2 jours de repos consécutifs.

L'apprenti cumule 2.5 j de congés payés par mois travaillé, soit 5 semaines/an.

### REMUNERATION

Age de l'apprenti(e)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
16-17 ans	27% du SMIC	39 % du SMIC	55% du SMIC
18-20 ans	43% du SMIC	51% du SMIC	67% du SMIC
21-25 ans*	53% du SMIC	61% du SMIC	78% du SMIC
26 ans ou plus*	100% du SMIC	100% du SMIC	100% du SMIC

\*ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus élevé que le SMIC

### NATURE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée en partie en entreprise et en partie en C.F.A. (Centre de Formation d'Apprentis).

### DUREE DU CONTRAT

De 6 mois à 3 ans selon le métier, le niveau du diplôme (CAP, BAC Pro...). Cette durée est ajustable en fonction du niveau de qualification et des compétences détenues par l'apprenti.



## CONDITIONS DE DÉSIGNATION DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- soit avoir un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti et 1 an de pratique professionnelle.
- soit avoir 2 ans de pratique professionnelle en relation avec la formation envisagée par l'apprenti(e)

## RUPTURE DE CONTRAT

- Durant la période d'essai de 45 jours (consécutifs ou non) en entreprise. Résiliation unilatérale par l'une ou l'autre des parties.
- Passé ce délai :
  - Résiliation sur un accord bilatéral des cosignataires.
  - Aux termes d'une procédure de licenciement, en cas de force majeure, de faute grave, ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.
  - Par la démission de l'apprenti, après saisine d'un médiateur et respect d'un préavis.



Formulaire de contrat d'apprentissage (C211) et annexe du contrat de travail. Le document est divisé en plusieurs sections :

- L'EMPLOYEUR** : Nom et prénom ou dénomination, Adresse de l'établissement, N° SIRET, Type d'employeur, Code activité de l'entreprise, Convention collective applicable, Code ICC de la convention.
- L'APPRENTI** : Nom de naissance, Prénoms, Date de naissance, Sexe, Adresse de l'apprenti, Nationalité, Régime social, Décision de la commission de reconnaissance de l'expérience professionnelle, Diplôme obtenu ou en cours de préparation.
- LE MAITRE D'APPRENTISSAGE** : Nom, Prénoms, Adresse, Date de naissance.

## FORMALITES

- L'entreprise se charge d'établir la Déclaration Préalable à l'Embauche et la transmet à l'U.R.S.S.A.F ou la M.S.A.
- L'entreprise établit le contrat d'apprentissage et le transmet avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, à son opérateur de compétences (O.P.C.O). Le contrat est accompagné de la convention de formation et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée, documents fournis par le CFA.
- L'entreprise se charge de réaliser une déclaration préalable auprès des services de la D.R.E.E.T.S, en cas de travaux dits dangereux.

## AIDES A L'APPRENTISSAGE

Une aide d'un montant de **6 000 €** sera versée à **toutes les entreprises**, pour les contrats conclus avec un alternant, **mineur** comme **majeur**, à partir du **1er janvier 2023**, pour la première année d'exécution du contrat.

### Objectifs :

- Susciter l'engagement des entreprises en les soutenant dès la première année dans le projet de recrutement en alternance ;
- Favoriser l'embauche d'apprentis sur les niveaux bac ou inférieurs et dans les plus petites entreprises ;
- Rendre le dispositif plus lisible pour les jeunes et leurs employeurs.

