

2021

LOIRE-ATLANTIQUE - MAINE-ET-LOIRE - MAYENNE - SARTHE - VENDÉE

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

L'essentiel pour bien recruter votre apprenti !



**SIMPLIFIEZ-VOUS L'APPRENTISSAGE
AVEC LA CMA**



SOMMAIRE

Avant-propos	3
Paroles d'Artisan(e)s, Maîtres d'Apprentissage	4 & 5
Un accompagnement sur-mesure - Offre de Services de la CMA	6
Questions préalables au recrutement d'un apprenti	
Quels engagements pour l'employeur ?	7
Maître d'Apprentissage, qui peut l'être ?	7
Combien d'apprentis au maximum ?	8
Apprenti : quelles conditions d'âge et de nationalité ?	8
Les formalités ?	
Quelles infos réunir avant la rédaction du contrat d'apprentissage ?	9
Quelles démarches pour le contrat d'apprentissage ?	10
Demande de contrat d'apprentissage et de l'avenant : quel circuit ?	11
Avenant au contrat d'apprentissage : à quel moment le faire ?	11
Fin du contrat d'apprentissage : quelles démarches ?	12
Et si rupture du contrat ou de l'avenant ?	12
Contrat d'apprentissage... Ce qu'il faut savoir	
Un contrat d'apprentissage c'est quoi ?	13
Quel est le statut de l'apprenti ?	14
Salaire minimum de l'apprenti : quelles règles ?	14
Salaire de l'apprenti : quelles situations particulières ?	14
Quels congés pour l'apprenti ?	15
Temps de travail : quelles spécificités pour le salarié selon son âge ?	15
Quelles obligations ont l'employeur et l'apprenti ?	16
Quel suivi médical pour l'apprenti ?	16
Travaux dangereux : quelle réglementation ?	17
Liste des machines dangereuses nécessitant une dérogation	18
Quelles aides pour les employeurs d'apprentis ?	19
Contacts utiles	20 & 21

AVANT-PROPOS

2020, année record pour l'apprentissage !

L'apprentissage forme les chefs d'entreprise de demain...

Il a démontré son efficacité pour répondre aux besoins en compétences des entreprises, et est un gage reconnu de transmission réussie entre les générations.

Fort de son expertise, la CMA Pays de la Loire accompagne chaque entreprise tout au long de la vie du contrat d'apprentissage.

La CMA Pays de la Loire met à votre disposition le Guide de l'Employeur actualisé, notamment sur la réglementation, les aides, la durée et les conditions de travail... Il reprend les droits, devoirs et obligations liés à la signature d'un contrat d'apprentissage.

La mise en ligne de ce guide sur notre plateforme artisanatpaysdelaloire.fr vous permet d'obtenir toutes ces informations et liens utiles, actualisés au fil de l'eau.

Pour vos formalités d'apprentissage... c'est simple ! Contactez votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat et bénéficiez de l'expertise de ses conseillers en apprentissage.

Économisez votre temps et libérez-vous de vos formalités d'apprentissage !

Adoptez le réflexe CMA !



PAROLES D'ARTISAN(E)S, MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

La région Pays de la Loire est la plus dynamique de France en matière d'apprentissage. Les entreprises artisanales figurent au 1^{er} rang des employeurs d'apprentis. Une majorité d'entre elles font appel aux compétences de la CMA pour leurs formalités. Questionnées sur leurs besoins, quelques-unes nous livrent ici leurs impressions sur l'apprentissage et les prestations de la CMA. Gros plan.



“ En 2007, j'ai ouvert mon salon de Coiffure à MESANGER.

Je forme des apprenties depuis 14 ans dont 5 en BP coiffure et une en CAP qui va poursuivre en BP cette année.

“ J'ai toujours eu recours à la CMA. Une équipe efficace, réactive, toujours à l'écoute. ”

J'ai par ailleurs embauché deux de mes apprenties en CDI.

J'ai toujours eu recours à la Chambre de Métiers qui m'apporte un confort réel quant à l'élaboration des contrats d'apprentissage, les conseils, les réponses à mes questions.

Une équipe efficace, réactive, toujours à l'écoute ! ”

MAGALIE BOBIN - COIFFEUSE - TENDANCE ET REFLET - MÉSANGER



“ Depuis 2002, date de création de l'entreprise, nous avons formé plus de 50 apprentis en CAP, MC et BTM. Le recrutement est principalement fait spontanément par les jeunes, parfois en collaboration avec les centres de formation. Nous avons tous les ans énormément de demandes.

Bien que le dossier reste relativement simple à constituer, il est néanmoins important de le faire correctement compte-tenu de son caractère juridique.

Depuis toujours nous travaillons en collaboration avec la CMA, elle nous apporte une sérénité sur les documents juridiques et des réponses à nos questions au cas par cas.

C'est un appui non négligeable ou de plus en plus le social devient important et qui ne va pas en se simplifiant. L'accompagnement est parfait ! Même la réactivité est là ! ”

“ La CMA nous apporte une sérénité sur les documents juridiques et des réponses au cas par cas. ”

PATRICK GELEUSKER - CHOCOLATIER - LA ROCHE SUR YON

PAROLES D'ARTISAN(E)S, MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

“ Fondée en 1932 sous le nom de Charcuterie Jouanneau, elle devient "Poivre & Sel" en 2007.



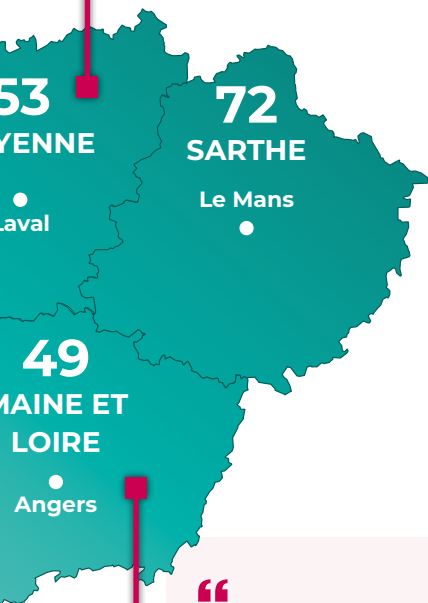
“ L'offre de services proposée est l'occasion de créer du lien entre nous et j'y apprécie la relation humaine. ”

Une vingtaine d'apprentis y ont été formés en CAP charcutier-traiteur, cuisine, service, vente, ou en MC traiteur et pâtisserie, avec les URMA 53 et 72.

Depuis une trentaine d'années, le métier de charcutier-traiteur a vu son nombre de professionnels diminuer. Le CFP et la Chambre de Métiers nous sollicitent et nous accompagnent, afin de recréer du lien, donner de la visibilité et favoriser la connaissance du métier, pour attirer de nouvelles recrues.

L'offre de services proposée est l'occasion de créer du lien entre nous et j'y apprécie la relation humaine. Par ailleurs, le lien direct entre CMA et CFP permet de recevoir le contrat finalisé pour signature, tout en ayant respecté la procédure. C'est rassurant, on sait ce que l'on fait. ”

SERGE BOISSEAU - POIVRE & SEL - CHARCUTIER TRAITEUR - LAVAL



“ J'ai créé mon salon de toilettage "K beau chic" en 2010 dans le centre-ville d'Angers. Plus qu'une vocation, mon métier est une réelle passion. Je ressentais le besoin de transmettre mon savoir-faire. J'ai formé une 1^{ère} apprentie en 2016. Une expérience bénéfique pour nous deux, l'apprentie a obtenu son diplôme en 2018. J'ai renouvelé l'expérience chaque année. Une nouvelle apprentie est au salon depuis septembre 2020 et une seconde devrait arriver à l'été 2021.



“ Le guide employeur est un bon outil qui regroupe une mine d'or d'informations. ”

En parallèle, je participe à des concours. Je les encourage dans cette voie. Je vais d'ailleurs participer, avec mon apprentie, au prochain championnat de France de toilettage.

Mes 3 premières apprenties m'avaient été redirigées par l'école ou par l'intermédiaire de collègues toiletteuses. Cette année, mon apprentie est d'abord venue en stage découverte, elle hésitait entre élevage et toilettage. Stage concluant !

Je n'ai eu jusqu'ici aucune difficulté relative aux démarches de recrutement d'un(e) jeune en apprentissage. J'ai toujours fait rédiger mes contrats par la CMA. Je suis satisfaite de la prestation et des services fournis. Le guide employeur est un bon outil qui regroupe une mine d'or d'informations. ”

AUDREY GUIGOT - TOILETTEUSE - ANGERS

UN ACCOMPAGNEMENT SUR-MESURE

TARIFS 2021 DES PRESTATIONS DE L'OFFRE DE SERVICES

ASSISTANCE AUX FORMALITÉS DE RÉDACTION DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE	
1 ^{ER} CONTRAT	65 €
2 ^{ÈME} CONTRAT ET SUIVANTS SIGNÉS EN 2021 (ANNÉE CIVILE)	50 €
ASSISTANCE AU CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE	50 €
ASSISTANCE AUX FORMALITÉS DE RÉDACTION DES AVENANTS AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE	35 €
ASSISTANCE AUX FORMALITÉS DE RÉDACTION DES RUPTURES DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE	NON PAYANT
DÉLIVRANCE D'UNE ATTESTATION APPRENTISSAGE (POUR FAIRE VALOIR LA PÉRIODE D'APPRENTISSAGE EN CAS DE PERTE DU CONTRAT)	35 €

OFFRE DE SERVICES CMA : QUELLES PRESTATIONS ?

1. ÉTUDE DE FAISABILITÉ DE L'EMBAUCHE DE VOTRE APPRENTI

- Information sur la démarche de recrutement d'un apprenti
- Information sur la réglementation relative à l'apprentissage
- Étude de votre projet de recrutement

2. RÉDACTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- Saisie des données après vérification des éléments de la fiche entreprise
- Analyse et calcul de la rémunération
- Assistance à la transmission du contrat à l'OPCO

3. ASSISTANCE POST SIGNATURE

- Établissement des avenants, rupture du contrat
- Service médiation
- Veille sur les informations juridiques

**ÉCONOMISEZ VOTRE TEMPS ET SÉCURISEZ VOS DÉMARCHES !
CONFIEZ-NOUS VOS FORMALITÉS !**

QUESTIONS PRÉALABLES AU RECRUTEMENT D'UN APPRENTI

QUELS ENGAGEMENTS POUR L'EMPLOYEUR ?

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

- ▶ le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. Il est possible d'y mettre un terme sous certaines conditions (cf p. 12 "Et si rupture du contrat d'apprentissage et de l'avenant ?")
- ▶ de fait, l'entreprise doit avoir une lisibilité par rapport à son volume d'activité et à sa situation financière, et cela pour toute la durée du contrat

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

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

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



MAÎTRE D'APPRENTISSAGE : QUI PEUT L'ÊTRE ?

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

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

Conditions d'expérience et de formation ?

L'expérience du Maître d'Apprentissage doit être dans le même domaine d'activité que la qualification visée par l'apprenti et d'une durée - hors temps de formation en alternance - de :

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

Pour certains secteurs professionnels des conditions supplémentaires peuvent être exigées :

- ▶ Bâtiment : le formateur salarié doit être titulaire du Titre de Maître d'Apprentissage Confirmé

Virginie BAUDRIT - 02 40 89 87 24
virginie.baudrit@capeb-paysdelaloire.fr

- ▶ Hôtel/Café/Restaurant : le permis de former est une obligation de formation qui incombe à tous les Maîtres d'apprentissage. Une remise à niveau est obligatoire et doit être renouvelée tous les 3 ans.



L'employeur atteste dans le contrat :



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

QUESTIONS PRÉALABLES AU RECRUTEMENT D'UN APPRENTI

COMBIEN D'APPRENTIS AU MAXIMUM ?

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

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

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

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



Quota d'apprentis : les exceptions

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

L'exemple du Secteur de la Coiffure

Le nombre maximum d'apprentis par salon dépend du nombre de formateurs qualifiés (cf tableau ci-dessous). Il est aussi possible d'accueillir un apprenti redoublant, en plus des quotas indiqués ci-dessous.

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

APPRENTI : QUELLES CONDITIONS D'ÂGE ET DE NATIONALITÉ ?

Conditions d'âge

Le jeune doit être âgé de 16 à 29 ans.

Exception pour les jeunes de moins de 16 ans

- ▶ Le jeune peut être âgé de 15 ans révolus s'il a terminé sa 3^e.

Dispositions particulières pour les jeunes employés dans un débit de boissons à consommer sur place

- ▶ Si le jeune est affecté au service au bar, l'apprentissage est possible uniquement à partir de 16 ans et sous réserve, pour les mineurs de 16 et 17 ans, d'avoir obtenu l'agrément préalable auprès de la DREETS.

+ D'INFOS
prendre contact avec la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités - cf p. 21)

Exception pour les personnes de + de 29 ans

Entre 29 et 35 ans, l'apprentissage est possible dans 2 cas :

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

Sans limite d'âge supérieur, trois dérogations :

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

Conditions de nationalité

Apprenti de nationalité étrangère de l'Union Européenne (UE)

Accès libre à l'apprentissage. L'employeur n'a besoin d'aucune autorisation.

Apprenti de nationalité étrangère hors UE

Le ressortissant étranger qui souhaite exercer une activité salariée en France doit nécessairement détenir une autorisation de travail. Il est interdit à toute personne d'embaucher ou de conserver un travailleur dépourvu d'autorisation de travail.

Comment faire la demande ?

Depuis le 06 avril 2021, dans le cadre de la politique de modernisation et simplification des démarches pour les étrangers, la demande d'autorisation de travail se fait en ligne, par l'employeur, sur le portail dédié aux démarches dématérialisées pour les étrangers en France.

<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>

Vous rencontrez des difficultés dans votre démarche en ligne ?

Contactez le « centre de contact citoyen » (CCC) en utilisant le formulaire de contact présent sur le site ou en appelant le 0806 001 620, numéro de téléphone gratuit et dédié avec des téléconseillers spécialement formés.



LES FORMALITÉS ?

QUELLES INFOS RÉUNIR AVANT LA RÉDACTION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

L'employeur

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

L'apprenti

État civil

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

Munissez-vous de la carte d'identité du jeune (afin d'avoir la bonne orthographe du nom, prénom et la bonne date de naissance)

Pour les mineurs, informations sur le représentant légal

- ▶ Nom - Prénom - adresse - téléphone

Infos complémentaires

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

Le Maître d'Apprentissage

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

Le contrat

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

La formation

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

AMÉNAGEMENT DE LA DURÉE DU CONTRAT

Lorsque la durée normale de la formation est réduite ou allongée, une convention tripartite doit être signée par le Centre de Formation, l'employeur, l'apprenti et son représentant légal (s'il est mineur). Cette convention fixera la durée et sera transmise pour signature à l'employeur par le centre de formation.



LES FORMALITÉS ?

QUELLES DÉMARCHES POUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

PRENDRE CONTACT AVEC LE CENTRE DE FORMATION

Avant la conclusion du contrat d'apprentissage avec votre apprenti, contactez le Centre de Formation Professionnelle (CFP) pour :

- ▶ Avoir des conseils en amont sur le diplôme envisagé et la durée de la formation suivant le parcours antérieur du jeune (un aménagement de la durée de la formation peut parfois être envisagé et dans ce cas, une convention tripartite doit être signée)
- ▶ S'assurer avec le CFP qu'il dispose d'une place disponible pour la formation souhaitée



ÉVALUER LES RISQUES

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



TRAVAUX DANGEREUX

Adressez à l'Inspection du Travail la déclaration de dérogation pour l'exposition aux travaux dangereux (cf p. 17 et 18)

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



ÉTABLISSEZ LA DÉCLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE (DUE)

dans les 8 jours qui précèdent toute embauche de salariés

URSSAF ☎ 3957 - due.urssaf.fr ou net-entreprises.fr ou msa.fr



MÉDECINE DU TRAVAIL

Prenez rendez-vous avec la Médecine du Travail ou un médecin habilité (cf p. 16)
Précisez si l'apprenti a moins de 18 ans et/ou s'il sera exposé à des travaux dangereux



RÉDACTION DU CONTRAT

Préparez la rédaction du contrat en réunissant toutes les informations utiles (cf p. 9)

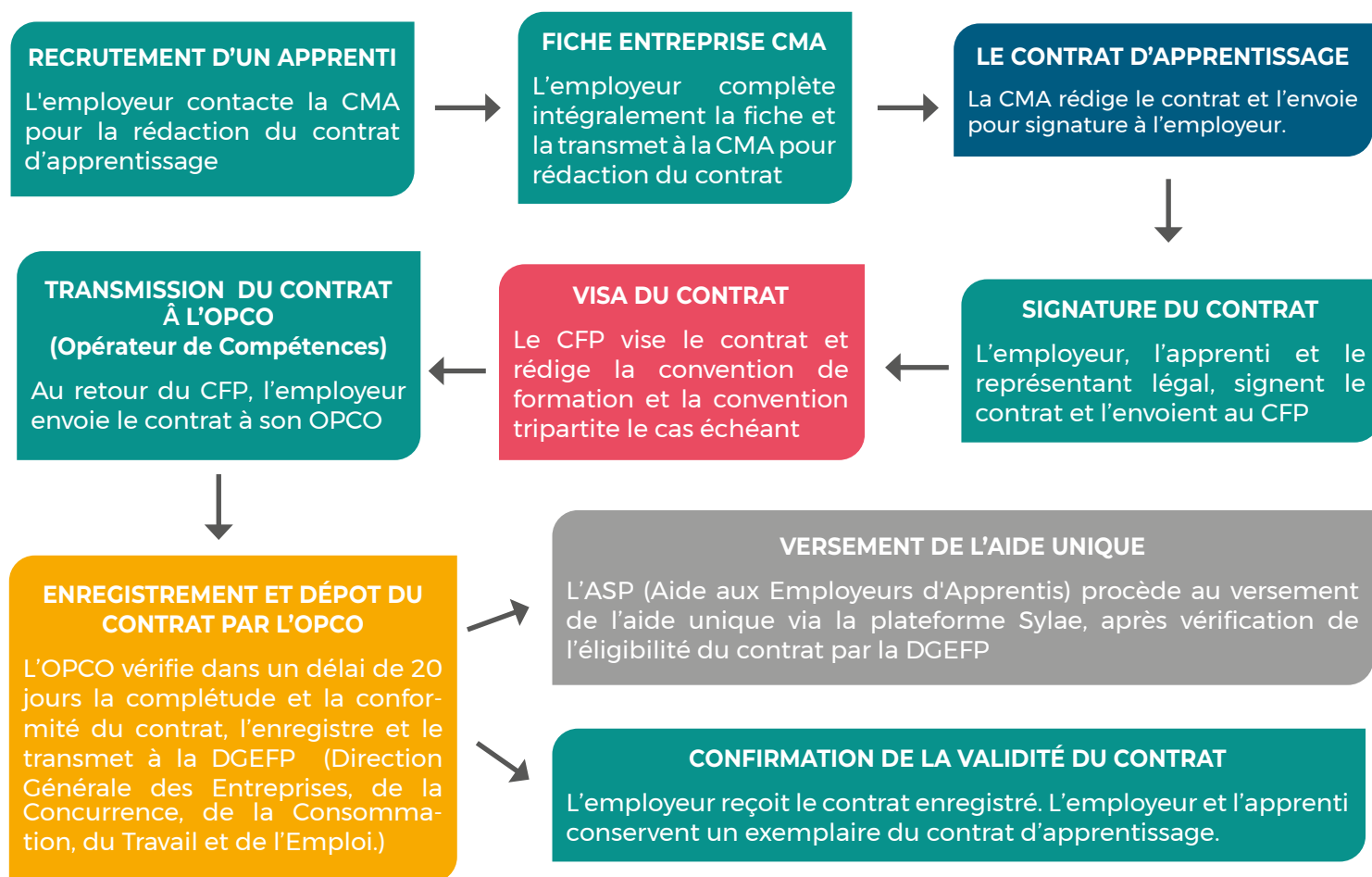
Simplifiez-vous l'apprentissage !

Confiez la rédaction du contrat à la CMA

et bénéficiez de son expertise en matière de calcul du salaire, durée de contrat...

Consultez notre offre de services p. 6

DEMANDE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DE L'AVENANT : QUEL CIRCUIT ?



Lorsque le CFP a un partenariat avec la CMA, le dépôt du contrat et des conventions est assuré par la CMA. L'URMA Pays de la Loire est CFP partenaire.

AVENANT AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE : À QUEL MOMENT LE FAIRE ?

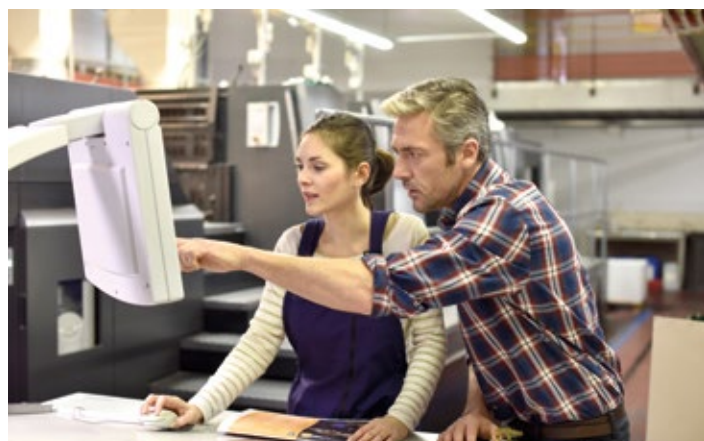
Le contrat doit faire l'objet d'un avenant lors de tout changement :

- ▶ d'adresse de l'établissement accueillant le jeune
- ▶ de Maître d'Apprentissage
- ▶ de durée du contrat d'apprentissage
- ▶ de formation
- ▶ de CFP
- ▶ de représentant légal de l'apprenti mineur
- ▶ de la situation juridique de l'entreprise
- ▶ lorsqu'il y a reprise de l'entreprise
- ▶ de coordonnées téléphoniques et mails de l'entreprise
- ▶ d'adresse de l'apprenti

De même, un avenant doit être rédigé en cas de redoublement de l'apprenti dans la même entreprise, suite à l'échec à l'examen. Dans ce cas, l'employeur doit informer le CFP pour réserver une place, dès connaissance du résultat de l'examen.

Pensez à faire une nouvelle Déclaration Unique d'Embauche (voir coordonnées en p. 10).

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



FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE : QUELLES DÉMARCHES ?

Il prend fin automatiquement à la date d'échéance prévue sur le contrat. Toutefois il peut faire l'objet d'une rupture de façon anticipée.

AVANT TOUTE RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE, IL EXISTE UNE AUTRE SOLUTION : FAIRE APPEL AU MÉDIATEUR DE L'APPRENTISSAGE.

La médiation

- ▶ Le médiateur vous accompagne pendant l'exécution du contrat d'apprentissage.
- ▶ Il examine et recherche des solutions aux litiges entre employeur et apprenti concernant l'exécution du contrat d'apprentissage, en lien avec les équipes du CFP qui accueille le salarié-apprenti.
- ▶ Il est compétent pour les réclamations qui portent sur un litige relatif à l'exécution du contrat (temps de travail, rémunération, congés par exemple) ou à sa résiliation.
- ▶ Il peut être saisi par l'employeur ou par l'apprenti (ou son représentant légal).
- ▶ Il peut permettre la mise en place d'un entretien de médiation entre un apprenti et son employeur.
- ▶ Il cherche alors à favoriser la résolution du conflit entre les deux parties en mettant en place un accord commun.
- ▶ Il examine le dossier et cherche à favoriser le dialogue entre les parties.
- ▶ Le médiateur de l'apprentissage ne prend pas de décision.

En cas de désaccord

Si l'intervention du médiateur ne permet pas d'obtenir un accord des deux parties, il reste possible de saisir le Conseil des prud'hommes.

La réforme de l'apprentissage ouvre aussi deux nouvelles options :

- ▶ le droit de l'employeur à licencier l'apprenti, dans le respect de la législation du code du travail ;
- ▶ le droit de l'apprenti à démissionner.

La médiation de l'apprentissage est un passage préalable obligatoire.

+ D'INFOS

Vous souhaitez faire appel à un médiateur de la CMA ou vous informer sur vos droits ? Adressez votre demande par mail à jjourcoudoy@artisanatpaysdelaloire.fr



ET SI RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE L'AVENANT ?

Sous quelles conditions ?

Le contrat d'apprentissage peut être rompu dans les situations suivantes :

Pendant la période d'essai (1) : rupture unilatérale possible - à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti (et son représentant légal le cas échéant) - sans délai, sans motivation et sans préavis (sauf dispositions plus favorables).

Après la période d'essai (1) :

- ▶ **D'un commun accord** entre les parties
- ▶ **À l'initiative de l'apprenti**
 - Obtention du diplôme ou du titre préparé : l'apprenti doit informer son employeur au moins un mois avant la date de fin initiale de son contrat. Son courrier précisera le motif (obtention du diplôme) et la date d'effet de résiliation de son contrat, qui ne pourra intervenir qu'après la publication officielle des résultats.
 - Démission : la saisine du médiateur est obligatoire (contactez la CMA pour les modalités).
- ▶ **À l'initiative de l'employeur**
 - **Licenciement possible** dans les cas suivants : force majeure, faute grave ou inaptitude de l'apprenti constatée par le médecin du travail (pas d'obligation de reclassement), décès de l'employeur qui est maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle, exclusion définitive de l'apprenti du CFP.

À qui s'adresser ?

Pour la rupture en cours de période d'essai ou celle d'un commun accord après la période d'essai, l'entreprise peut contacter la CMA. Elle lui adressera l'ensemble des documents nécessaires.

- ▶ Pour le licenciement, l'entreprise doit suivre le formalisme prévu par le code du Travail. Elle peut faire appel à l'expert juridique de son choix (expert-comptable, avocat, Organisation professionnelle...).

À qui notifier la rupture ?

La résiliation fait l'objet d'un document écrit. Elle doit être notifiée au directeur du CFP ainsi qu'à l'OPCO auprès duquel le contrat ou l'avenant a été déposé.

(1) Durée « période d'essai »

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

Sont par conséquent exclues du calcul les périodes où l'apprenti se trouve au sein de son CFP en formation théorique.

Pour calculer la période d'essai il est également important de noter qu'elle se trouve suspendue en cas d'absence pour maladie ou accident de l'apprenti.

Pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018 (cf. exceptions p. 13).

CONTRAT D'APPRENTISSAGE... CE QU'IL FAUT SAVOIR

UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE, C'EST QUOI ?

Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier rédigé à l'aide du formulaire Cerfa n°10103*09.

Ce contrat signé et visé doit être transmis par l'entreprise pour dépôt à l'OPCO, accompagné des conventions.

Le contrat d'apprentissage (mode contractuel) peut être conclu pour :

- ▶ une durée limitée

ou

- ▶ une durée indéterminée : le CDI débute alors par une période d'apprentissage dont les caractéristiques sont identiques à celles du contrat d'apprentissage à durée déterminée.

Quelle durée ?

La durée de la période d'apprentissage peut varier de 6 mois à 3 ans. Elle peut être portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau.

Exceptions :

- ▶ Réduction possible de la durée normale de la formation en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire, d'un service civique, d'un volontariat militaire, d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

La durée du contrat d'apprentissage est alors fixée par une convention signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.

- ▶ **En cas d'échec à l'examen.** La durée du contrat peut être prolongée de 1 an, une seule fois. Si le redoublement s'effectue chez le même employeur, un avenant devra être établi. S'il s'agit d'un nouvel employeur, un nouveau contrat doit être rédigé.

Quand signer le contrat ?

Impérativement **avant la date d'entrée** du jeune en entreprise et en CFP.

Quelle date de début de contrat ?

L'employeur ne peut accueillir le jeune plus de 3 mois avant son entrée en CFP.

Pour les jeunes de 15 ans sortant de 3^e, le contrat ne peut pas débuter avant le 1^{er} jour des vacances scolaires.

Quelle période d'essai ?

La règle

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

L'exception

Pour les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2018

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

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

Quelle date de fin de contrat ?

La date de fin de contrat est déterminée suivant la date de début du contrat, la durée de la formation, la date de passage de l'examen, maximum 2 mois à l'issue de la date de fin des épreuves ou examens.



Contactez votre CFP pour connaître la date d'entrée possible en formation.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE... CE QU'IL FAUT SAVOIR

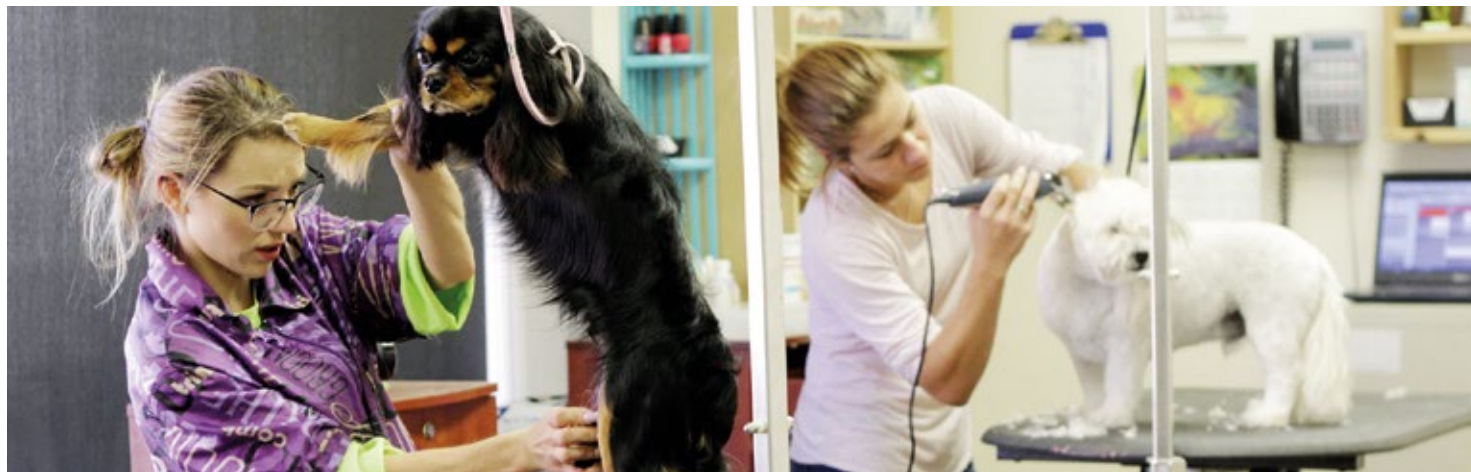
QUEL EST LE STATUT DE L'APPRENTI ?

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

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

Oui, entre autres :

- ▶ la rémunération (cf tableau ci-dessous)
- ▶ un congé supplémentaire de 5 jours (cf p. 15)



SALAIRE MINIMUM DE L'APPRENTI : QUELLES RÈGLES ?

Salaire minimum réglementaire

Le salaire de l'apprenti varie selon son âge et l'année d'exécution du contrat.

SALAIRE MINIMUM BRUT EN % DU SMIC (SMIC AU 01/01/2021)				
Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	- de 18 ans	18 ans à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	27 %	43 %	53 %	100 %*
	419,75€	668,49€	823,95€	1554,62€
2 ^e année	39 %	51 %	61 %	100 %*
	606,30€	792,85€	948,32€	1554,62€
3 ^e année	55 %	67 %	78 %	100 %*
	855,04€	1041,59€	1212,60 €	1554,62 €

* SMIC ou Salaire Minimum Conventionnel si plus favorable.

 Certaines entreprises doivent appliquer une rémunération plus favorable que le salaire minimum réglementaire, suivant leur convention collective (ex. : ameublement, bâtiment, coiffure, métallurgie, travaux publics...).

SALAIRE DE L'APPRENTI : QUELLES SITUATIONS PARTICULIÈRES ?

Le temps passé au CFP est assimilé à du temps de travail et rémunéré comme tel, suivant les grilles ci-dessus.

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

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



Profitez de l'expertise de la CMA sur le calcul des salaires (cf notre offre de services p. 6)

CONTRAT D'APPRENTISSAGE... CE QU'IL FAUT SAVOIR

QUELS CONGÉS POUR L'APPRENTI ?

La règle

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

Les exceptions

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

TEMPS DE TRAVAIL : QUELLES SPÉCIFICITÉS POUR LE SALARIÉ SELON SON ÂGE ?

Durée de travail	Âge de l'apprenti-salarié		
	Moins de 16 ans	16-17 ans	18 ans et plus
Durée maxi journalière	8 h	8 h	10 h
Durée légale hebdomadaire	35 h	35 h	35 h
Durée maxi hebdomadaire	35 h + 5 h avec dérogation de l'Inspection du Travail + avis favorable médecin du travail sauf secteurs définis en (3)	35 h + 5 h avec dérogation de l'Inspection du Travail + avis favorable médecin du travail sauf secteurs définis en (3)	48 h <u>exceptionnellement</u> et en moyenne avec 44 h par semaine sur 12 semaines consécutives
Repos hebdomadaire			
Tous secteurs	2 jours consécutifs (dont le dimanche)	2 jours consécutifs (dont le dimanche)	1 jour (en principe le dimanche) + Respect du temps de repos entre 2 journées
Dérogation au repos dominical (1)	Travail possible le dimanche pour les secteurs listés en bas de page (respect des 2 jours de repos consécutifs)	Travail possible le dimanche pour les secteurs listés en bas de page (respect des 2 jours de repos consécutifs)	Travail possible le dimanche Si les conditions d'ouverture le dimanche sont remplies
Pause et repos entre 2 journées			
Repos entre 2 journées	14 h	12 h	11 h
Pause	30 minutes consécutives toutes les 4 h 30 de travail	30 minutes consécutives toutes les 4 h 30 de travail	20 minutes consécutives toutes les 6 h de travail
Travail de nuit			
Période	de 20 h à 6 h Interdiction absolue	interdiction de 22 h à 6 h sauf dérogation de l'Inspection du Travail (2) de 0 h à 4 h Interdiction absolue	Possible de 21 h à 7 h
Jours fériés			
1 ^{er} janvier - Lundi de Pâques 8 mai - Ascension Lundi de Pentecôte - 14 juillet Assomption - Toussaint 11 novembre - Jour de Noël	Interdiction est faite aux apprentis mineurs de travailler les jours fériés reconnus par la loi, exception faite de certains secteurs (1) sous conditions.		Travail Possible suivant les dispositions légalles et conventionnelles
1 ^{er} Mai		Seul le 1 ^{er} Mai est chômé.	

Dérogations

(1) Articles R 3164-1 et R 3164-2 du Code du Travail : hôtellerie, restauration, traiteur et organisateurs de réceptions, cafés, tabacs débits de boissons, boulangeries, pâtisseries, boucheries, charcuteries, fromageries-crémeries, poissonneries, magasins de vente de fleurs naturelles, jardinerie, les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires.

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

(3) Pour les contrats signés depuis le 01/01/2019 dans les secteurs chantiers du bâtiment, travaux publics et espaces paysagers, possibilité d'effectuer 5 h supplémentaires par semaine, 2 h supplémentaires par jour, à la seule initiative du chef d'entreprise.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE... CE QU'IL FAUT SAVOIR

QUELLES OBLIGATIONS ONT L'EMPLOYEUR ET L'APPRENTI ?

L'employeur s'engage à :

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

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

- ▶ Être présent dans l'entreprise et à tenir un poste de travail
- ▶ Respecter les consignes du chef d'entreprise et du Maître d'Apprentissage
- ▶ Respecter le règlement de l'entreprise ainsi que celui du CFP
- ▶ Être assidu à l'entreprise et au CFP
- ▶ Effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur ou le formateur
- ▶ Se présenter aux examens



QUEL SUIVI MÉDICAL POUR L'APPRENTI ?

L'apprenti doit passer une visite d'information et de prévention au plus tard dans les 2 mois suivant son embauche.

Apprenti mineur : la visite d'information et de prévention doit être suivie avant son affectation au poste de travail.

Travailleur affecté à des risques particuliers et ou travaux réglementés : un examen médical d'aptitude se substitue à la visite d'information et de prévention avant la prise de poste - si activité réglementée, la fiche médicale d'aptitude doit le mentionner.

À titre expérimental jusqu'au 31/12/2021 : si la médecine du travail ne peut donner suite à une demande de RDV dans les délais requis, la visite médicale peut-être réalisée par un médecin traitant (sous conditions).



TRAVAUX DANGEREUX : QUELLE RÉGLEMENTATION ?

Le principe : interdiction pour les mineurs

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

Travaux interdits

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

POUR CES TRAVAUX, AUCUNE DÉROGATION À L'INTERDICTION N'EST POSSIBLE.

Travaux réglementés

- ▶ travaux exposant à des agents chimiques dangereux (ACD)
- ▶ travaux exposant à des rayonnements
- ▶ travaux en milieu hyperbare
- ▶ conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage
- ▶ **travaux nécessitant l'utilisation de machines dangereuses (cf détail p. 18)**
- ▶ travaux temporaires en hauteur
- ▶ travaux avec des appareils sous pression
- ▶ travaux en milieu confiné
- ▶ travaux en contact du verre et du métal en fusion

Cas des débits de boissons

Il est interdit d'employer ou d'affecter des mineurs au service du bar dans les débits de boissons.

Toutefois, pour favoriser le recrutement de jeunes apprentis tout en assurant leur protection, cette interdiction s'applique uniquement aux jeunes de moins de 16 ans. Ceux-ci peuvent, en revanche, être affectés à d'autres services.

La demande d'agrément est nécessaire pour affecter un jeune âgé de 16 à 18 ans au service bar.

Comment déroger à l'interdiction ?

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

La procédure et les documents sont à télécharger sur la plateforme de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (cf p. 20).

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

+ D'INFOS
pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/Jeunes-en-formation-une-declaration-de-derogation-a-telecharger



Il existe des dérogations individuelles permanentes telles que pour les apprentis mineurs déjà titulaires d'un diplôme dans l'activité qu'ils exercent, sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail.

Pour eux, il n'est pas nécessaire de faire une demande de dérogation.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE... CE QU'IL FAUT SAVOIR

LISTE DES MACHINES DANGEREUSES NÉCESSITANT UNE DÉROGATION

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

QUELLES AIDES POUR LES EMPLOYEURS D'APPRENTIS ?

QUELLES DISPOSITIONS FINANCIÈRES ?

Aide exceptionnelle aux employeurs

Plan Un jeune/une solution

Cette aide s'applique à tous les apprentis préparant un diplôme jusqu'au niveau 7 (Bac+5) dont le contrat est conclu entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021.

	APPRENTI MINEUR	APPRENTI MAJEUR
1 ^{ère} année	5 000 € (1)	8 000 €
2 ^{ème} année	Entreprises de moins de 250 salariés Aide unique aux employeurs d'apprentis (voir ci-dessous les conditions)	
3 ^{ème} année	Entreprises de 250 salariés et plus "Bonus alternant" si	
4 ^{ème} année	plus de 5 % de salariés sont en contrat favorisant l'insertion professionnelle	

(1) en cas de passage à la majorité en cours de 1^{ère} année d'exécution du contrat, la prime de 8 000 € est retenue le mois suivant le passage à la majorité (prime à mensualiser et proratiser).

Cette aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique dont bénéficient les entreprises de moins de 250 salariés embauchant un apprenti de niveau CAP à BAC (niveau 3 et 4) pour la première année de contrat.

+ D'INFOS

travail-emploi.gouv.fr/.../aide-exceptionnelle-apprentissage

Aide unique aux employeurs d'apprentis

Conditions

- ▶ Contrats signés à compter du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 31 décembre 2021
- ▶ Entreprises de moins de 250 salariés
- ▶ Diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalant au plus au bac (Niveau 3 et 4)

MONTANT AIDE UNIQUE PAR ANNÉE D'EXÉCUTION DE CONTRAT	
1 ^{ère} année	≈ 343 €/mois travaillé dans la limite de 4 125 € maximum (1)
2 ^{ème} année	≈ 166 €/mois travaillé dans la limite de 2 000 € maximum (1)
3 ^{ème} année	100 €/mois travaillé dans la limite de 1 200 € maximum (1)
4 ^{ème} année (2)	100 €/mois travaillé dans la limite de 1 200 € maximum (1)

(1) Maximum pour 12 mois au prorata de la durée du contrat

(2) 4^{ème} année, en cas d'allongement de la durée (Redoublement, situation de handicap, sportif de haut niveau)

Le versement de ces deux aides se déclenche automatiquement lors du dépôt du contrat auprès de l'OPCO. Elles sont versées mensuellement en avance de la rémunération versée par l'employeur, suivant la présence de l'apprenti dans l'entreprise.



Si la Déclaration Sociale Nominative (DSN) n'est pas transmise tous les mois, le versement des aides est suspendu puis arrêté.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, elles sont versées jusqu'à la fin du mois de la rupture.

+ D'INFOS

Assistance DSN (Déclaration Sociale Nominative) 0811 376 376



Aide aux employeurs d'apprentis en situation de handicap

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

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

+ D'INFOS

travail-emploi-sante.gouv.fr et agefiph.fr

Réduction générale des cotisations

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs d'apprentis bénéficient désormais de la même réduction générale de cotisations que pour les autres salariés.

+ D'INFOS

urssaf.fr/Employeur/beneficiaire-d'une-exoneration

Exonération des cotisations sociales salariales

Les salaires versés aux apprentis à partir du 1^{er} janvier 2019 sont exonérés des cotisations salariales dans la limite de 79 % du SMIC.

CONTACTS UTILES

CHAMBRE DE MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT DE RÉGION DES PAYS DE LA LOIRE

CONSULTEZ NOTRE PLATEFORME ARTISANATPAYSDELA LOIRE.FR

Entreprises de Loire-Atlantique

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire - Loire-Atlantique

Conseillers contrats d'apprentissage
Rédaction de contrats, avenants, ruptures

02 51 13 83 50
apprentissage44@artisanatpaysdelaloire.fr

Service Contrats d'Apprentissage
5 allée des Liards - BP 18129
44981 STE LUCE/LOIRE CEDEX

Entreprises du Maine-et-Loire

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire - Maine-et-Loire

Conseillers contrats d'apprentissage
Rédaction de contrats, avenants, ruptures

02 41 22 61 22
apprentissage49@artisanatpaysdelaloire.fr

Service Contrats d'Apprentissage
5 rue Darwin - CS 80806
49008 ANGERS CEDEX 01

Entreprises de Mayenne

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire - Mayenne

Conseillers contrats d'apprentissage
Rédaction de contrats, avenants, ruptures
Bourse de l'apprentissage

02 43 49 88 88
apprentissage53@artisanatpaysdelaloire.fr

Service Formalités des Entreprises
39 Quai André Pinçon - CS 30227
53002 LAVAL CEDEX

Entreprises de Sarthe

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire - Sarthe

Conseillers contrats d'apprentissage
Rédaction de contrats, avenants, ruptures

02 43 74 53 51
apprentissage72@artisanatpaysdelaloire.fr

Service Formalités Apprentissage
5 cour Etienne Jules Marey
CS 81630
72016 LE MANS CEDEX 2

Entreprises de Vendée

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Pays de la Loire - Vendée

Conseillers contrats d'apprentissage
Rédaction de contrats, avenants, ruptures

02 51 44 35 15
apprentissage85@artisanatpaysdelaloire.fr

Pôle Apprentissage et Formalités
35 rue Sarah Bernhardt - CS 90075
85002 LA ROCHE SUR YON CEDEX

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

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

Médiateur de l'apprentissage

jhourcoudoy@artisanatpaysdelaloire.fr

CONTACTS UTILES (SUITE)

Autres contacts utiles	
AGEFIPH*	0 800 11 10 09 agefiph.fr
DREETS**	administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr rubrique nous contacter
Aide aux employeurs d'apprentis	ASP*** Pays de la Loire 02 40 69 78 36 pdl-aeua@asp-public.fr asp-public.fr/delegation-regionale/pays-de-la-loire
	Plateforme Sylae 0809 549 549 contact-sylae@asp-public.fr
URSSAF Déclaration unique d'Embauche (DUE) Assistance à la DSN (Déclaration Sociale Nominative)	3957 urssaf.fr - due.urssaf.fr ou net-entreprises.fr 0811 376 376

* Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

** Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi et du Travail et des Solidarités

*** Agence de Services et de Paiement



Avec la CMA une équipe de conseillers à votre écoute

Ce guide informatif, non exhaustif, a été conçu pour faciliter vos démarches d'embauche d'apprentis.

Nous vous invitons à solliciter les conseils experts de vos partenaires privilégiés: DREETS (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), OPCO (Opérateurs de Compétences, Organisations Professionnelles, pour compléter votre information.



Retrouvez-nous sur artisanatpaysdelaloire.fr