

Guide pratique du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

BENEFICIAIRES	Publics de 16 à 29 ans révolus - Exceptions pour les jeunes de 15 ans révolus sortant de 3ème. Sans limite d'âge maximale pour les travailleurs ayant un handicap, personne ayant un projet de création d'entreprise nécessitant un diplôme.
NATURE DU CONTRAT	Le contrat d'apprentissage peut s'envisager dans le cadre d'un CDD de type particulier
STATUT DE L'APPRENTI	Titulaire d'un contrat de travail, l'apprenti est salarié à temps complet de l'entreprise aussi bien pour le temps passé en entreprise qu'au CFAI Alsace . Il perçoit une rémunération, est soumis aux mêmes règles et bénéficie des mêmes avantages que l'ensemble des salariés.
DATES DE DEBUT ET DE FIN	<p>Date de début : La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de 3 mois au début d'exécution du contrat.</p> <p>Date de fin : Le contrat doit couvrir la date de fin du cycle de formation, examen inclus.</p>
PERIODE D'ESSAI	<p>La période d'essai dure pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise. Les périodes pendant lesquelles l'apprenti est en formation théorique au sein du Pôle formation UIMM Alsace ne sont donc plus prises en compte.</p> <p>Lorsqu'un employeur recrute un apprenti qui a commencé sa formation dans une autre entreprise, la période d'essai n'est pas applicable. Il est toutefois possible de prévoir une période d'essai, dans les conditions de droit commun applicables aux CDD.</p>
CONGES	<p>Congés payés : l'apprenti bénéficie des congés payés légaux, soit 2 jours ½ ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence (1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). Ils ne peuvent pas être pris sur le temps de formation.</p> <p>Congé spécifique d'examen : l'apprenti peut bénéficier à sa demande d'un congé de 5 jours dans le mois qui précède l'examen pour la préparation des épreuves et les révisions ; durant la dernière année de formation. Dans ce cas, le salaire de l'apprenti est maintenu.</p>

* Rémunération appliquée dans les entreprises relevant de la convention collective de la métallurgie

Grille de rémunération

	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 à 29 ans
1ère année	27 % (35 %*)	43 % (55 %*)	53 % (55 %*)	100 % (100 %*)
2ème année	39 % (45 %*)	51 % (65 %*)	61 % (65 %*)	100 % (100 %*)
3ème année	55 % (55 %*)	67 % (80 %*)	78 % (80 %*)	100 % (100 %*)

Aide élargie à l'embauche d'apprentis

Présentation

Aide élargie à l'embauche d'apprentis :

- Versement pour tout contrat conclus jusqu'à la **fin de l'année 2024** :
 - ◊ 6000 € pour un apprenti mineur ou majeur jusqu'à 29 révolus.
- Cette prime est éligible pour tous les niveaux de formation.
Pour les entreprises de **250 salariés et plus**, cette aide est accessible à condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil – déjà fixé par la loi – de 5% de salariés en contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'alternance en 2023 **OU** avoir au moins 3% d'alternants avec un contrat d'apprentissage et de professionnalisation, dans leur effectif en 2023 et avoir connu une progression de 10% par rapport à 2021. En augmentant le nombre d'apprentis recrutés, cela permettrait également à l'entreprise d'être **exonérée de la CSA**.

Démarche à mettre en œuvre

Comment faire la demande d'aides ?

Déposer le contrat et la convention de formation par apprentissage à son OPCO qui transmettra un numéro de dépôt.

Accéder au portail SYLAE (<https://sylae.asp-public.fr/sylae/>)

L'aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération et à compter du début d'exécution du contrat par l'Agence de Services et de Paiement (ASP). Tous les échanges entre l'ASP et l'employeur se font par voie électronique. L'employeur reçoit un mail de l'ASP pour l'informer de la réception de son dossier et ensuite de l'état de celui-ci, par exemple pour vérifier ou renseigner les coordonnées de paiement du compte bancaire (RIB/IBAN) sur lequel sera versée l'aide.



Offres de services en recrutement

Identification du besoin

Nous vous accompagnons dans l'analyse du besoin et la définition du niveau et du type de diplôme à envisager.

Enregistrement de l'offre

Une fois le diplôme identifié, nous vous accompagnons dans la saisie des offres d'apprentissage sur notre plateforme web de recrutement. Ainsi, vous pourrez facilement déposer vos offres et accéder aux candidatures de jeunes présélectionnés.

Sourcing / Accompagnement au recrutement

Afin de vous permettre de trouver vos futurs apprentis, tout au long de l'année, nous mettons en œuvre des actions de communication (jobs dating, Odyssée de l'industrie, réunions d'informations, communication print et digitale...). Par ailleurs, nous mettons en relation les candidats présélectionnés avec les entreprises. Des actions spécifiques de recrutement peuvent également être envisagées.

Prise en charge de vos démarches administratives

Nous vous proposons de vous accompagner dans l'établissement du contrat d'apprentissage. Ce service est entièrement gratuit. Si vous souhaitez en bénéficier : vérifiez et complétez la fiche de renseignement que nous vous enverrons et transmettez- là à l'adresse suivante :

apprentissage-alsace@alsace.cci.fr

Il ne vous restera plus qu'à déposer le dossier auprès de votre OPCO. Il est également possible de passer directement par votre OPCO pour l'établissement du contrat.

Une plateforme WEB de recrutement

Développée par des spécialistes de l'apprentissage et des systèmes d'informations, HUB 3E est notre outil de recrutement. Cette plateforme permet l'inscription et la mise en relation des candidats à l'alternance avec leurs futurs employeurs. Elle facilite également votre traitement des candidatures par des exports via excel.

Si vous êtes déjà en relation avec un candidat, vous pouvez l'inviter à faire un dossier sur notre site : formation-industries-alsace.fr - onglet « **candidature alternance** ».

Du niveau titre pro au niveau BTS, nos chargés de recrutement vous proposeront des profils de candidats admissibles répondant à vos besoins dans la ou les filière(s) que vous aurez choisie(s). Vous pourrez les recevoir en entretien et prendre rendez-vous avec eux via HUB3E, consulter leur CV et leur lettre de motivation.

Pour les licences pro et ingénieurs, vous aurez accès à une cvthèque des candidats validés par nos soins et à travers une interface unifiée, vous pourrez assurer le suivi de ces candidatures par offre d'alternance dédiée. Nos chargés de recrutement sont également à votre service pour vous accompagner.

Actions de communication

Nous proposons différentes actions de communication aux entreprises afin de leur permettre de recruter leurs apprentis.

Communiquer sur nos réseaux sociaux : nous publions les offres d'apprentissage des entreprises sur nos pages Facebook, LinkedIn, Instagram & Tiktok.

Participer à notre campagne Presse : il s'agit d'une campagne de communication réalisée chaque année dans la presse régionale (DNA, L'Alsace) et sur Internet. Au mois de mars, des offres d'apprentissage sont diffusées dans un cahier « spécial apprentissage industriel » de 4 pages. Cela permet de recueillir des candidatures en adéquation avec le besoin de l'entreprise. L'offre est également visible sur le site Internet du Pôle formation UIMM Alsace et sur les réseaux sociaux.

Participer à nos Jobs Dating Alternance : le 6 avril 2024, nous organisons des rencontres entre les candidats à l'apprentissage et les entreprises dans nos 4 centres.

Organiser des interventions auprès des prescripteurs : nous proposons aux entreprises des interventions communes dans des missions locales et agences Pôle Emploi.

UN ACCOMPAGNEMENT A TOUTES LES ETAPES DU RECRUTEMENT !

Mise en place du contrat

Vous avez choisi votre apprenti

Votre démarche

Confirmer l'inscription au CFAI ALSACE

Depuis le 1er janvier 2020, le **financement de l'apprentissage est assuré par les OPCO** sur la base des coûts fixés par les branches professionnelles.

Les CFA sont financés « au contrat », selon le nombre d'apprentis qu'ils accueillent. Ainsi, une convention de formation est établie par le Pôle formation UIMM Alsace pour chaque apprenti recruté.

Pour favoriser le développement de l'apprentissage, **nous avons décidé, de ne pas appliquer de reste à charge** dans le cas où le financement de l'OPCO ne serait pas suffisant par rapport au coût de la formation (*sauf contrat de professionnalisation et entreprises publiques*).

Autres démarches à effectuer

- **Faire passer la visite médicale d'embauche :**
 - ◇ Avant l'embauche pour les apprentis mineurs
 - ◇ Au plus tard avant la fin de la période d'essai pour les autres
- **Etablir la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) auprès de l'URSAAF**
- **Affilier l'apprenti** à la caisse de retraite complémentaire non cadre de l'entreprise
- **Faire une déclaration de dérogation** auprès de l'Inspection du travail pour autoriser les apprentis mineurs

Les étapes administratives

Etablissement du contrat par notre intermédiaire ou par vos soins (cf page 3)



Signature du contrat par l'ensemble des parties (jeunes-parents si mineur - entreprise - CFAI)



Etablissement de la convention de formation par le CFAI



Dépôt par l'entreprise du dossier complet à son OPCO



Dérogation pour apprentis mineurs

L'entreprise est tenue d'envoyer une déclaration de dérogation à l'Inspection du travail avant d'affecter un apprenti mineur à des travaux identifiés comme dangereux.

Préalablement à l'affectation de jeunes mineurs aux travaux réglementés

Etablir et envoyer une déclaration de dérogation

Cette déclaration effectuée à l'aide d'un formulaire conseillé, téléchargeable ci-dessous, remplace désormais la demande de dérogation aux travaux réglementés. Cette procédure déclarative ne nécessite plus de réponse de l'inspecteur du travail et supprime le délai d'attente.

A compter de l'affectation du jeune aux travaux

Tenir à la disposition de l'inspecteur du travail les informations obligatoires du jeune dont l'avis médical d'aptitude, réunies dans un formulaire proposé, téléchargeable ci-dessous

<https://grand-est.dreets.gouv.fr/Travaux-reglementes-derogation-pour-jeunes-travailleurs-mineurs>



Ce qui reste indispensable

La réalisation des conditions préalables à la déclaration de dérogation aux travaux réglementés : avoir réalisé l'évaluation des risques* auxquels les jeunes sont susceptibles d'être exposés pendant l'exécution de travaux.

L'encadrement du jeune par une personne compétente durant l'exécution des travaux réglementés.

L'information et la formation à la sécurité du jeune*

** Ces dispositions rejoignent les obligations générales qui s'imposent aux entreprises et aux établissements de formation d'évaluer les risques professionnels et d'engager les actions tangibles de prévention en conséquence (depuis 1991) puis de former les salariés à la sécurité. Cette démarche est en principe tracée dans le document unique d'évaluation des risques, véritable support à un programme de prévention.*

Informations issues du site DREETS Grand Est

<https://grand-est.dreets.gouv.fr/>

Formulaires et documents disponibles sur :

<https://grand-est.dreets.gouv.fr/Travaux-reglementes-derogation-pour-jeunes-travailleurs-mineurs>

Repères juridiques

Durée du travail

	Moins de 16 ans	16 à 18 ans	Plus de 18 ans
TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE	35 heures (possibilité 40h en BTP)	35 heures (possibilité 40h en BTP)	35 heures
TEMPS DE TRAVAIL	8 heures maximum	8 heures maximum	10 heures maximum
PAUSES	Minimum 30 minutes après 4h30 de travail	Minimum 30 minutes après 4h30 de travail	Minimum 20 minutes après 6h de travail
TEMPS DE REPOS HEBDOMA- DAIRE	2 jours de repos consécutifs dont le dimanche	2 jours de repos consécutifs dont le dimanche	Minimum 24 h consécutives 6 jours de travail consécutif maximum / semaine
TEMPS DE REPOS QUOTIDIEN	Minimum 14 heures consécutives	Minimum 11 heures consécutives	Minimum 11 heures consécutives
TRAVAIL DE NUIT	Interdit entre 20h et 6h	Interdit entre 22h et 6h	Autorisé
TRAVAIL LE DIMANCHE	Non	Non	Autorisé
JOURS FÉRIÉS	Non	Non	Autorisé

Engagement de l'entreprise

De l'employeur

- Faire la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)
- Affilier l'apprenti à la caisse de retraite complémentaire non cadre de l'entreprise
- Prévoir la visite médicale d'embauche à la médecine du travail
- Etablir le contrat d'apprentissage.

Maître d'apprentissage

Conditions de compétences professionnelles :

- 2 ans d'expérience professionnelle en rapport avec le diplôme préparé par l'apprenti

ou

- 1 an d'expérience professionnelle ainsi qu'un diplôme relevant du même domaine professionnel que celui préparé par le jeune et d'un niveau au moins équivalent

Chaque maître d'apprentissage peut encadrer 2 apprentis et 1 redoublant. La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés.

Conditions de nationalité

- Toute personne de nationalité française
- Les ressortissants des états membres de l'UE, de l'Espace Economique Européen, de Monaco et Andorre
- Une autorisation de travail est nécessaire pour les ressortissants des autres états. Pour cela, le futur apprenti doit faire une demande d'autorisation de travail à la Préfecture. Suite à cela, l'entreprise devra contacter la DREETS.

Pour les candidats étrangers d'un niveau master ou grandes écoles, il n'y a plus l'obligation de justifier d'une première année d'étude en France et ce depuis le 31 mars 2021 (<https://www.alternance-professionnelle.fr/apprentissage-etudiants-etrangers/>).

Seuils sociaux

Les apprentis ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'effectif pour l'application des dispositions législatives et réglementaires se référant à une condition d'effectif minimum de salariés, à l'exception de celles concernant la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Repères juridiques

Rupture du contrat d'apprentissage

Des simplifications administratives ont été mises en œuvre. Le passage obligatoire devant le conseil des prud'hommes a été supprimé.

Il y a 7 cas de rupture du contrat d'apprentissage :

- Rupture unilatérale pendant les 45 premiers jours de formation en entreprise.
- Rupture d'un commun accord
- Licenciement pour force majeure, fait grave de l'apprenti, inaptitude constatée par le médecin du travail ou décès de l'employeur maître d'apprentissage d'une entreprise unipersonnelle
- Rupture à l'initiative de l'apprenti avec intervention préalable d'un médiateur et respect d'un préavis
- Fin du contrat notifiée par le liquidateur judiciaire en cas de liquidation judiciaire
- Licenciement pour cause réelle et sérieuse suite à l'exclusion définitive du CFA
- Rupture à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du titre ou diplôme préparé

Absences

L'apprenti doit justifier de ses absences en centre de formation comme en entreprise. En cas d'absences injustifiées au Pôle formation UIMM Alsace, l'entreprise est en droit d'effectuer des retenues sur salaire et/ou d'utiliser toute sanction appropriée.

Nouveau régime social

Le régime social des apprentis a connu des modifications suite à la loi de financement de la Sécurité sociale :

Coté Employeur :

- Les assiettes forfaitaires des apprentis ont été supprimées : les cotisations patronales sont calculées sur la base de la rémunération réelle des apprentis.
- Le renforcement de la réduction Fillon (l'actuelle réduction générale de cotisations patronales) remplace les anciennes exonérations de cotisations sociales.

Rémunération (cas particuliers)

Contrats successifs / Maintien de la rémunération: la rémunération est au moins égale à celle perçue lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application de la rémunération minimale en fonction de son âge lui est plus favorable.

Changement de tranche d'âge : le montant de la rémunération est majoré à compter du 1er jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti.

Majoration + 15 % : lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération.

Avenant au contrat

Pour tout changement de la situation juridique de l'entreprise, d'adresse de l'établissement accueillant le jeune, de maître d'apprentissage, de durée du contrat d'apprentissage, de formation, de CFA, le contrat d'apprentissage doit faire l'objet d'un avenant. De même, un avenant doit être réalisé en cas de redoublement de l'apprenti dans la même entreprise, suite à l'échec à l'examen. Si le redoublement s'effectue dans une autre entreprise, le nouvel employeur devra demander un nouveau contrat d'apprentissage.

Avenant au contrat

Qu'il soit au Pôle formation UIMM Alsace ou en entreprise, l'apprenti relève de la législation des accidents du travail en tant que salarié. C'est donc à l'entreprise d'établir toute déclaration d'accident du travail.



4 Centres de Formation



CENTRE DE COLMAR

31 rue des Jardins

68000 COLMAR

Sylvie MAHALATCHIMY

sylvie.mahalatchimy@formation-industries-alsace.fr

Tel : 06.23.97.71.67

CENTRE DE MULHOUSE

31 rue François Spoerry

68100 MULHOUSE

Alexandra KAISER

alexandra.kaiser@formation-industries-alsace.fr

Tel : 07.76.96.07.04

CENTRE DE REICHSHOFFEN

2 rue Ettore Bugatti

67110 REICHSHOFFEN

Chloé FLESCHHUT

chloe.fleschhut@formation-industries-alsace.fr

Tel : 06.16.07.33.65

CENTRE DE STRASBOURG

6 rue Ettore Bugatti

67201 ECKBOLSHEIM

Rim SCHOSSIG

rim.schossig@formation-industries-alsace.fr

Tel : 06.30.12.14.12

Formations d'Ingénieurs

Micaele GELHAUSEN

micaele.gelhausen@formation-industries-alsace.fr

Tel : 03.89.46.89.91



Détenteur du label Réseau UIMM

formation-industries-alsace.fr

Suivez notre actualité sur :

