



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

APPRENTISSAGE

QUESTIONS – REPONSES

S.A.I.A

Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage

Mél : ce.saia@ac-grenoble.fr

Tél : 04.76.74.74.34

Fax: 04.56.52.46.79

Conception et réalisation : 2007

Mise à jour juin 2016

R E C T O R A T D E L ' A C A D E M I E D E G R E N O B L E

7, place Bir-Hakeim - B.P. n° 1065 - 38021 GRENOBLE CEDEX

AVERTISSEMENT AU LECTEUR

LA MISE EN ŒUVRE DE L'APPRENTISSAGE SUSCITE DE NOMBREUSES QUESTIONS. DANS LE CADRE DES MISSIONS DU SERVICE ACADEMIQUE DE L'INSPECTION DE L'APPRENTISSAGE DE L'ACADEMIE, IL EST APPARU UTILE D'ESSAYER DE LES REGROUPER PAR THEMES ET D'APPORTER, POUR LES PLUS COMMUNES, DES REPONSES ARGUMENTEES.

CE DOCUMENT PEUT AINSI AIDER TOUS CEUX QUI DANS LEURS FONCTIONS PEUVENT AVOIR A RENSEIGNER DES JEUNES OU DES FAMILLES.

IL PEUT PERMETTRE AUSSI D'ABORDER DIRECTEMENT DES REPONSES SUR DES QUESTIONS CONCRETES QUE SE POSENT LES APPRENTIS.

BIEN QUE CELLES QUI SONT PROPOSEES SOIENT REFERENCEES, CHAQUE FOIS QUE POSSIBLE, PAR RAPPORT AUX TEXTES REGLEMENTAIRES UN CERTAIN NOMBRE D'INFORMATIONS A CARACTERES GENERAUX PEUVENT AVOIR DES CONDITIONS D'APPLICATION DIFFERENTES SELON LES REGIONS OU LES SECTEURS PROFESSIONNELS DU FAIT DE DISPOSITIONS PARTICULIERES PREVUES DEROGATOIREMENT PAR LE CODE DU TRAVAIL OU DES CONVENTIONS COLLECTIVES NON PRISES EN COMPTE.

POUR TOUTES PRECISIONS PARTICULIERES IL CONVIENT DONC DE CONSULTER LES SERVICES SPECIALISES, NOTAMMENT EN CE QUI CONCERNE LES DISPOSITIONS PARTICULIERES REGIONALES OU LES APPLICATIONS DU DROIT DU TRAVAIL

SI CE DOCUMENT VOUS EST UTILE VOUS POUVEZ NOUS EN INFORMER, CELA SERA UN ENCOURAGEMENT A PERSEVERER DANS SA MISE A JOUR.

SON AMELIORATION, SON ACTUALISATION ET LES COMPLEMENTS EVENTUELS NE PEUVENT ETRE REALISES QU'AVEC LES REMARQUES ET PROPOSITIONS DE SES UTILISATEURS

Vous pouvez donc nous faire part de vos remarques et propositions soit par courrier(adresse page de couverture) soit par mail (ce.saia@ac-grenoble.fr)

Avec nos remerciements à tous ceux qui ont contribué à la conception initiale de ce document et à sa mise à jour permanente.

TABLE DES MATIERES

APPRENTISSAGE :	<i>Caractéristiques de l'apprentissage</i>	<i>page 8</i>
	<i>Statut de l'apprenti</i>	<i>page 9</i>
	<i>Visite médicale de l'apprenti</i>	<i>page 10</i>
	<i>Apprentis handicapés</i>	<i>page 10</i>
	<i>Contrôles assurés en apprentissage</i>	<i>page 11</i>
	<i>Conditions d'âge pour être apprenti</i>	<i>page 12</i>
	<i>Conditions de nationalité</i>	<i>page 12</i>
	<i>Dérogations de dates (période-obligation des cours)</i>	<i>page 13/14</i>
CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS :	<i>Définition du C.F.A.</i>	<i>page 16</i>
	<i>Section d'apprentissage</i>	<i>page 16</i>
	<i>Rôle du C.F.A.</i>	<i>page 17</i>
	<i>Dispenses d'heures de cours</i>	<i>page 18</i>
	<i>Exclusion d'un apprenti du CFA</i>	<i>page 19</i>
	<i>Formation des enseignants de CFA</i>	<i>page 20</i>
	<i>Droits d'inscription et de scolarité</i>	<i>page 20</i>
	<i>Durée minimale de formation</i>	<i>page 20</i>
<i>Stages des apprentis en Europe</i>	<i>page 21</i>	
CONGE DES APPRENTIS :	<i>Congé pour révision d'examen</i>	<i>page 23</i>
	<i>Congés payés</i>	<i>page 23</i>
	<i>Autres congés et autorisations d'absence</i>	<i>page 24</i>
	<i>Jours fériés</i>	<i>page 24</i>
	<i>Dates des congés</i>	<i>page 24</i>

CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

<i>Définition du contrat</i>	<i>page 26</i>
<i>Modalités de signature du contrat</i>	<i>page 26</i>
<i>Enregistrement du contrat</i>	<i>page 27</i>
<i>Contrat particulier</i>	<i>page 27</i>
<i>Enregistrement du contrat</i>	<i>page 27</i>
<i>Apprentis étrangers</i>	<i>page 27</i>
<i>BP coiffure</i>	<i>page 28</i>
<i>Absence injustifiée de l'apprenti</i>	<i>page 28</i>
<i>Refus d'enregistrement du contrat</i>	<i>page 29</i>
<i>Régime social de l'apprenti pendant le contrat</i>	<i>page 29</i>
<i>Emploi des jeunes filles mineures</i>	<i>page 30</i>
<i>Prise en compte des années d'apprentissage</i>	<i>page 30</i>
<i>Inscription à l'examen</i>	<i>page 31</i>
<i>Prorogations de contrat</i>	<i>page 31</i>
<i>Prorogation de la période d'essai de l'apprenti</i>	<i>page 31</i>
<i>Inscription à l'examen</i>	<i>page 32</i>
<i>Diplômes simultanés pendant le contrat</i>	<i>page 33</i>
<i>Accès au Bac Pro</i>	<i>page 33</i>
<i>Résiliation du contrat d'apprentissage : modalités</i>	<i>page 34</i>
<i>Allocations chômage</i>	<i>page 34</i>
<i>Suite du contrat à l'issue de la réussite</i>	<i>page 34</i>
<i>Prolongation du contrat d'apprentissage</i>	<i>page 35</i>
<i>Passage d'un diplôme en candidat libre</i>	<i>page 35</i>
<i>Inaptitude de l'apprenti</i>	<i>page 36</i>
<i>Durée du contrat d'apprentissage</i>	<i>page 36</i>
<i>Changement du chef d'entreprise</i>	<i>page 36</i>
<i>Résiliation d'un contrat par le conseil des prud'hommes</i>	<i>page 37</i>
<i>Présentation du conseil des prud'hommes</i>	<i>page 38</i>

ENTREPRISE :	<i>Faute de l'apprenti et responsabilité de l'entreprise</i>	<i>page 40</i>
	<i>Modification de situation juridique</i>	<i>page 40</i>
	<i>Recherche d'entreprise d'accueil</i>	<i>page 40</i>
	<i>Accueil d'un apprenti</i>	<i>page 41</i>
	<i>Agrément des entreprises publiques</i>	<i>page 42</i>
	<i>Embauche d'apprentis dans les entreprises publiques</i>	<i>page 42</i>
	<i>Opposition à l'embauche d'un apprenti</i>	<i>page 43</i>
	<i>Nombre d'apprentis par entreprise en pharmacie</i>	<i>page 44</i>
	<i>Nombre d'apprentis par entreprise coiffure</i>	<i>page 44</i>
	<i>Avantages financiers accordés aux entreprises</i>	<i>page 45</i>
	<i>Aide aux employeurs formant des personnels handicapés</i>	<i>page 46</i>
<i>Aide pour le secteur public</i>	<i>page 47</i>	
FORMATIONS :	<i>Liste des diplômes préparés en 3 ans</i>	<i>page 49</i>
	<i>Complément de formation dans une entreprise</i>	<i>page 49</i>
	<i>Aménagement pour passage de l'examen</i>	<i>page 49</i>
MAITRE D'APPRENTISSAGE :	<i>Définition du maître d'apprentissage</i>	<i>page 51</i>
	<i>Maître d'apprentissage confirmé</i>	<i>page 51</i>
	<i>Conditions pour être maître d'apprentissage</i>	<i>page 52</i>
	<i>Incapacité du maître d'apprentissage</i>	<i>page 52</i>
	<i>Formations différentes</i>	<i>page 52</i>
SALAIRE DE L'APPRENTI :	<i>Salaire d'un apprenti : cas général</i>	<i>page 54</i>
	<i>Salaire d'un apprenti dans le secteur public</i>	<i>page 55</i>
	<i>Heures supplémentaires</i>	<i>page 55</i>
	<i>Bulletin de salaire, montant du SMIC, prestations sociales</i>	<i>page 56</i>
	<i>Aides et primes particulières</i>	<i>page 57</i>
TRAVAIL :	<i>Horaires en boulangerie/pâtisserie</i>	<i>page 59</i>
	<i>Arrêt de travail</i>	<i>page 59</i>
	<i>Mi-temps thérapeutique</i>	<i>page 59</i>
	<i>Violence en entreprise</i>	<i>page 59</i>

<i>Travail pendant les vacances</i>	<i>page 60</i>
<i>Travaux dangereux effectués par un apprenti</i>	<i>page 60</i>
<i>Conditions particulières</i>	<i>page 61</i>
<i>Droit syndical</i>	<i>page 61</i>

ANNEXES :

<i>Conseils de prud'hommes</i>	<i>page 63</i>
<i>Services Académiques</i>	<i>page 63</i>
<i>DIRECCTE</i>	<i>page 64</i>
<i>Services de contrôle de l'apprentissage</i>	<i>page 64</i>
<i>Chambres de Commerce et de l'industrie</i>	<i>page 64</i>
<i>Centres de Bilan</i>	<i>page 65</i>
<i>Chambres des Métiers et de l'Artisanat</i>	<i>page 66</i>

L'APPRENTISSAGE

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Quelles sont les caractéristiques de l'apprentissage ?</p>	<p>L'apprentissage est une formation en alternance qui a pour but de donner à des jeunes, une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur, ou un titre homologué.</p> <p>- L'apprentissage est gratuit</p> <p>Il fait l'objet d'un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée, conclu entre l'apprenti (ou son représentant légal) et l'employeur.</p> <p>La détermination des formations à assurer et des flux de jeunes à former sont de la compétence du Conseil Régional (CPRDOFP, Contrat plan régional de développement de l'orientation des formations professionnelles).</p> <p>L'apprentissage est placé sous le double contrôle du Ministère de l'Education Nationale (aspects pédagogiques) et des Inspections du travail (aspects réglementaires et conditions de travail)</p>	<p>Article L.6211-1</p> <p>L6221-2 L6233-1-1</p> <p>Article L 6251-1</p>	<p>Loi du 5 mars 2014, art 14, sur la formation professionnelle et la démocratie sociale</p> <p>Loi du 5 mars 2014</p>

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Qu'est ce qu'un apprenti ? Quel est son statut ?</p>	<p>L'apprenti est un jeune travailleur, titulaire d'un contrat de travail de type particulier. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation.</p> <p>STATUT : Le temps consacré à sa formation est compris dans le temps de travail et rémunéré. Le travail qui lui est demandé en entreprise doit être en rapport direct avec sa formation.</p> <p>L'apprenti de moins de 18 ans ne peut être employé à un travail effectif excédent ni huit heures par jour ni la durée légale fixée par l'article L.3121-10 (35 heures par semaine) Les heures supplémentaires doivent faire l'objet d'une autorisation de l'inspection du travail après avis médical.</p> <p>Le travail de nuit entre 22h et 6h est interdit, pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, sauf dispositions <u>particulières</u> (ex : boulangerie, pâtisserie, restauration, hôtellerie, spectacles, courses hippiques). Le travail des dimanches et jours fériés est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans sauf dans certains secteurs : hôtellerie, restauration, traiteurs, cafés tabacs, boulangeries, pâtisseries, boucheries, fromageries crèmeries, poissonneries, ventes de fleurs et jardineries, fabrication et ventes de produits alimentaires de consommation immédiate.</p> <p>L'apprenti est tenu de suivre les cours professionnels obligatoires et de se présenter à l'examen prévu par le contrat. Il a droit pour le préparer à un congé supplémentaire de 5 jours. Il peut se présenter à tout autre examen.</p> <p>Les travaux dangereux nécessitent une autorisation de l'inspection du travail après avis médical. Il bénéficie de la législation sur les accidents du travail en entreprise et en cours de formation.</p> <p>Une carte « d'étudiant des métiers » est délivrée à l'apprenti par le centre qui assure sa formation. Elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires.</p>	<p>Article L 6222-23</p> <p>L.6224.24</p> <p>L.6222-25</p> <p>L 3163-1</p> <p>L.6222.34 L.6222.35</p> <p>L.6222.30 L.6222.33 L.6222.31</p> <p>D.6222.42 D.6222.43 L.6222.36.1</p>	

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>La visite médicale d'embauche: Quand l'employeur doit-il la faire passer à un apprenti ? Quels sont les délais pour en produire l'attestation ?</p>	<p>Elle est obligatoire. La production par l'employeur de la fiche médicale d'aptitude est à joindre au contrat dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsque l'apprenti mineur est soumis à des conditions de travail particulières (ex : heures supplémentaires, travail en hauteur, industries agro-alimentaires...), - lorsque l'apprenti mineur est exposé à des risques particuliers (machines, appareils dangereux), - lorsque l'apprenti - quel que soit son âge - est exposé à des risques pour sa santé (liste des travaux nécessitant une surveillance médicale particulière...). <p>Dans les autres cas, l'employeur peut adresser cette fiche au service chargé de l'enregistrement du contrat au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'enregistrement du contrat.</p>		<p>Sur la fiche d'aptitude médicale, figureront éventuellement l'avis relatif à l'accord pour effectuer des heures supplémentaires et l'avis relatif aux travaux dangereux ou en hauteur. R 4624-10 du code du travail</p>
<p>Existe-t-il des dispositions particulières au contrat pour les apprentis handicapés ?</p>	<p>OUI</p> <p>La MDPH (Maison Départementale des personnes Handicapées) et la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) peut accorder aux personnes handicapées une dérogation à l'âge maximum d'entrée en apprentissage jusqu'à 26 ans (anciennement COTOREP).</p> <p>La durée de la formation peut être augmentée de un an.</p> <p>Le Recteur peut, par décision individuelle, accepter un aménagement particulier de la pédagogie appliquée au centre de formation d'apprentis (C.F.A.) ou autoriser la personne à suivre un enseignement équivalent par correspondance.</p> <p>Ces dispositions sont applicables aux apprentis auxquels la qualité de travailleur handicapé est reconnue au cours de leur apprentissage.</p> <p>Les entreprises bénéficient de primes particulières.</p> <p>NB : La personne peut être aidée par Cap Emploi (ministère du travail) et/ou l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) pour le secteur privé ou le FIPHP (Fonds pour l'Insertion des personnes Handicapées dans la Fonction Publique)</p>	<p>L.6222.37 L.6222.38 R.6222.45 et suivants</p>	

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Quels sont les contrôles assurés en apprentissage ?</p>	<p>L'exécution du contrat d'apprentissage donne lieu à un double contrôle des services de l'état, par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA) et les fonctionnaires des corps d'inspection à compétence pédagogique, et enseignants-chercheurs, commissionnés ou la mission régionale pour les formations agricoles, chargés du contrôle de la formation donnée aux apprentis <u>dans l'entreprise</u> et <u>dans les structures de formations</u>. - les inspecteurs du travail et de la main d'œuvre ou les autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et autres réglementations dans l'entreprise. 	<p>R 6251-1 et 6251-2 et autres</p>	<p>En annexe, liste des adresses des unités territoriales départementales</p>

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Quelles sont les conditions pour être apprenti ?</p> <p>Conditions d'âge :</p> <p><i>Cas des jeunes âgés de 15 ans au moins et ayant effectué la scolarité de collègue</i></p> <p>Condition de nationalité</p>	<p>Les jeunes ayant 16 ans au moins et 25 ans au plus au début de l'apprentissage peuvent être engagés en qualité d'apprenti.</p> <p>Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire</p> <p>Ils peuvent entrer en apprentissage :</p> <p>Les jeunes originaires d'un pays de la CEE peuvent entrer en apprentissage sans formalité particulière</p> <p>Pour les autres, la réglementation générale s'applique : ils doivent avoir un titre de séjour de même que leurs parents s'ils sont mineurs, une autorisation de travail (carte de résident, carte de séjour temporaire 1 an ou plus, carte bleue européenne, autorisation)</p>	<p>L 6222-1</p> <p>L 6222-12.1</p> <p>L.5221-5</p>	<p>Pas de formalité particulière : joindre au contrat d'apprentissage l'attestation délivrée par le chef d'établissement.</p> <p>Site du Ministère du travail travail-emploi.gouv.fr</p>

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Peut-on être apprenti après 25 ans ?</p>	<p>OUI</p> <p>Le Code du Travail stipule : “... ayant moins de 26 ans au jour du début du contrat...” toutefois, il est dérogé à la limite d’âge supérieure dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Lorsque le contrat proposé 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 2) 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 3) Lorsque le contrat d’apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et dont l’âge maximal, fixé par décret, ne peut être supérieur à 30 ans 4) Lorsque le contrat d’apprentissage est souscrit 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 suivie. <p>A noter : pour les cas 1 et 2 le contrat doit être souscrit dans le délai maximum d’un an après la fin du premier contrat ; Pour les cas 1, 2 et 3 l’âge de l’apprenti au moment de la signature du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.</p>	<p>L 6222-2 D 6222-1</p>	

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Peut-on faire une demande de dérogation d'entrée en apprentissage hors cycle, normal en septembre ou octobre par exemple, s'il n'y a plus de place dans la section concernée pour pouvoir tout de même être en apprentissage et ne commencer les cours que l'année d'après?</p>	<p>En principe NON</p> <p>Le contrat fixe la date de début de l'apprentissage. <u>Sauf dérogation</u> celle-ci ne peut être antérieure de plus de 3 mois ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation du C.F.A.</p> <p>En dehors de ces périodes, une dérogation peut être demandée au Recteur (ou Directeur de l'Agriculture et de la Forêt) et doit mentionner expressément le motif invoqué.</p> <p>Les dérogations ne peuvent donc intervenir qu'après la période normale qui s'achève trois mois après le début du cycle de formation (ex: le 1^{er} décembre pour un cycle commençant le 1er septembre)</p> <p>Une solution peut être recherchée dans le cadre d'un autre type de formation en alternance avec un autre statut : exemple le contrat de professionnalisation.</p>	<p>L 6222-12</p> <p>D 6222-19</p>	
<p>En cas d'entrée en apprentissage hors période normale, avec dérogation, le jeune doit-il suivre des cours?</p>	<p>En principe OUI, mais divers cas sont à considérer :</p> <p>La dérogation à été demandée alors que le jeune était déjà inscrit et suivait effectivement les cours du CFA: il s'agit alors en fait d'une régularisation de la situation administrative par rapport à l'enregistrement du contrat. Elle n'a pas d'incidence sur la durée de la formation et du contrat;</p> <p>Le jeune peut être inscrit et entrer immédiatement au CFA qui organise à son intention une formation spécifique avec un parcours individualisé. La durée du contrat est adaptée à la durée prévue pour la formation.</p> <p>En cas d'impossibilité de suivre immédiatement un enseignement au CFA le recours au contrat de professionnalisation ou à une autre mesure spécifique d'insertion ou de formation doit être recherché.</p> <p>On ne peut exclure cependant l'octroi d'une dérogation, même pour un apprentissage permettant de travailler en entreprise sans possibilité de suivre immédiatement les cours si cela correspond à l'intérêt du jeune. Il est inscrit au CFA en vue de la rentrée suivante et le contrat a une durée qui permet d'assurer la totalité du cycle de la formation.</p>	<p>L 6222-12</p> <p>D 622-19</p>	

CENTRE DE FORMATION
D'APPRENTIS

FONCTIONNEMENT

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Quel est le rôle du C.F.A. dans la formation de l'apprenti ?</p>	<p>Le C.F.A. doit assurer la formation générale, technique, théorique et un complément de formation pratique. Il veille à la coordination entre la formation qu'il dispense et celle qui est assurée en entreprise, en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - établissant pour chaque métier une progression d'apprentissage, - désignant des formateurs du centre chargés du suivi individuel des apprentis - assurant une liaison avec le responsable de la formation en entreprise, - mettant à la disposition du formateur en entreprise les documents pédagogiques nécessaires, - aidant les apprentis dont le contrat d'apprentissage a été rompu dans la recherche d'un nouvel employeur et dans les formalités, - organisant une information sur l'enseignement par alternance et aide les postulants à l'apprentissage dans la recherche d'un employeur. 	<p>R 6233-57 L 6231-1 Art 34</p>	<p>Loi formation professionnelle et démocratie sociale.</p>
<p>Qu'est ce que l'entretien d'évaluation ?</p>	<p>Dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat d'apprentissage, le CFA doit convier l'apprenti à un entretien auquel participent l'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA et si besoin est, les parents de l'apprenti ou son représentant légal. Cet entretien a pour objet de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et prévoir le cas échéant toutes les dispositions possibles pour assurer la réussite de l'apprenti.</p>	<p>R 6233-58</p>	
<p>Qu'est ce qu'une U.F.A. (Unité de Formation par Apprentissage) ?</p>	<p>C'est une section particulière implantée dans un établissement d'enseignement (public ou privé sous contrat ou dans un établissement de formation et de recherche) qui est conventionnée avec un C.F.A. en vue d'assurer par délégation, la formation d'apprentis.</p>	<p>L 6232-8</p>	<p>Circulaire 2006</p>
<p>Comment faire la distinction entre absences justifiées et absences non justifiées en CFA ?</p>	<p>Par absences justifiées, il convient d'entendre toutes les causes de suspension du contrat de travail définies par la loi, la convention collective applicable et, à défaut par la jurisprudence. En pratique, il y aura lieu de prendre en compte, principalement les absences résultant d'une maladie, d'un accident de travail, d'un congé maternité, de congés exceptionnels, à condition qu'elles soient justifiées.</p> <p>Par absences injustifiées, il convient d'entendre les autres cas c'est à dire ceux où l'absentéisme de l'apprenti est sans lien avec les cas de suspension du contrat, que celui-ci résulte du comportement de l'apprenti ou du comportement de l'employeur.</p>		
<p>Le CFA prend-il en charge tout ou partie des frais de transport des apprentis ?</p>	<p>La réglementation n'impose aucune obligation aux établissements. Un remboursement éventuel ou une participation dépend de la politique adoptée par le Conseil Régional ou par l'établissement ou par d'autres collectivités territoriales.</p> <p>Les CFA conventionnés au niveau national prévoient, en général, une participation.</p>		

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Une entreprise ayant un jeune en cours de formation apprend que la section concernée au C.F.A. ne fonctionnera pas à la prochaine rentrée. Que faire ?</p>	<p>Le C.F.A. doit trouver un autre C.F.A. d'accueil pour ce jeune et s'assurer de l'accord du jeune et de l'entreprise qui devront signer un avenant au contrat, visé par le nouveau CFA d'accueil et enregistré.</p> <p>En cas de non accord, ou d'impossibilité, le CFA a l'obligation de mener la formation prévue à son terme.</p>		
<p>Un C.F.A. peut-il accorder des dispenses d'heures de cours pour un apprenti d'un niveau supérieur à celui du diplôme ou titre préparé ?</p>	<p>NON</p> <p>La durée de la formation dispensée par les C.F.A. est fixée par la Convention sans pouvoir être inférieure à 400 h / an en moyenne sur les années d'application du contrat pour les niveaux V et les préparations aux BP, à 675 h / an pour les niveaux IV et III (BTS) et aux horaires définis par les règlements propres aux autres types de diplômes ou de certifications.</p> <p>Il n'est pas possible de déroger à cette obligation.</p> <p>Il appartient au C.F.A. d'adapter éventuellement l'enseignement</p> <p>Différentes solutions pédagogiques sont envisageables :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'organisation d'un enseignement individualisé qui permette d'assurer à chaque jeune un enseignement en fonction de ses compétences et de son niveau, - une organisation interne qui permette aux apprentis de travailler en autonomie, au CDI ou à l'atelier, ou au laboratoire pendant les cours dont ils seraient dispensés (après évaluations par l'équipe pédagogique). 	<p>L 6233-8 L 6233-52</p>	
<p>Peut-on changer de C.F.A. en cours de contrat, pour des raisons de commodités de transport par exemple ou pour convenances personnelles ?</p>	<p>C'est possible mais ce n'est pas un droit.</p> <p>Il faut recueillir l'accord du C.F.A. d'accueil et de l'entreprise et faire un avenant au contrat d'apprentissage.</p>		
<p>Un CFA peut-il refuser d'inscrire un apprenti ?</p>	<p>L'enseignement dispensé aux apprentis est un service public confié, par convention par la Région ou l'Etat à des organismes de droit public ou privé.</p> <p>Hormis le cas ou le nombre maximal d'apprentis susceptibles d'être admis annuellement au CFA est atteint (nombre fixé par la convention de création de l'établissement), le directeur ne peut refuser d'opposer son visa valant attestation d'inscription sur le contrat qui lui est transmis.</p> <p>Le CFA n'a pas le droit de sélectionner les apprentis et ceux-ci doivent être inscrits, tant qu'il y a des places disponibles dans l'ordre chronologique de réception des contrats pour visa valant inscription.</p>		<p>Réponse ministérielle JOAN du 18.11.1996 page 6056</p>

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
Un apprenti peut-il être exclu définitivement d'un CFA ?	<p>Les directeurs de CFA sont tenus d'assurer la discipline...Mais :</p> <p>Le temps consacré par l'apprenti aux activités pédagogiques organisées par le CFA est compris dans le temps de travail pendant lequel il reste sous la responsabilité de son employeur. Tout comportement fautif important doit donc être sanctionné par celui-ci ; il peut notamment demander au conseil de prud'hommes la résiliation du contrat pour faute grave ou lourde ou manquements répétés aux engagements.</p> <p>Le directeur du CFA ne peut pas se substituer à l'employeur même si dans le cadre du règlement intérieur du CFA ou de l'établissement diverses sanctions sont prévues.</p> <p>La concertation entre le CFA et l'employeur est donc impérative en ce domaine. Dans certains cas un changement d'établissement imposé en accord avec l'employeur peut constituer une solution.</p> <p>L'absence de formation en CFA pour un apprenti devrait remettre en cause le contrat qui pourrait être requalifié en contrat de travail normal. Une telle situation doit être portée à la connaissance des services d'inspection concernés (SAIA, DRAFF, DRJS).</p>		Réponse ministérielle JOAN du 18.11.1996 page 6056
Quelles sont les conditions à remplir pour enseigner en C.F.A. ?	<p>Une personne appelée à enseigner dans un CFA justifie :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Pour exercer des fonctions d'enseignement général, du niveau de qualification exigé des candidats postulants à un emploi d'enseignement dans les EPLE préparant à des diplômes professionnels ou des titres de même nature et de même niveau, conformément aux conditions arrêtées par le ministère intéressé. 2- Pour exercer des fonctions d'enseignement technique, théorique et d'enseignement pratique : <ol style="list-style-type: none"> a) Soit du niveau de qualification exigé des candidats à un emploi d'enseignement dans les EPLE b) Soit d'un diplôme ou d'un titre de même niveau que le diplôme ou le titre auquel prépare l'enseignement professionnel dispensé et d'une expérience professionnelle minimum de deux ans dans la spécialité enseignée aux cours des dix dernières années. <p>Des dispositions particulières existent pour les centres relevant du ministère de l'agriculture : Pour satisfaire des besoins particuliers de formation le recteur ou le directeur régional de l'agriculture et de forêt peuvent délivrer des autorisations spécifiques temporaires.</p>	R 6233-13	
Où s'adresser pour trouver un emploi d'enseignant en CFA ?	<p>Pour rechercher un emploi, il convient de s'adresser directement aux organismes gestionnaires des CFA dont la liste peut être fournie par les conseils régionaux ou les services académiques de l'inspection de l'apprentissage des rectorats et les directions régionales de l'agriculture et de la forêt.</p>		

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
Comment sont formés les enseignants de CFA ?	<p>Il est de la responsabilité des organismes gestionnaires des centres, employeurs des personnels, d'assurer ou de faire assurer la formation initiale et continue des enseignants.</p> <p>Des organismes de formation nationaux, publics ou privés existent. Des conseils régionaux ont mis en place des dispositifs.</p> <p>Les personnels dispensant des enseignements techniques et pratiques accomplissent périodiquement des stages pratiques en entreprise.</p>		L.6233-3
Un CFA peut-il exiger des droits d'inscription ou des frais de scolarité ?	<p>NON</p> <p>Les CFA sont chargés d'une mission de service public de formation. L'enseignement dispensé est gratuit.</p> <p>Seuls les apprentis de l'enseignement supérieur qui doivent s'inscrire à l'Université peuvent être astreints à payer des droits d'inscription comme les autres étudiants.</p> <p>Les seuls frais que les CFA sont en droit de demander doivent correspondre à des fournitures réelles : documentations, petits matériels, etc....</p>		Convention de création des CFA
Quelle est la durée minimale de la Formation en CFA et l'organisation des enseignements ?	<p>La durée minimale de la formation est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 400 h / an pour les CAP, les BEP et les BP, - 675 h / an pour les BAC PRO et les BTS, - Pour les Mentions Complémentaires, la durée minimale est de 400 h / an ou celle du minima indiqué au référentiel de formation. - Pour tout autre diplôme ou titre : horaire minima indiqué au référentiel de formation. 		<p>Circ. DGEFP N° 2026 du 17.10.2000</p> <p>Circ. MEN N° 2001.129 Du 11.07 .2001</p> <p>DESCO A7</p>

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
Stages des apprentis dans un Etat membre de l'Union Européenne : quelles modalités ?	<p>Une convention doit être signée entre l'entreprise qui emploie l'apprenti et celle qui va l'accueillir. Il y a un modèle type.</p> <p>La convention reçoit l'avis du directeur du CFA ou du responsable pédagogique de la formation (cas des UFA) et est adressée au service qui a enregistré le contrat et au service d'inspection pédagogique concerné (SAIA, DRAFF, DRJS).</p> <p>Il peut y avoir d'autres formes d'organisation dans le cadre des programmes d'échanges européens ou d'autres types de modalités telles que le contrat de mission, annexe au contrat d'apprentissage, signé entre l'entreprise française et l'apprenti .</p>	L 6211-5	Voir imprimé type « convention tierce entreprise » sur le site de l'académie de Grenoble
Une entreprise monégasque ou Suisse peut-elle accueillir un apprenti ?	<p>NON</p> <p>Dans ces pays le droit français ne s'applique pas.</p>		

CONGÉ DES APPRENTIS

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
L'apprenti peut-il bénéficier de congé supplémentaire pour la préparation des épreuves de son examen ?	<p>OUI L'apprenti bénéficie d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, pendant lequel il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le C.F.A. lorsque celui-ci en prévoit l'organisation.</p> <p>La circulaire du M.E.N. du 21.06.95 précise, en accord avec le Ministère du Travail, que la position de l'administration consiste à admettre que tous les apprentis doivent bénéficier de ce congé même en l'absence de cours organisés par le C.F.A. pendant cette période.</p>	L 6222-34 L 6222-35	Congé rémunéré situé dans le mois qui précède les épreuves ; ne concernant que le diplôme faisant l'objet du contrat. Circ. MEN : DLCB3/LP/OL n° 642 du 21.06.95. En région Rhône-Alpes les CFA ont l'obligation d'organiser cette semaine de révision (réf : convention de création du CFA)
Quels sont les droits aux congés payés pour un apprenti ?	<p>Durée : après un mois de travail minimum, tout travailleur a droit à un congé à raison de 2 j ½ ouvrables par mois de travail, dans la limite de 30 j / an. Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 j ouvrables. (Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises). Les femmes salariées ou apprenties de moins de 21 ans (au 30 avril) ont droit à 2 jours supplémentaires par enfant à charge.</p> <p>Période : elle est fixée par les conventions collectives et doit obligatoirement comprendre la période du 1er mai au 30 octobre ; au moins 15 j doivent être pris dans cette période. Ordre de départ : fixé par l'employeur au mois 2 mois à l'avance (et au plus tard le 1er mars).</p> <p>Fractionnement : un congé inférieur à 12 jours ne peut être fractionné ; entre 13 et 24 jours, il peut être fractionné avec l'accord du salarié le reliquat étant donné en une ou plusieurs fois. Si le nombre de jours de congé hors période normale est au moins égal à 6 jours, il est accordé 2 jours supplémentaires (un seul jour pour un nombre de jours de 3 à 5 hors période).</p> <p>Indemnités : elles sont égales au 1/10e du salaire de la période de référence ou au salaire qui aurait été perçu en activité. C'est la règle la plus favorable qui doit s'appliquer (en général la 2ème pour les apprenties). On ne peut décider seul de modifier la date des congés (faute constitutive de licenciement). Pour la 5ème semaine : l'employeur peut en décider seul.</p>	L 3141-1 L 3141-3 L 3141-13 L 3141-14 L 3141-18 L 3141-19 L 3141-22	L'année de référence pour le calcul du droit commence le 1er juin. (sauf pour certaines professions affiliées à une caisse spécifique - ex. bâtiment le 1er avril) La durée est calculée en jours pleins. N.B. : les congés de maternité et accidents de travail comptent pour période de travail (=/= des congés maladie et accidents trajet) Il est nécessaire de se référer, dans tous les cas, au Code du Travail ou aux conventions collectives
Existe-t-il un texte qui précise que les congés payés doivent être pris hors du temps de formation ?	<p>NON Mais le fait que les congés doivent être pris en dehors du temps de formation résulte de l'engagement de l'employeur à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre. Il ne peut donc pas lui accorder de congés pendant ce temps.</p>		

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Quelle est l'incidence d'un congé de maladie sur le congé ?</p>	<p>Sous réserve de dispositions conventionnelles, les incidences de la maladie sur les congés payés dépendent de la cause première et déterminante de l'impossibilité de travailler : la maladie ou les congés. Deux cas :</p> <p>Si le salarié tombe malade à la date prévue pour le départ en congé, la maladie est la cause de l'absence. Le salarié peut demander à en bénéficier ultérieurement. L'employeur reste tenu d'accorder la part de congé non prise du fait de l'arrêt de travail avant que ne soit close la période de congé. En cas de rupture du contrat de travail, une indemnité de congés payés peut être due, dès lors que la rupture intervient avant la date de clôture des congés payés.</p> <p>Si le salarié tombe malade pendant le congé, la cause première et déterminante de l'impossibilité de travailler demeure le congé. Aussi le salarié ne peut prétendre au report de la partie du congé correspondant à l'arrêt maladie, ni à aucune indemnité compensatrice.</p>		<p>Cour de cassation</p> <p>Cas.soc. 16.02.1999 n° 96-45.364</p> <p>Cas.soc. 4.12.1996 n° 93-44.907 (bull. civ. V n° 420)</p>
<p>Un apprenti a-t-il droit à d'autres congés ou autorisations d'absences ?</p>	<p>Des autorisations exceptionnelles d'absences sont prévues, et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour événements familiaux (rémunérés) : 4 j pour mariage du salarié, 3 j pour naissance ou adoption, 2 j pour décès du conjoint ou d'un enfant, 1 jour pour décès du père ou de la mère ; - pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (non rémunérés) : si le salarié a moins de 25 ans, dans la limite de 6 j / an pris en une ou 2 fois (demande écrite à formuler au moins 30 j à l'avance et avis laissé à la faveur de l'employeur). 	<p>Article L 3142-1</p> <p>L 3142-43</p>	<p>Voir aussi les Conventions Collectives</p>
<p>Un apprenti mineur a-t-il des droits particuliers pour déterminer ses dates de départ en congé ? exemple: pour partir avec ses parents</p>	<p>NON</p> <p>A l'intérieur de la période de congé et à moins de stipulations particulières, d'accord ou de convention collectifs, l'ordre des départs, est fixé par l'employeur, après avis le cas échéant des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint... Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.</p> <p>Seules les périodes militaires obligatoires ou les cures thermales à des dates déterminées par prescriptions médicales sont opposables à l'employeur. Il faut donc négocier</p>	<p>L 3142-73</p>	<p>Loi du 10.06.71 article 84 Différents jugements en cour de cassation.</p>

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
Comment définir un contrat d' apprentissage ?	<p>Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire (dans les conditions prévues par le Code du Travail) à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA) Il peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.</p> <p>L'apprenti s'oblige, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat (aux conditions prévues par le Code du Travail) et à suivre la formation dispensée en C.F.A. et en entreprise.</p> <p>Ce contrat est régi par les lois, règlements et conventions ou accords collectifs de travail applicables dans la branche ou l'entreprise considérée.</p>	L 6221-1 L 117.12 L6222-7	Loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et la démocratie sociale (art 14)
Peut-on souscrire des contrats d'apprentissage successifs ? Combien ? dans quelle limite ?	<p>OUI</p> <p>Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.</p> <p>Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier C.F.A. pour conclure un 3ème contrat de même niveau. Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats.</p>	L 6222-15	Loi n° 92.675 du 17.07.92 (Art.20) modifié par la loi relative au développement des activités des jeunes
Quand et comment le contrat d'apprentissage doit-il être signé ?	<p>Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit. Il est exempté de tout droit de timbre et d'enregistrement.</p> <p>Sa signature par les deux parties contractantes est un préalable à l'emploi de l'apprenti.</p> <p>Le contrat doit être signé au plus tard le jour d'entrée dans l'entreprise. Il fixe la date de début et la durée de l'apprentissage. Sauf dérogation, cette date ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation que doit suivre l'apprenti (en général du 1er juin au 30 novembre), sauf organisation particulière des formations (ex : Universités ou diplômes de Jeunesse et sports)</p> <p>Il précise le diplôme ou titre préparé, la durée du contrat, le salaire et le centre de cours qui doit le viser pour attester de l'inscription.</p> <p>Le choix du centre de formation est, réglementairement, de la responsabilité de l'employeur.</p>	L 6222-4 L 6222-12	Imprimés délivrés par les organismes consulaires ou la DIRECCTE départementale (voir adresses en annexe)

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Qui enregistre officiellement le contrat d'apprentissage ?</p>	<p>Le contrat d'apprentissage, revêtu de la signature de l'employeur, de l'apprenti autorisé, éventuellement par le représentant légal, est adressé selon l'appartenance de l'entreprise à la Chambre de Métiers et d'Artisanat, à la Chambre de Commerce et d'Industrie ou à la Chambre d'Agriculture pour enregistrement.</p> <p>Ceux du secteur public non industriel et commerçant, signés par des personnes morales de droit publics (ex : collectivités territoriales) sont enregistrés par les unités Territoriales de la DIRECCTE.</p> <p>Celle-ci dispose d'un délai de 15 jours pour vérifier si le contrat et les pièces annexes sont conformes.</p> <p>Faute de réponse dans ce délai le contrat est enregistré de plein droit.</p>	<p>R 6224-1 R 6261-8</p> <p>R 6224-4</p>	<p>Loi 2005-882 du 02/08/06 Décret 2006-290 du 26/07/06 Circ. DGEFP 2006-25 du 24/08/06</p> <p>Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans les secteurs public non industriel et commercial NOR.RDFF 1507087 C</p>
<p>Existe-t-il un contrat particulier dans le cas où l'apprenti est employé par ses parents ?</p>	<p>Dans le cas d'un apprenti mineur, le "contrat d'apprentissage" est remplacé par une "déclaration" souscrite par l'employeur qui devra satisfaire aux mêmes conditions qu'un autre maître d'apprentissage. La déclaration est soumise au même enregistrement.</p> <p>L'ascendant est tenu de verser une partie du salaire (égale à 25 % au moins) à un compte ouvert à cet effet au nom de l'apprenti dans un établissement financier</p> <p>Dans le cas d'un apprenti majeur employé par un ascendant, la règle générale du contrat d'apprentissage s'applique.</p>	<p>L 6222-5</p> <p>R 6224-10 R 6224-11</p>	
<p>Quelles sont les conditions pour qu'un jeune étranger puisse signer un contrat d'apprentissage ?</p>	<p>- L'accès à un contrat d'apprentissage pour un ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne (UE) et de l'Espace Economique Européen (EEE) n'est pas subordonné à la présentation préalable d'un titre de séjour.</p> <p>Pour un jeune étranger originaire d'un autre pays tiers à l'UE ou à l'EEE, il convient qu'il soit, au préalable, titulaire d'une autorisation de travail et donc en situation régulière par rapport au séjour.</p>	<p>L 5221-1 et suivant</p>	<p>ORDONNANCE N° 45-2658 du 2/11/1945 modifiée (art. 9, 12bis & 15) Site travail.emploi.gouv</p>

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>BP COIFFURE :</p> <p>Un jeune ayant fait une formation de 3 ans en CAP COIFFURE - et ayant échoué l'examen - peut-il conclure un contrat de 2 ans en vue de préparer le BP, comme peut le laisser supposer le règlement d'examen, si le jeune est candidat à nouveau au CAP à la fin de la première année de BP ?</p>	<p>Oui</p> <p>Le règlement du BP exige seulement, en plus de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une pratique professionnelle de 5 ans (celle-ci pouvant inclure le temps d'apprentissage), - ou une pratique de 2 ans et le CAP de coiffure. <p>Pour pouvoir se présenter à l'examen la capacité d'un futur apprenti à être candidat doit obligatoirement être appréciée <u>avant la signature du contrat.</u></p> <p>Dans le cas précité, le jeune aurait - après 2 ans supplémentaires d'apprentissage</p> <p>5 ans de travail dans la profession et remplirait les conditions pour être candidat au B.P. Des difficultés pédagogiques sont peut être à prévoir mais rien ne s'oppose à la demande.</p>		<p>Réf. : Règlement du BP COIFFURE</p>
<p>Un employeur peut-il signer un contrat d'apprentissage s'il n'est pas sûr de la poursuite de son activité pendant la durée prévue de cette formation ?</p>	<p>NON</p> <p>Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée destiné à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique et complète. Il est régi par les lois, règlements et conventions ou accords collectifs.</p> <p>La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation.</p> <p>L'employeur risquerait de se voir réclamer des dommages et intérêts s'il n'assurait pas ses responsabilités de formation jusqu'à la fin du contrat.</p>	<p>L 6221-1 L 6222-7</p>	<p>Même avec l'accord de l'apprenti, cette solution n'est pas moralement acceptable.</p>
<p>Un apprenti qui a échoué à l'examen à l'issue d'une prorogation de contrat, peut-il être repris au CFA pour un autre contrat et pour la même formation ?</p>	<p>NON</p> <p>Le code du travail indique que seule une année de prorogation est possible avec le même employeur ou en changeant d'entreprise...</p>	<p>Article L 6222-11</p>	
<p>Peut-on admettre dans un contrat d'apprentissage une clause de " non-concurrence " ?</p>	<p>Exceptionnellement, OUI</p> <p>Seulement pour " un emploi de grande qualification nécessitant une formation particulière "</p>		<p>Cour de cassation/ch. soc. 19.10.66 (bull. CC IV n°790)</p>
<p>Que doit faire un maître d'apprentissage en cas d'absence injustifiée de l'apprenti en entreprise ou en cours ?</p>	<p>La présence en entreprise et aux cours dispensés au CFA est obligatoire.</p> <p>L'apprenti doit justifier par un document officiel de toutes ses absences. En cas d'absence non justifiée, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son apprenti respecter ses engagements, par exemple adresser un ou des avertissements par courrier recommandé au jeune (ou à son représentant légal s'il est mineur), et procéder à une retenue sur salaire.</p> <p>Le non-respect des engagements pris par l'apprenti, en signant le contrat d'apprentissage, peut contraindre aussi l'employeur à demander la rupture de ce contrat au Conseil des prud'hommes.</p>		

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
Le refus d'enregistrement peut-il être contesté ?	<p>OUI</p> <p>En cas de refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu (apprenti mineur employé par un ascendant), les parties ou l'une d'elles, peuvent saisir le Président de la Chambre qui à enregistré le contrat (recours gracieux) ou le Conseil de prud'hommes recours contentieux, qui statuera alors sur la validité du contrat.</p>	L 6224-7	
L'administration peut-elle refuser d'enregistrer le contrat ?	<p>OUI</p> <p>Si le contrat ne satisfait pas à toutes les conditions, l'administration peut refuser son enregistrement.</p> <p>La décision de refus doit être motivée et adressée aux parties, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Avis de ce refus est donné au Directeur du Centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage et, le cas échéant, à la Chambre des Métiers, Chambre de Commerce et d'Industrie ou la Chambre d'agriculture s'ils sont organismes centralisateurs.</p> <p>En cas de refus d'enregistrement, les parties peuvent saisir-en appel- le conseil de prud'hommes.</p>	L 6224-2 et 6224-7	
Quel est le régime social de l'apprenti ?	<p>C'est le régime d'un salarié.</p> <p>Il relève par exemple soit du régime général de sécurité sociale, soit du régime agricole s'il est apprenti chez un artisan ou une entreprise agricole. Il est donc couvert pour les risques maladie, vieillesse, accidents du travail, y compris pendant son temps de présence au C.F.A.</p> <p>Il relève en outre des ASSEDIC (assurance-chômage) et d'un régime de retraite complémentaire ou des prestations similaires applicables aux autres salariés de l'entreprise ou de la branche.</p> <p>Des dispositions particulières existent pour certaines professions, tel le bâtiment ou selon le statut de l'entreprise (ex : secteur public, EDF/GDF, SNCF...).</p>	L 6222-23	
Si l'apprenti est embauché à l'issue de son apprentissage, les années d'apprentissage entrent-elles en compte dans l' ancienneté ?	<p>OUI</p> <p>En cas de signature d'un CDI les années d'apprentissage comptent comme des années de service pour la rémunération et l'ancienneté.</p> <p>Les années d'apprentissage ouvrent le droit au compte personnel de formation (CPF).</p>	L 6222-16	

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Une jeune fille mineure peut-elle signer un contrat d'apprentissage pour le C.A.P. “ café-brasserie” ?</p>	<p>OUI</p> <p>Le travail des mineurs est interdit dans les débits de boissons, à l'exception du conjoint du débitant et de ses parents et alliés.</p> <p>Toutefois, cette interdiction ne s'applique pas aux mineurs de plus de 16 ans, bénéficiaires d'une formation comportant une ou plusieurs périodes en entreprise permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme.</p> <p>Cette interdiction concerne uniquement les débits de boissons à consommer sur place et non pas les hôtels et les restaurants.</p>	<p>Article L 211.5</p> <p>Article L 3336-4</p>	<p>Article L 58 du Code des Débits de Boissons.</p> <p>Code de la santé publique</p>
<p>Dans quels cas la durée du contrat d'apprentissage peut-elle être réduite ou allongée ?</p>	<p>Réduction accordée de droit :</p> <p>Lorsque la durée est fixée à 2 ans au moins, elle est réduite d'un an pour les personnes qui ont bénéficié d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique ou d'un contrat de qualification d'une année au moins</p> <p>Réduction accordée avec avis du Recteur ou du Directeur régional de l'agriculture :</p> <p>Lorsque la durée est fixée à 2 ans au moins, elle peut être réduite d'un an, sur demande,</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les personnes déjà titulaires d'un diplôme ou titre homologué de niveau supérieur à celui préparé ou pour les personnes ayant effectué un stage de formation professionnelle en vue d'une qualification. - pour les personnes déjà titulaires d'un diplôme d'enseignement technologique ou professionnel qui désirent préparer un diplôme ou titre de même niveau, lorsque la nouvelle qualification est en rapport direct avec celle du premier diplôme ou titre. - pour les BAC professionnel <p>La durée du contrat peut être réduite ou allongée, après un bilan de compétences, à la demande des cocontractants, pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, sans que cette durée soit inférieure à un an ou supérieure à trois ans. Ce bilan doit être effectué dans des centres agréés au niveau régional par décision conjointe du Conseil Régional et de la Préfecture de Région</p>	<p>L 6222-8</p> <p>L 6222-9</p> <p>L 6222-10</p>	<p>Niveau supérieur</p> <p>Même niveau, même famille professionnelle</p> <p>Voir en annexe : adresses des centres de bilan</p>

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Peut-il y avoir prorogation de la période d'essai de l'apprenti ?</p>	<p>La résiliation unilatérale par l'une ou l'autre des parties ne peut avoir lieu que pendant les 45 jours consécutifs ou non de formation pratique dans l'entreprise. Cette période assimilable à une période d'essai ne peut faire l'objet d'une prolongation du fait des dispositions légales qui ont un caractère impératif.</p> <p>Cependant, s'il y a suspension du contrat de travail pendant les deux premiers mois du contrat (en cas de maladie ou accident par exemple), cette période peut être prolongée d'autant.</p>	<p>L6222-18 Loi n°2015-994 du 17 Aout 2015</p>	<p>Réponse du DRTEFP de Rhône-Alpes à CFA SEPR du 12.04.1996</p>
<p>Qui doit inscrire l'apprenti aux épreuves d'examen ?</p>	<p>La responsabilité de l'inscription est réglementairement mise à la charge de l'employeur.</p> <p>Dans la pratique, s'agissant de jeunes en formation initiale, les correspondants habituels des services d'examen sont les CFA ou les établissements de formation qui recueillent les dossiers d'inscription des apprentis pour les transmettre aux services compétents.</p> <p>En cas de difficulté ou de non inscription, la responsabilité de l'employeur est engagée.</p>	<p>L 6223-4</p>	

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Une expérience professionnelle peut-elle permettre d'être dispensé de certaines épreuves à l'examen ?</p>	<p>OUI à condition</p> <p>D'avoir exercé au moins 3 ans une activité professionnelle : salariée, non salarié ou bénévole.</p> <p>La validation est prononcée par un jury qui se prononce au vu d'un dossier constitué par le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'issue d'un entretien avec ce dernier, - le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée. <p>Le jury se prononce également sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.</p> <p>Procédure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accueil et information du candidat : dans les Centres d'Information et de Bilan des Compétences (dispositif académique de la validation des acquis de l'expérience), - accompagnement : construction du projet, montage du dossier, - octroi éventuel des dispenses par un jury souverain. 		<p>Loi N°2002.73 du 17.01.02 de modernisation sociale (chapitre 2 section 1 " Validation des acquis de l'expérience " VAE</p>
<p>Un CFA peut-il inscrire en BTS un jeune non titulaire du BAC ?</p>	<p>OUI sous certaines conditions :</p> <p>Qu'il ait accompli la scolarité complète conduisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit au Bac Technologique, -soit au Bac Général ou Professionnel ou un titre ou diplôme classé ou homologué au Niv. IV et dont les aptitudes auront été reconnues suffisantes par une commission d'admission. Elle est formée principalement des professeurs de la section demandée et sous l'autorité du Chef d'Etablissement. C'est ce dernier qui appréciera la candidature de chaque postulant. 		<p>Décret N°95.665 du 09/05/95</p>

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
Quels sont les différentes conditions d'accès en Bac Pro ?	Par apprentissage : <ul style="list-style-type: none"> - sortir de 3^{ème} et intégrer en seconde professionnel du BAC PRO en 3 ans - après un CAP ou un BEP en intégrant la classe de 1^{ère} BAC PRO - après un BP en intégrant une terminale de BAC PRO 	Arrêté du 8 juillet 2009	Réforme voie professionnelle
Peut-on préparer en même temps deux diplômes durant le même contrat d'apprentissage (CAP et BEP ou BP et BAC PRO etc..) ?	NON les articles du Code du Travail ne visent chaque fois qu'un diplôme ou titre Il résulte de ces différentes dispositions que le contrat d'apprentissage ne doit conduire à la préparation que d'un seul diplôme ou titre même si l'apprenti a le droit de se présenter à d'autres examens.	L6222-34	Circ. M.E.N. DLCB3 n° 664 du 20.07.94 en concertation avec le Ministère du Travail
Peut-on signer un nouveau contrat quand la rupture du précédent contrat est en cours au Conseil de prud'hommes ?	NON Il faut demander alors une ordonnance en référé s'il y a urgence pour un nouvel emploi C'est une mesure conservatoire à demander éventuellement dès l'audience de conciliation.		

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
Comment résilier un contrat d'apprentissage ?	<p>Pendant 45 jours consécutifs ou non en entreprise du contrat (de date à date), le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties en adressant par exemple un courrier recommandé au service ayant enregistré le contrat, à l'autre partie signataire, et au CFA.</p> <p>Passé ce délai, le contrat ne peut être résilié que par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accord exprès et bilatéral des parties. Cette résiliation amiable doit être notifiée dans les mêmes conditions que ci-dessus à l'aide d'un imprimé spécifique, - ou décision du Conseil des prud'hommes. 	L6222-18 L6222-21 et 22	Imprimé disponible auprès des organismes administratifs qui ont recueilli le contrat lors de sa signature
Un apprenti a-t-il droit aux allocations d'assurance chômage après une rupture de contrat ?	<p>Cela dépend des motifs de la rupture :</p> <p>L'apprenti doit aller à Pole Emploi pour s'inscrire comme demandeur d'emploi et faire examiner simultanément sa demande d'allocation de chômage. L'allocation est réservée aux travailleurs involontairement privés d'emploi. Cependant certaines raisons peuvent être reconnues comme légitimes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jeune de moins de 18 ans qui suit ses ascendants ou la personne responsable de l'autorité parentale, - Suivre un conjoint changeant de résidence pour exercer un nouvel emploi, - Acte délictueux, dont a été victime l'apprenti : coups, violences, harcèlement sexuel etc... il faut justifier d'une plainte auprès du procureur de la République, - Non paiement des salaires en justifiant d'une ordonnance en référé rendue par le juge prud'homal et d'une condamnation de l'employeur. <p>Le refus d'un nouveau contrat, s'opposerait au versement de l'allocation.</p>		
Un apprenti qui a réussi son examen et a trouvé un emploi (ou un autre maître d'apprentissage pour la poursuite de la formation à un niveau supérieur) peut-il mettre fin au contrat avant le terme prévu sans l'accord de son employeur ?	<p>OUI</p> <p>Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée qui lie les deux signataires jusqu'à son terme.</p> <p>Le Code du Travail indique cependant que "en cas d'obtention du diplôme ou du titre d'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, à l'initiative du salarié, avant le terme fixé initialement", à condition d'en avoir informé l'employeur, par écrit, deux mois auparavant.</p>	L6222-19 L6222-23	

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Dans quels cas un contrat d'apprentissage peut-il être prolongé ?</p>	<p>La prorogation (ou prolongation) d'un contrat d'apprentissage est prévue :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en cas d'échec à l'examen (prorogation d'un an, accord des deux parties) - en cas de suspension du contrat (raison indépendante de la volonté de l'apprenti) <p><i>Observation: Lorsque la suspension a pour cause la maladie de l'apprenti, une prolongation ne saurait intervenir que si le directeur du CFA estime que la préparation a été insuffisante et que l'apprenti ne peut se présenter valablement à l'examen.</i></p>	L6222-11	
<p>Qu'advient-il d'un contrat d'apprentissage lorsque l'apprenti a réussi- en candidat libre - l'examen en cours de contrat ?</p>	<p>Le contrat peut se poursuivre.</p> <p>La réussite à l'examen préparé par le contrat d'apprentissage n'est pas une cause de résiliation réglementaire.</p> <p>Le jeune ayant l'obligation d'aller en cours, il appartient au C.F.A. d'aménager les cours en fonction du niveau du jeune.</p> <p>On peut aussi négocier un nouveau contrat pour une formation supérieure avec la même entreprise ou une résiliation d'un commun accord ou tenter de faire reconnaître un motif légitime de résiliation par le conseil de prud'hommes.</p>		
<p>La maladie du formateur en entreprise peut-elle être un motif de résiliation du contrat d'apprentissage ?</p>	<p>Bien que ce ne soit pas prévu par le Code du Travail, la maladie du formateur rendant impossible la poursuite du contrat d'apprentissage autorise l'employeur à demander la résiliation du contrat d'apprentissage</p> <p><i>Exemple: Le gérant était la seule personne capable d'assurer la formation professionnelle de l'apprenti, et la durée de sa maladie ne pouvait être déterminée.</i></p> <p><i>La résiliation du contrat obtenue devant le Conseil de prud'hommes a été jugée motivée.</i></p>		<p>(Cour Cass. soc. 6 mars 1985, Amour c/S.A.R.L. BARATINI Larrieu).</p>

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
Un apprenti jugé incapable ou inapte par son employeur peut-il être renvoyé ?	<p>NON</p> <p>L'employeur qui invoque l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer doit engager la procédure de vérification par examen individuel, auprès du centre d'information et d'orientation public ou s'il s'agit de santé soit par un médecin attaché à ces centres, ou à défaut par un médecin du travail, un médecin de la Santé scolaire, ou un médecin attaché à un établissement scolaire.</p> <p>L'avis circonstancié du Directeur du C.F.A. ou de la section d'apprentissage est transmis sous pli confidentiel à la personne chargée de l'examen. Les conclusions de cet examen sont adressées aux juges du contrat (Conseil des Prud'hommes) lorsque la vérification a été ordonnée par lui, et dans tous les cas aux parties, au directeur du Centre ou de la section d'apprentissage et au service qui a enregistré le contrat.</p> <p>Dans tous les cas, seul le Conseil de Prud'hommes peut prononcer éventuellement la rupture du contrat.</p>	R6222-36 à 40	
Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?	<p>La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle est en général de 2 ans pour préparer un CAP, BEP, BP, Bac. Prof., BTS, DUT...</p> <p>Elle peut varier de un à trois ans en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparée mais aussi en tenant compte du niveau initial de compétence de l'apprenti.</p> <p>Elle est fixée, soit par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre qui délivre le diplôme après avis de la commission professionnelle consultative ou des instances de concertation, soit par convention ou accord professionnel de branche étendu.</p>	L 6222-7 R 6222-6 R 6222-7	Voir cas de réduction et d'allongement de la durée de contrat, la plupart des formations étant dispensées en 2 ans
Un changement de chef d'entreprise est-il une cause de fin du contrat ?	<p>NON</p> <p>S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.</p> <p>Un avenant au contrat d'apprentissage constatera la nouvelle situation.</p>		Dans le cas où le nouvel employeur ne remplirait pas les conditions pour être habilité le Préfet décide si les contrats peuvent être menés à terme.

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Quels motifs peuvent-ils justifier la résiliation d'un contrat d'apprentissage par le conseil des prud'hommes ?</p>	<p>Essentiellement une :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faute grave de l'apprenti : <ul style="list-style-type: none"> ✓ absentéisme ou retard répétés en entreprise ou au CFA, ✓ manquements répétés à la discipline du travail, ✓ insuffisance de travail au CFA, ✓ inaptitude au travail après expertise... ✓ mise en danger d'autrui <p>Sauf faute volontaire, les erreurs ou imperfections dans les travaux accomplis par l'apprenti, ne constituent pas une faute grave. En aucun cas la maladie ne peut constituer un motif de licenciement.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faute grave de l'employeur. du maître d'apprentissage ou de son représentant <ul style="list-style-type: none"> ✓ absence complète de formation ou non respect de la progression pédagogique, ✓ travail demandé étranger à la formation, ✓ coups et blessures, ✓ harcèlement sexuel, ✓ non respect du code du travail, ✓ Etc.... <p>En cas de faute de l'employeur, l'apprenti peut prétendre à des dommages-intérêts.</p>		
<p>Peut-on résilier un contrat d'apprentissage sans l'accord des parties et sans jugement du conseil des prud'hommes ?</p> <p>Quelles peuvent en être les conséquences ?</p>	<p>NON</p> <p>Le non respect des dispositions législatives prévues ouvre droit pour l'apprenti à deux sortes d'indemnités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la rupture anticipée du contrat - versement du salaire jusqu'au moment où le juge statue sur la résiliation. <p><i>Observations : Arrêt de la cour de cassation</i> <i>" La rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors des cas prévus par l'article L.117-17 du Code du travail est sans effet ; dès lors, l'employeur est tenu, sauf en cas de mise à pied, de payer les salaires jusqu'au jour où le conseil de prud'hommes, saisi par l'une ou l'autre des parties, statue sur la résiliation. ". En outre " le juge qui prononce la résiliation du contrat aux torts de l'employeur doit le condamner à payer une indemnité réparant le préjudice subi par l'apprenti du fait de la rupture anticipée du contrat.</i></p>		<p>Cour de cassation Ch. Soc. 4.05.1999, n°97-40.049 Lefebvrec/Gouny et fils</p>

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Le Conseil des Prud'hommes : comment ça marche ?</p>	<p>Cette juridiction “ le tribunal des prud'hommes ” a comme particularité d'être composée de juges élus par leurs pairs, les salariés et les employeurs, et non par des magistrats professionnels. Son fonctionnement est fondé sur le principe de la parité. Seul un nombre égal de conseillers employeurs et salariés peut se prononcer sur un litige : un de chaque pour les conciliations, deux pour les audiences de jugement.</p> <p>En fonction de l'activité de l'entreprise ou du statut du salarié, les litiges sont portés devant l'une des cinq sections : agriculture, commerce, industrie, encadrement et activités diverses (ex : les coiffeurs relèvent du commerce, la mécanique et la boulangerie de l'industrie...)</p> <p>Pour actionner le Conseil de prud'hommes la procédure est simple :</p> <p>Il suffit d'adresser un courrier au greffe en indiquant son identité, ses coordonnées, le motif de l'affaire, les demandes précises que l'on formule à l'encontre de l'adversaire, les coordonnées de celui-ci.</p> <p>Le greffe se charge des convocations et de la notification des décisions.</p> <p>Ces actes de justice sont gratuits.</p> <p>Il y a une première audience pour une conciliation éventuelle. Si le désaccord persiste il y aura une audience de jugement.</p> <p>Le jugement est une décision judiciaire en premier ressort, susceptible d'appel, sauf si les litiges portent sur des sommes limitées (ex : inférieures à 22000 F en 1999)</p> <p>La procédure est orale : cela permet à chacun de s'exprimer librement sans nécessairement recourir à des écrits.</p> <p>La défense est aménagée : chaque partie, tenue de se présenter en personne sauf motif légitime peut se faire assister par un avocat ou un représentant syndical ou son conjoint ou un autre salarié ou employeur de la même branche d'activité.</p> <p>Certains litiges peuvent être examinés en urgence, c'est le référé. Les conditions en sont prévues par la loi.</p>		<p>Voir adresses annexe</p> <p>Voir le site ministère de la justice</p>

ENTREPRISE

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
Les apprentis entrent-ils en compte dans le calcul des seuils sociaux de l'entreprise ?	<p>NON</p> <p>Pour l'application de toutes les dispositions de la législation se référant à une condition d'effectif (à l'exception de celles relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles), les apprentis sont exclus de l'effectif de l'entreprise.</p> <p>Par exemple, si une entreprise occupe dix salariés et un ou plusieurs apprentis, cela ne l'oblige pas à prendre l'initiative de faire élire des délégués du personnel.</p>		
Si l' apprenti commet une faute , qui est responsable ?	<p>Dans la mesure où l'apprenti cause un dommage pendant le temps et au lieu de travail, alors qu'il se trouve sous la surveillance exclusive de son maître d'apprentissage pour effectuer un travail que celui-ci lui a commandé, la responsabilité du maître d'apprentissage ou de l'employeur est engagée sauf cas de faute intentionnelle.</p> <p>Exemple: Un jeune pâtissier, âgé de 17 ans et demie, avait dirigé une arme vers la fille de son employeur, qui tenait dans ses bras un bébé, atteignant mortellement le bébé et blessant la jeune fille. La responsabilité civile de l'artisan fut établie</p>		Cour de Cass. crim. 2 octobre 1985. Affaire Liopis
Que devient le contrat d'apprentissage en cas de modification de situation juridique de l'entreprise ?	<p>S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.</p> <p>En l'absence de déclaration du nouvel employeur de l'apprenti en vue de son habilitation - ou en cas d'opposition à l'engagement - le Préfet décide si les contrats en cours peuvent être exécutés jusqu'à leur terme.</p> <p>Observations : ces dispositions sont " d'ordre public " et s'imposent aux chefs d'entreprises et aux salariés. Elles dérogent à l'effet relatif des contrats : le nouvel employeur ne saurait prétendre être un tiers aux contrats conclus par le précédent. Le fait qu'il ne soit pas encore habilité au moment de la cession n'entraîne pas la caducité des contrats d'apprentissage.</p>		
Pour rechercher une entreprise d'accueil , où s'adresser ?	<p>Différentes structures existent pour aider à la recherche d'un maître d'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les Pôles Emploi (y compris toutes les agences locales) qui disposent de panneaux d'affichage " apprentissage " - les chambres de métiers, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture, - les organisations professionnelles d'employeurs, - les centres de formation d'apprentis... - les entreprises 		

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Peut-on s'opposer à l'embauche d'un apprenti par un employeur qui semble ne pas remplir les conditions de compétences professionnelles et / ou d'activité en rapport avec le diplôme envisagé ?</p>	<p>On ne peut en général pas s'opposer à l'embauche d'un apprenti à priori.</p> <p>Pour les entreprises, l'employeur- en signant le contrat signe aussi une déclaration établissant qu'il prend les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et qu'il offre les garanties de compétences professionnelles et pédagogiques.</p> <p>Le Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (ou la DRAAF pour le secteur agricole) ne peuvent qu'effectuer un contrôle à posteriori, constater éventuellement une insuffisance de la formation ou une qualification insuffisante du formateur et demander au préfet de s'opposer à de nouveaux contrats et de retirer l'habilitation.</p> <p>Cependant leur avis peut être demandé pour des personnes non diplômées ayant cinq ans d'activité professionnelle en relation avec un domaine de formation où elles souhaitent embaucher un apprenti.</p>		
<p>Un jeune peut-il être apprenti dans une entreprise de commerce ambulant (marché) ?</p>	<p>Si l'activité est en relation directe avec la formation envisagée, il n'y a aucune réglementation qui s'y oppose.</p> <p>Les conditions de travail devront être respectées.</p>		<p>Circulaire du 6.08.1985</p>
<p>Une entreprise peut-elle se voir refuser la possibilité d'accueillir un apprenti ?</p>	<p>NON à priori</p> <p>Toute entreprise du secteur privé peut engager un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage (équipements, techniques, conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, compétences et moralité des personnes) et si le maître d'apprentissage remplit les conditions de qualification indiquées par le code du travail.</p> <p>Cette déclaration précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les noms et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise, - le nombre de salariés, ainsi que les titres des diplômes susceptibles d'être préparés, <p>accompagnée de l'engagement d'offrir les garanties énoncées ci-dessus, les noms et prénoms, diplômes et ancienneté des formateurs.</p> <p>Elle est jointe au premier contrat.</p> <p>La déclaration devient caduque si l'entreprise n'a pas conclu de contrat d'apprentissage pendant la période de 5 ans à compter de la notification.</p>	<p>L 6223-1 et suivant</p>	<p>Les démarches peuvent être faites par l'intermédiaire des assemblées consulaires ou des organismes professionnels qui délivrent les imprimés nécessaires ou directement auprès de l'administration concernée (DIRECCTES départementales)</p>

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Quelle est la procédure à suivre pour retirer le droit d'embauche d'apprentis à une entreprise ?</p>	<p>S'il est constaté par l'Inspection chargée de l'apprentissage ou l'Inspection du travail que l'employeur méconnaît ses obligations, l'Inspecteur compétent met l'employeur en demeure de régulariser la situation et de prendre les mesures ou d'assurer les garanties de nature à permettre une formation satisfaisante.</p> <p>De même, l'employeur peut être mis en demeure de désigner au sein de son entreprise un autre maître d'apprentissage si le premier désigné ne présente plus les garanties requises.</p> <p>Après expiration du délai fixé par la mise en demeure, il peut être demandé au Préfet une décision d'opposition. Elle doit alors intervenir dans un délai de 3 mois après la mise en demeure.</p> <p>Dans tous les cas, le Préfet décide si les contrats en cours peuvent être exécutés jusqu'à leur terme. L'employeur peut demander de mettre fin à l'opposition en joignant à sa demande toutes justifications utiles.</p> <p><u>Cas particulier :</u></p> <p>Si les faits sont de nature à porter atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'Inspecteur du travail - en même temps que la mise en demeure - prononce la suspension de l'exécution du travail avec maintien du salaire.</p> <p>Il saisit le Directeur Départemental du Travail qui se prononce sous 15 jours sur la possibilité pour l'entreprise de poursuivre les contrats en cours ou d'engager des apprentis (recours possible devant le Directeur Régional du Travail). La suspension du contrat avec maintien des rémunérations est maintenue jusqu'à la fin des délais de recours.</p>	<p>L 6225-1 et suivant L 6225-3 et 4</p>	

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Limitation du nombre d'apprentis en Pharmacie : Combien d'apprentis peuvent-ils être formés par une officine de pharmacie ?</p>	<p>Chaque officine peut accueillir sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un jeune par pharmacien titulaire, - un jeune supplémentaire par pharmacien assistant, employé à temps plein ou deux temps partiel équivalent à un temps plein, - et un jeune supplémentaire pour deux préparateurs employés à plein temps ou leur équivalent temps plein, titulaires du BP ou ayant l'autorisation d'exercice. <p>Le nombre total de jeunes en formation quel que soit le niveau de la formation suivi, employés simultanément dans l'officine, ne pourra être supérieur à quatre.</p>	R 6223-8	Accord Collectif National du 21.02.94
<p>Limitation du nombre d'apprentis en Coiffure : Combien d'apprentis peuvent-ils être formés par une entreprise de coiffure ?</p>	<p>Au niveau V : le nombre maximum d'apprentis accueillis simultanément est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 pour 1, 2 ou 3 personnes qualifiées, employeur compris ; - 2 pour 4, 5 ou 6 ... - 3 pour 7, 8 ou 9 ... - 4 pour 10, 11 ou 12 ... - 5 pour 13,14 ou 15 ... 6 au-delà de 15... <p>Au niveau IV :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 pour 1 à 6 personnes qualifiées dont au moins 1 au niveau IV - 2 pour 7 à 12 2..... - 3 pour plus de 12..... 3..... <p>Elèves de DIMA (dispositif d'initiation aux métiers par alternance) : 1 seul par établissement. Il se substitue à un apprenti.</p> <p>Remarque: L'application simultanée de la règle pour les niveaux V et IV est autorisée. Un employeur travaillant seul ne peut accueillir qu'un jeune.</p>	R 6223-8	<p>Arrêté interministériel du 10/03/92 (BO n° 13 du 26/03/92)</p> <p>CIRC n° 92.119 du 20/03/92 (BO n° 13 du 26/03/92)</p>
<p>Combien d'apprentis peuvent-ils être formés dans une même entreprise ?</p>	<p>Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classe préparatoire à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une même entreprise est de deux pour chaque maître d'apprentissage.</p> <p>Chaque formateur peut accueillir en plus un apprenti dont le contrat est prorogé.</p> <p>Observations : dans chaque branche professionnelle un arrêté interministériel ou un accord étendu des partenaires sociaux peut fixer un plafond inférieur (ex. coiffure) Des conventions collectives peuvent aussi prévoir la même disposition (ex. pharmacie)</p>	R 6223-6	<p>Le Comité Départemental de l'Emploi et de l'Insertion. peut délivrer des dérogations individuelles pour 5 ans au plus, renouvelables si la qualité de la formation et les possibilités d'insertion professionnelle le justifient.</p>

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Quelles sont les primes qui peuvent être versées aux entreprises pour l'embauche d'un apprenti ?</p> <p>Dans quels cas doivent-elles être remboursées ?</p>	<p>La formation d'un apprenti donne lieu au versement d'une aide aux employeurs versée par la Région à l'employeur.</p> <p>Le Conseil Régional détermine la nature, le montant et les conditions d'attribution.</p> <p>Les causes de reversement sont :</p> <p>L'opposition à l'engagement d'apprenti en cas de non observation des obligations de l'employeur,</p> <p>La rupture du contrat, Une mauvaise formation, une absence de l'apprenti aux cours obligatoire, une non inscription ou une absence à l'examen Une rupture du contrat à l'initiative de l'employeur (sauf en cas de non respect de ses obligations par l'apprenti : absences aux cours ou à l'examen). La résiliation du contrat par le conseil des prud'hommes aux torts de l'employeur. En cas de rupture à l'initiative de l'apprenti (sauf après réussite à l'examen) l'employeur devra reverser une partie de la prime au prorata du temps restant à courir.</p>	<p>R 6243-2 et suivants</p>	<p>Voir service-public.fr Aides à l'embauche pour un contrat d'apprentissage</p>

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Comment s'effectuent les versements ?</p>	<p>Lorsque l'embauche de l'apprenti est confirmée à l'issue des deux premiers mois, l'employeur transmet au directeur du centre de formation d'apprentis ou au responsable de l'établissement où est créée la section d'apprentissage où est inscrit le jeune un formulaire de demande d'aide remis par le service chargé de l'enregistrement du contrat.</p> <p>Dès réception de ce formulaire, le directeur du centre ou le responsable de l'établissement transmet à la trésorerie générale de région chargée de la liquidation et du paiement de l'aide le volet relatif au versement au titre de l'aide à l'embauche, après apposition de son visa confirmant l'inscription du jeune,</p> <p>A l'issue de chaque année du cycle de formation, le directeur du centre ou le responsable de l'établissement mentionne, sur le volet relatif au versement au titre du soutien à l'effort de formation, le nombre d'heures prévues de formation et le nombre d'heures de formation effectivement suivies par l'apprenti. Il atteste ou non que l'apprenti a suivi régulièrement l'année de formation prise en considération et transmet le volet accompagné d'un état des absences de l'apprenti à la trésorerie générale de région mentionnée ci-dessus.</p> <p>Lorsque le directeur du centre ou le responsable de l'établissement n'a pas attesté du suivi régulier de l'apprenti ou lorsque l'écart entre le nombre d'heures prévues et le nombre d'heures réalisées nécessite une investigation complémentaire, la trésorerie générale de région retourne le volet relatif au versement au titre du soutien à l'effort de formation accompagné de l'état des absences de l'apprenti au service d'enregistrement. Ce dernier se prononce sur l'attribution de l'aide en tenant compte du respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par l'article L.117-7.</p> <p>L'employeur qui entend contester la décision de refus d'attribution de l'aide à la formation doit, préalablement à tout recours contentieux et dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision, former un recours devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles en ce qui concerne les professions agricoles ou le directeur régional du travail des transports en ce qui concerne les entreprises ou les établissements relevant de son contrôle.</p>		
<p>La prime destinée aux employeurs formant des apprentis handicapés est-elle maintenue en plus des aides à l'embauche et à la formation ?</p>	<p>OUI</p> <p>En effet, l'article L.6222-38 du code du travail qui prévoit le versement de primes destinées à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant résulter de l'embauche d'un jeune handicapé n'a pas été abrogé par la loi du 6 mai 1996.</p>	<p>L 6222-38</p>	

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>L'aide forfaitaire pour la formation peut-elle être versée aux employeurs d'apprentis relevant du secteur public ?</p>	<p>OUI Selon les décisions du Conseil Régional</p>		

FORMATIONS

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Quels sont les diplômes préparés en trois ans ?</p>	<p>LISTE DES C.A.P. PREPARES EN 3 ANS Métaux précieux option bijoutier, métaux précieux option joaillier, brodeuse, coiffure, fourrure, décorateur céramique, dessinateur d'exécution en publicité, dessinateur en tissu, doreur à la feuille ornemaniste, ébéniste, émailleur d'art sur métaux, encadreur, facteur de pianos, ferronnier, graveur en taille douce, graveur sur métaux, facteur d'orgues, lapidaire, menuisier en siège, métiers des industries et arts graphiques, orfèvre, ouvrier archetier, lutherie, pantographe, peintre en lettres, prothésiste dentaire, rentrayeur, arts du bois option A sculpteur ornemaniste, arts et techniques du verre, tapissier d'ameublement, tournage en céramique, entretien des articles textiles, tuyautier en orgues, verrier à la main...</p> <p>Les baccalauréats professionnels</p> <p>AUTRES DIPLOMES : Diplôme d'état d'infirmière, et certains titres homologués et formations du Supérieur</p>		<p>Voir décrets interministériels ou accords collectifs ou règlements des diplômes et titres</p>
<p>Un apprenti peut-il dans certains cas bénéficier d'un aménagement des conditions d'examen pour raisons de santé ?</p>	<p>Un apprenti (tout comme un élève) peut demander à bénéficier d'un aménagement en temps pour le passage des épreuves, si son état de santé le justifie (blessure, maladie, handicap...).</p> <p>Cette demande de " tiers-temps pédagogique " est à formuler auprès du Médecin membre de la C.D.E.S. (Commission Départementale de l'Education Spéciale) de chaque département, la décision étant prise par le Recteur ou l'Inspecteur d'Académie concerné.</p>	<p>Article D351-28 du code de l'éducation Circularité n° 2015-127 du 31-01-2015 du BO</p>	
<p>Comment compléter la formation d'un apprenti dans une entreprise de droit public ou de droit privé qui ne peut pas assurer la totalité de la formation ?</p>	<p>Pour permettre à l'apprenti de compléter sa formation, en ayant recours à des équipements ou techniques non utilisés dans l'entreprise, une partie de la formation peut être confiée à une ou plusieurs autres entreprises, en signant une <u>convention entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti.</u></p> <p>Elle doit préciser la durée et la nature des tâches qui seront confiées à l'apprenti, les horaires et lieu de travail, les noms et qualités des personnes formatrices dans l'entreprise d'accueil, les modalités éventuelles des frais occasionnés...</p> <p>Cette convention est adressée par l'employeur au directeur du C.F.A. qui la transmet - après visa de l'Inspecteur chargé de l'apprentissage - au service chargé de l'enregistrement (DDTEFP ou Direction de l'Agriculture et de la Forêt).</p> <p>(Convention type disponible dans les C.F.A.)</p> <p>Pendant la durée de cette convention, l'apprenti doit continuer de suivre les cours du CFA et doit se conformer au règlement intérieur de l'entreprise d'accueil.</p> <p>Le versement du salaire continue d'être assuré par l'employeur initial.</p>	<p>L 6211-5</p>	

MAITRE D'APPRENTISSAGE

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Qu'est ce qu'un " maître d'apprentissage ? "</p> <p>Quelles sont ses missions ?</p>	<p>Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée " <i>maître d'apprentissage</i> ".</p> <p>Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA.</p> <p>L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti.</p>	<p>L 6223-5 à L 6223-8</p>	
<p>Qu'est ce que le titre de maître d'apprentissage confirmé ?</p>	<p>Le titre de maître d'apprentissage confirmé peut être décerné aux personnes qui remplissent les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une expérience professionnelle d'au moins cinq ans, - avoir une expérience d'au moins deux ans dans l'exercice des fonctions de tuteur auprès de jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de l'un des contrats d'insertion en alternance - avoir acquis des compétences et un savoir-faire en matière tutorale et pédagogique, validés selon les modalités fixées par les conventions prévues. <p>Ce titre est attribué par les chambres d'agriculture, de commerce ou de métiers.</p> <p>Toute décision d'opposition du préfet à l'engagement d'apprentis entraîne et mentionne le retrait d'office du titre de maître d'apprentissage confirmé lorsque celui-ci a été délivré à l'employeur.</p>	<p>L 6223-25 à 30</p>	<p>loi 93.1313 du 20.12.93</p>

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Quelles sont les conditions pour être maître d'apprentissage ?</p>	<p>Le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité et de compétences professionnelles.</p> <p>Il a pour mission de contribuer dans l'entreprise à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée, en liaison avec le C.F.A. (Centre de Formation d'Apprentis).</p> <p>Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle :</p> <p>* les personnes titulaires d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme préparé par l'apprenti, et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'un temps d'exercice d'au moins 3 années dans l'activité correspondante ;</p> <ul style="list-style-type: none"> les personnes justifiant d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle correspondant d'une durée de 5 ans et d'un niveau minimal de qualification défini par le CODEI (commission Départementale de l'Emploi et de l'Insertion). <p>* les personnes possédant une expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et des loisirs.</p>	R 6223-24	Adresses des DIRECCTES
<p>Que devient le contrat en cas d'incapacité temporaire du maître d'apprentissage ?</p>	<p>Le contrat d'apprentissage subsiste. L'apprenti poursuit ses cours et perçoit son salaire intégralement.</p> <p>En cas d'incapacité prolongée du maître d'apprentissage, et d'absence d'autre formateur possible au sein de l'entreprise un jugement du Conseil des prud'hommes peut intervenir, à la demande de l'apprenti, pour interrompre le contrat.</p>		
<p>Le même maître d'apprentissage peut-il former simultanément deux apprentis dans deux spécialités différentes ?</p>	<p>Le Code du Travail ne l'interdit pas formellement.</p> <p>Toutefois, la formation peut être difficile si l'organisation du travail et le temps de travail ne sont pas les mêmes pour les deux activités.</p> <p>Il faut donc s'assurer des qualifications du formateur et de sa disponibilité dans les deux spécialités, de la présence du matériel et de l'équipement nécessaires et des rythmes de travail.</p> <p>L'analyse est conduite par les services académique de l'inspection de l'apprentissage</p>		Ex. 1 boulanger + 1 pâtissier si le maître d'apprentissage possède les 2 qualifications.

SALAIRE DE L'APPRENTI

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Quel est le salaire minimum d'un apprenti dans le secteur privé ?</p>	<p>L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC dont le montant varie en fonction de l'âge de celui-ci (sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables).</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 16 ans à 17 ans (ou moins de 16 ans) : <ul style="list-style-type: none"> . 1ère année 25 % du SMIC, . 2ème année 37 % du SMIC, . 3ème année 53 % du SMIC. - de 18 ans à 20 ans : <ul style="list-style-type: none"> . 1ère année 41 % du SMIC, . 2ème année 49 % du SMIC, . 3ème année 65 % du SMIC. - à partir de 21 ans : <ul style="list-style-type: none"> . 1ère année 53 % du SMIC ou du SMC* . 2ème année 61 % du SMIC ou du SMC* . 3ème année 78 % du SMIC ou du SMC* <p>*salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.</p> <p>En cas de prolongation du contrat : le salaire est égal à celui perçu lors de la dernière année d'exécution du contrat.</p> <p>En cas de réduction de durée du contrat : le salaire correspond à celui d'un jeune ayant effectué une première année de contrat.</p> <p>Les montants des salaires sont majorés à compter du premier du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans et au jour du passage de 1^{ère} en 2^{ème} année ou de 2^{ème} en 3^{ème} année.</p> <p>En cas de nouveau contrat avec le même employeur, la rémunération est au moins égale à celle perçue lors de la dernière année du contrat précédent (sauf dispositions plus favorables).</p> <p>Pour une formation complémentaire : Il faut appliquer le taux afférent à l'âge majoré de 15% : - 52 % pour les 16 à 18 ans, - 64 % pour les 18 à 20 ans, - 76 % pour les plus de 21 ans. que la formation initiale ait été suivie en plein temps ou en apprentissage</p>	<p>L 6222-27</p> <p>L 6222-29</p> <p>D 6222-26</p> <p>D 6222-28</p>	<p>Voir également convention collective et salaire secteur public, heures supplémentaires, avantages en nature, cas particulier apprenti embauché par un ascendant,</p> <p>Cas des redoublants.</p>

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Quel est le salaire de l'apprenti en cas de réduction de la durée du contrat suite à une première formation ?</p>	<p>Les apprentis dont le contrat a été réduit, soit parce qu'ils ont déjà eu une année de formation, soit parce qu'ils ont un niveau supérieur, sont considérés comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Leur salaire est celui de la deuxième année ; Ils sont en général inscrits au C.F.A. en dernière année de formation.</p>	R 6222-15	
<p>Quel est le salaire d'un apprenti dans le secteur public ?</p>	<p>La rémunération est fixée en pourcentage du SMIC selon l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat. Elle est identique à celle des apprentis du secteur privé pour les jeunes en formation au niveau V. Les apprentis en formation au niveau IV ont leur salaire majoré de 10 points. Ceux en formation au niveau III ont leur salaire majoré de 20 points.</p>	L 6228-28	
<p>comment sont payées les heures supplémentaires en apprentissage ?</p>	<p>La rémunération des H.S. est la même que celle applicable au personnel de l'entreprise.</p>		
<p>Comment sont considérés avantages en nature, pour les apprentis ?</p>	<p>Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée (sauf dispositions plus favorables prévues par la Convention Collective). Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire. Si des avantages en nature sont accordés, le contrat doit fixer les conditions dans lesquelles ils sont déduits du salaire. Les avantages en nature concernant la nourriture et le logement sont définis en référence au Minimum Garanti (MG) Des dispositions particulières sont prévues pour les personnels des hôtels, cafés et restaurants et pour le secteur agricole ;</p>	R 6222-4	<p>Voir aussi les conventions collectives particulières</p>
<p>Un apprenti paie-t-il des impôts sur son salaire ?</p>	<p>Le salaire de l'apprenti est exonéré d'impôt jusqu'à un certain seuil fixé chaque année par la Loi de Finances</p>		<p>Voir chaque année imprimé des services fiscaux.</p>

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
Que doit comporter un bulletin de salaire ?	Un certain nombre de mentions sont obligatoires sur le bulletin de paye.	Décret n°2016-190 du 25-02-2016	Il est remis sur le lieu de travail. Voir service.public.fr Nouveau modèle à partir du 01-01-2018
Quelles sont les prestations sociales auxquelles l'apprenti à droit ?	<p>Elles sont identiques à celles des autres salariés avec quelques particularités :</p> <p>Maladie - maternité : Le calcul des indemnités journalières payées par la sécurité sociale s'effectue sur une base forfaitaire indépendante du salaire réel : le " SMIC apprenti diminué de 11% ". Elle est égale à 50% de cette base. L'apprenti doit éventuellement bénéficier du complément employeur prévu par la convention collective ou les accords d'entreprise.</p> <p>Veillesse : Le calcul des droits s'effectue sur la même base que pour la maladie tant pour le régime général que pour le complémentaire.</p> <p>Prestations familiales : L'apprentissage y donne droits sous conditions de salaire</p> <p>Accident du travail : Le montant des indemnités ne peut pas être supérieur à la rémunération de l'apprenti.</p> <p>Chômage : A la fin du contrat ou en cas de rupture avec un motif reconnu légitime par l'ASSEDIC et s'il ne trouve pas immédiatement du travail, l'apprenti a droit aux allocations comme les autres salariés. Les allocations sont calculées en fonction du salaire réel.</p>		
Peut-il y avoir des annexes au salaire minimum pour les apprentis	<p>OUI, si elles existent pour les autres salariés de l'entreprise.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prime de transport, - primes diverses : 13^{ème} mois, tickets-restaurant, etc..... 		Voir convention collective ou accord d'entreprise
La famille de l'apprenti continue-t-elle de percevoir les allocations familiales ?	<p>OUI, mais</p> <p>A condition que l'apprenti ait moins de 20 ans et que son salaire ne dépasse pas un plafond de 55 % du S.M.I.C. par mois.</p>		
Quel est le montant horaire du S.M.I.C. ?	<p>9.67 euros de l'heure</p> <p>SMIC brut : 1466.62/mois</p>		

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Un apprenti peut il bénéficier d'aides ou de primes particulières ?</p>	<p>OUI Des Conseils régionaux peuvent prévoir des participations aux frais de transports, d'hébergement ou de repas. Ils peuvent aussi accorder des primes spéciales.</p>		

TRAVAIL

QUESTIONS	REponses	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
Un apprenti boulangier ou pâtissier commence son travail à minuit . Est-ce normal ?	<p>Le travail des apprentis boulangers est régi par le Code du Travail qui stipule que “ ceux âgés de plus de 16 ans et de moins de 18 ans ” peuvent commencer de travailler avant 6 heures du matin mais au plus tôt à 4 heures, sur dérogation accordée par l’Inspecteur du Travail concerné.</p> <p>Seuls les établissements où toutes les phases de fabrication du pain ou de pâtisseries ne sont pas réalisées après 6h du matin peuvent en bénéficier.</p> <p>Dans ce cas les apprentis ont droit à un congé hebdomadaire de deux jours consécutifs.</p>		<p>Vérifier auprès de l’I.T. si l’autorisation a été donnée (voir coordonnées en annexe G).</p> <p>Dans le cas contraire, saisir l’I.T.</p> <p>.</p>
Que doit faire un apprenti en cas d’arrêt de travail ?	<p>Comme tout salarié, l’apprenti en arrêt de travail doit en aviser son employeur, dans les délais légaux prévus, à l’aide de justificatif (certificat d’arrêt de travail ou certificat d’accident de travail.)</p> <p>L’apprenti percevra éventuellement les indemnités journalières qui lui sont dues.</p> <p>L’apprenti devra également justifier son absence au C.F.A. de la même manière</p>		
Un apprenti peut-il bénéficier d’un mi-temps thérapeutique ? (Temps de travail moins lourd mais sans cesser l’activité)	<p>Seule la médecine du travail peut accorder cette possibilité, à mettre en place avec l’accord de l’entreprise, et qui devra porter sur l’horaire de travail en entreprise et non sur l’horaire de C.F.A. dont la durée minimum est fixée par la loi.</p>		
Un apprenti a subi des violences en entreprise et cela a nécessité des soins médicaux. Il ne veut plus retourner y travailler. Que faire ?	<p>Il faut faire constater la (les) blessure(s) ou marque (s) par un médecin.</p> <p>Eventuellement déposer une plainte auprès des services de police. Demander ensuite la rupture du contrat par le Conseil de prud’hommes en sollicitant l’obtention des salaires jusqu’au terme prévu du contrat. Saisir l’Inspection du travail pour contrôle et procédure de retrait d’habilitation.</p>		<p>Conseils de Prud’hommes : (voir annexe)</p>

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Dans quelles conditions les jeunes peuvent-ils travailler pendant les vacances scolaires ?</p>	<p>La réglementation du travail prévoit qu'aucun jeune ne peut travailler avant d'être libéré de l'obligation scolaire à 16 ans.</p> <p>Par exception les adolescents de plus de 14 ans peuvent effectuer temporairement des travaux légers pendant les vacances scolaires. L'ensemble de la réglementation s'applique à eux (contrat à durée déterminée écrit, durée du travail, inscription sécurité sociale etc.) Elle est complétée par des règles protectrices particulières :</p> <p>Pour tous les jeunes de moins de 18 ans : Nature des travaux : interdiction des travaux dangereux ou insalubres ou au-dessus de leurs forces. Une femme mineure ne peut être employée dans un débit de boisson sauf celui appartenant à la famille Durée du travail : elle ne peut pas excéder 7h /jour, 4h30 d'affilée, 35 heures. Le travail de nuit est interdit ainsi que les heures supplémentaires sans autorisation Le repos entre deux périodes de travail doit être au moins de 12h consécutives Salaire: pour les moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle le salaire minimum doit être égal à 80% du SMIC avant 17 ans ou 90% entre 17 et 18 ans. A la fin du contrat l'indemnité de congés payés doit être de 10% du salaire brut perçu</p> <p>Le jeune doit passer une visite médicale avant l'embauche Pour les jeunes de 14 à 16 ans pendant la moitié seulement des vacances scolaires comportant au moins 14 jours : Nature des travaux : légers (étalages extérieurs des boutiques interdits) Procédure d'autorisation : 15 jours avant l'embauche l'employeur doit demander l'autorisation à l'inspecteur du travail qui dispose de 8 jours pour notifier éventuellement son désaccord. Passé ce délai la décision est réputée favorable. La demande indique la durée, la nature et les conditions de travail, les horaires et la rémunération. Elle porte l'accord écrit du représentant légal du jeune. L'autorisation peut être retirée à tout moment s'il est constaté des conditions non conformes ou contraires à la réglementation du travail.</p>		<p>S'adresse aux inspecteurs du travail compétents.</p>
<p>Existe-t-il des interdictions pour travaux dangereux ou en élévation ?</p>	<p>Les ateliers recevant des jeunes travailleurs de moins de 18 ans ou des jeunes en cours de formation doivent être tenus en conformité avec la législation en vigueur, notamment en ce qui concerne les machines, les appareils et les installations électriques.</p> <p>Le Code du Travail précise un certain nombre d'interdictions de travaux avec machines ou autres pour les jeunes de moins de 18 ans.</p> <p>Cependant, les apprentis (ou élèves de l'enseignement technique) peuvent être autorisés à utiliser, au cours de leur formation professionnelle, des machines ou appareils dont l'usage est réglementé à condition d'avoir une autorisation accordée par l'Inspecteur du Travail après avis médical (médecine du travail ou scolaire).</p> <p>Ces dérogations sont valables trois ans et renouvelables. Elles sont révoquées à tout moment.</p>	<p>Art R4153-49 L4153-9</p> <p>Décret 2013-914 et 915</p>	<p>Circulaire interministérielle N°11 du 23 octobre 2013</p>

QUESTIONS	REPOSES	REF. CODE TRAVAIL	OBSERVATIONS ET REFER. DIVERSES
<p>Les apprentis ont-ils des conditions de travail particulières ?</p>	<p>En droit du travail l'apprenti est considéré comme un salarié à part entière. Toutes les dispositions du code du travail et le cas échéant, de la convention collective ou d'un accord d'entreprise le concernent.</p> <p>Le temps passé en formation fait partie de son temps de travail contractuel.</p> <p>Les temps de "vacances" du CFA n'ont aucune incidence sur les congés de l'apprenti. A l'inverse l'employeur n'a pas le droit de mettre l'apprenti en congé pendant les périodes ou il doit suivre des cours au CFA.</p>		<p>Document "Transparences" du ministère de l'emploi</p>
<p>Les apprentis peuvent-ils se syndiquer ?</p>	<p>OUI : Ils ont les mêmes droits syndicaux et électoraux que les autres travailleurs. Sous réserve des conditions exigées par la loi ils sont électeurs et éligibles et peuvent être délégués syndicaux.</p>		

ANNEXES

➤ **CONSEILS DE PRUD'HOMMES**

ARDECHE : 24 Boulevard de la République - 07100 ANNONAY – TEL 04 75.33.41.81
10 rue Georges Couderc 07200 AUBENAS – TEL 04 75.93.51.84

DROME : Immeuble “ le Forum ” -7 avenue de Verdun - 26000 VALENCE – TEL 04 75.43.09.85
Place Emile Loubet 26200 MONTELMAR – TEL 04.75.00.66.40

ISERE : 1 Place Firmin Gautier - 38000 GRENOBLE – TEL 04 38.21.21.80
43 bd Saint Michel 38300 BOURGOIN JALLIEU – TEL 04.74.93.30.50
18 rue du 11 Novembre 38200 VIENNE – TEL 04.74.85.14.84

SAVOIE : Place du Palais de Justice - 73000 CHAMBERY – TEL 04 79.33.60.09
6 av des Chasseurs Alpains 73200 ALBERVILLE – TEL 04-79-32-59-30
12 rue Isaline 73100 AIX LES BAINS TEL 04.79.61.37.24

HT SAVOIE : 18 av. de Trésums - 74000 ANNECY – TEL 04 50.33.76.00
20 rue Léandre Vaillat 74100 ANNEMASSE TEL 04.50.38.39.32
Rue Carroz 74130 BONNEVILLE TEL 04.50.97.14.10

Direction Des Services Départementaux De L'Éducation Nationale (DSDEN)

ARDECHE : Place A. Malraux - BP 627 - 07006 PRIVAS - TEL 04.75.66.93.00 - Fax 04.75.64.69.84

DROME : Place Louis Cardonnel - 26015 VALENCE - TEL 04.75.82.35.00 - Fax 04.75.82.35.10

ISERE : Cité Administrative - 1 rue Joseph Chanrion - 38032 GRENOBLE CEDEX - TEL 04.76.74.79.79 - Fax 04.76.74.79.95

SAVOIE : 131 avenue de Lyon -BP 150- 73018 CHAMBERY - TEL 04.79.69.16.36 - Fax 04.79.69.72.99

HT SAVOIE : Cité administrative, 7 rue Dupanloup - BP 228 - 74006 ANNECY - T.EL 04.50.88.41.58 - Fax 04.50.51.47.36

(Voir coordonnées des Commissions Départementales de l'Éducation Spéciale auprès de chaque Inspection Académique)

➤ **RECTORAT DE L'ACADEMIE DE GRENOBLE**

Rectorat de l'Académie - 7 place Bir- Hakeim - BP 1065 - 38021 GRENOBLE CEDEX – TEL 04.76.74.70.00 - Fax 04.76.74.73.60

SAIA (Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage) – RECTORAT - BP 1065 - 38021 GRENOBLE CEDEX - TEL 04. 76.74.74.34 - Fax 04.56.52.46.79

➤ **DIRECTION REGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (DIRECCTE)**

ARDECHE : Rue André Philip - 07000 PRIVAS – TEL 04.75.66.74.74
DROME : 70 avenue de la Marne - 26000 VALENCE – TEL 04.75.75.21.00 ou 04.75.75.21.00
ISERE : 1 avenue Marie Reynoard 38100 GRENOBLE – TEL : 04.56.58.38.38
SAVOIE : Carré Curial - 73000 CHAMBERY – TEL 04.79.60.70.00
HAUTE SAVOIE : 48 avenue de la République - 74960 CRAN GEVRIER – TEL 04.50.88.28.00

(Voir coordonnées des Inspecteurs du Travail auprès de chaque Unité Territoriale)

➤ **ACADEMIE DE GRENOBLE INSPECTEURS DE L'EDUCATION NATIONALE CHARGES DE L'APPRENTISSAGE en mission dans les départements**

DROME : M Hervé ENGEAMME - DSDEN de la Drôme – TEL 04.75.82.35.04 - Fax 04.75.82.35.10
ARDECHE : Mme Sophie LELEU - DSDEN de l'Ardèche – TEL 04.75.66.93.33 - Fax 04.75.66.93.01
ISERE : M. Jacques LUCIANI - DSDEN de l'Isère- TEL 04.76.74.70 19- Fax 04.76.74.79.95
SAVOIE : M. Pierre MARTIN - DSDEN de la Savoie – TEL 04.79.69.16.36 - Fax 04.79.69.72.99
HT SAVOIE : M. Claude LARGE – DSDEN de la Haute Savoie – TEL 04.50.88.43.48.

- **Coordonnateur du service de l'apprentissage :** Monsieur Jacques NAVIGLIO

➤ **CHAMBRES DE COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE**

ARDECHE CCI Annonay : 38 rue Sadi Carnot - 07100 ANNONAY Cedex. TEL 04 75 69 27 27- Fax 04 75 69 27 00

ARDECHE CCI Aubenas : Chemin de la Temple - BP 215- 07205 AUBENAS Cedex. TEL 04 75 35 85 00 - Fax 04 75 35 85 01

DROME CCI Drome : 52-74 rue Barthélémy de Laffemas – BP 1023 - 26010 VALENCE Cedex-TEL 0475 75 70 07 –FAX 04 75 43 72 03

ISERE CCI Grenoble : 10 rue Aimé Pupin - 38100 GRENOBLE –TEL 04 76 28 25 70 /29 80 –FAX 04 76 28 25 71

ISERE CCI Nord Isère : Parc technologique, 5 rue Condorcet – BP 108 - 38093 VILLEFONTAINE cedex- TEL 04 74 95 24 15 – FAX 04 74 95 24 01

ISERE CCI Grenoble : 1 place André Malraux 38000 GRENOBLE TEL : 04 76 28 28 28

ISERE CCI Nord Isère : 2 place Saint Pierre 38200 VIENNE TEL 04 74 95 24 00

SAVOIE CCI Savoie : 5 rue Salteur – 73024 CHAMBERY Cedex – TEL 04 79 75 57 50 – FAX 04 79 75 76 74

HAUTE-SAVOIE CCI Haute-Savoie : 5 rue du 27^{ème} Bataillon Chasseurs Alpains BP 2072 74011 ANNECY Cedex - TEL 04 50 33 72 24 – FAX 04 50 33 72 38

RHONE CCI de Lyon : Place de la Bourse -69289 LYON Cedex 02- TEL 04 72 40 58 58 – FAX 04 72 40 82 13

Les organismes retenus pour procéder à l'évaluation des compétences des futurs apprentis

ARDECHE	Centre d'Aide à la Décision de la Chambre des Métiers
ARDECHE	CFA Ardèche Nord - SEPR d'Annonay
DROME	Centre d'Aide à la Décision de la Chambre des Métiers
SAVOIE	Centre d'Aide à la Décision de la Chambre des Métiers
HAUTE SAVOIE	Centre d'Aide à la Décision de la Chambre des Métiers
HAUTE SAVOIE	Centre d'Evaluation des Potentiels à se former de l'Industrie (CEPFI)
ISERE	Centre d'Aide à la Décision de la Chambre des métiers (pour les sites de Grenoble et de Vienne)
ISERE	Association de Formation Professionnelle de l'Industrie (AFPI)
ISERE	CFA Institut des Métiers et des Techniques à Grenoble (IMT)
ISERE	Le Point A de la Chambre de Commerce et de l'Industrie
ISERE	CFA Académique de Grenoble
ISERE et RHONE	AFT - CFA TL pour les sites de Villette d'Anthon, Vaulx en Velin et Fontaine
RHONE	Centre d'Aide à la Décision de la Chambre des Métiers
RHONE	CFA INHNI à Vénissieux
RHONE	Centre Interprofessionnel des Métiers de l'Entreprise (CIME)
RHONE	CFA Régional des MFR à Ecully
RHONE	CFA de la SEPR de Lyon
RHONE	Ressources et Performances à Lyon
RHONE	CFA Agricole et Horticole (CRAFA) à Dardilly
RHONE	Interfora Performance
RHONE	Centre académique de bilans de compétences (CABC) à Lyon
RHONE	IGS Centre de Bilan d'Information et d'Orientation (CBIO)
RHONE	AFPI Rhodanienne à Lyon à compter du 1 ^{er} janvier 2015
AIN	CFA l'AFPMA à Peronnas
LOIRE	Centre d'Aide à la Décision de la Chambre des Métiers (pour St Etienne et Roanne)
LOIRE	Organisme pour le développement Industriel Ligérien (ODIL) St Etienne
LOIRE	Centre d'Evaluation des Potentiels à se former de l'Industrie (CEPFI)

Chambres des Métiers et de l'Artisanat (CMA)

CMA de Tournon

5 rue de l'Isle BP 81
07300 Tournon sur Rhône cedex
04.75.07.54.00

CMA de Romans

Clos des Tanneurs
Avenue Adolphe Figuet BP 153
26104 Romans
04.75.05.88.88

CMA de Montélimar

3 chemin de Nocaze BP 281
26207 Montélimar
04.75.00.86.20

CMA de Grenoble

32 rue de New York
38026 Grenoble cedex
04.76.70.82.09

CMA de Vienne

ZA La Gère Malissol BP 369
38217 Vienne cedex
04.74.57.10.20

CMA de Chambéry

7 rue Ronde BP 348
73024 Chambéry
04.79.69.94.00

CMA d'Annecy

28 avenue de France
74011 Annecy cedex
04.50.23.92.22

CMA de Lyon

58 avenue Maréchal Foch
69006 LYON
04.72.43.43.00