



**Chambres de Métiers
et de l'Artisanat**

Somme

Pôle Accueil – Formalités

Section Apprentissage

Site Internet : www.cma80.fr
apprentissage@cma80.fr

Le livret Apprentissage

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme
Cité des Métiers et de l'Artisanat
7, Rue de l'Île Mystérieuse
CS 51006 – 80332 LONGUEAU CEDEX
Tel. 03. 60.127.127 - Fax. 03.60.144.600
sg@cma80.fr - www.cma80.fr

SOMMAIRE

Embaucher un apprenti.....	03
Les formalités à accomplir.....	05
Le déroulement de l'apprentissage.....	06
Le médiateur de l'apprentissage.....	07
La législation.....	08
Les conventions collectives.....	09
La santé au travail	10
Les travaux réglementés pour les apprentis de 18 ans.....	11
La rémunération de l'apprenti.....	13
La rémunération de l'apprenti : secteur de la Coiffure.....	14
La rémunération de l'apprenti : secteur du Bâtiment.....	16
Les charges sociales sur salaire	17
Les congés payés de l'apprenti.....	18
Le dispositif pour les jeunes de 14/15 ans.....	19
L'arrêt du contrat d'apprentissage.....	19
Les Aides à l'apprentissage.....	20
Adresses utiles.....	20

DEVENIR APPRENTI

Pour devenir apprenti, il faut :

↳ Avoir trouvé une entreprise d'accueil

L'apprentissage ne peut se faire qu'à partir du moment où un maître d'apprentissage accepte d'accueillir un jeune dans son entreprise et qu'il peut effectivement conclure un contrat d'apprentissage.

↳ Être âgé de 16 à 30 ans

La limite d'âge inférieure est permise dès 15 ans :

- Si le jeune justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (classe de 3^{ième}): fournir un justificatif.
- pour les jeunes sortants de 4^{ième} ou de 5^{ième} qui auront 16 ans dans le 2^{ième} semestre : possibilité de signer un contrat à partir du 1^{er} juillet

Se renseigner pour les jeunes de moins de 15 ans*.

**Selon la législation en vigueur.*

EMBAUCHER UN APPRENTI

↳ LES DIPLOMES PREPARES

L'entreprise peut accueillir un jeune en vue de préparer :

- un CAP, une Mention Complémentaire, c'est à dire un diplôme de **niveau V**.
- un Brevet Professionnel, un Bac Professionnel, un Brevet Technique des Métiers, c'est-à-dire un diplôme de **niveau IV**.
- un Brevet de Technicien Supérieur (B.T.S) c'est-à-dire un diplôme de **niveau III**.
- une Licence, une maîtrise c'est-à-dire un diplôme de **niveau II**.
- un Titre d'Ingénieur etc... c'est-à-dire un diplôme de **niveau I**

↳ CONDITIONS A REMPLIR POUR FORMER DES APPRENTIS

L'apprenti doit avoir un tuteur qui exerce le métier précis pour lequel il va suivre une formation.
Depuis le Décret n°2011-1358 du 25 octobre 2011, les conditions pour devenir maître d'apprentissage ont changé :

1^{er} Cas :	⇒ Posséder au moins un diplôme de niveau équivalent à celui préparé par le jeune
ET	⇒ 2 années d'expérience professionnelle
2^{ème} Cas :	⇒ Avoir au minimum 3 ans d'expérience professionnelle en lien avec la formation de l'apprenti

Il est obligatoire de produire les documents justificatifs : copie de diplôme, certificat de travail

↳ CHANGEMENT DE CHEF D'ENTREPRISE (Cession du fonds de commerce, mutation entre époux, changement de gérant, décès, ...)

En application d'une jurisprudence désormais constante, la DIRECCTE, considère qu'il y a continuité de contrat d'apprentissage au même titre que pour le contrat de travail.

Il suffit de prendre contact avec le Pôle Accueil et Formalités- Section Apprentissage, afin d'établir un avenant.

Tout changement concernant les éléments du contrat (tuteur, adresse....) doit obligatoirement être signalé à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (ou au CFA s'il est à l'origine du contrat) et fait également l'objet d'un avenant.

↳ NOMBRE DE JEUNES EN FORMATION POUVANT ETRE ACCUEILLIS DANS L'ENTREPRISE (sauf coiffure)

➤ Employeur travaillant seul ou avec des salariés non habilités pour former des apprentis : deux apprentis ou élèves de DIMA et un apprenti redoublant

➤ Par salarié qualifié possédant les conditions pour être tuteur : deux apprentis ou élèves de DIMA et un apprenti redoublant.

POUR LA COIFFURE :

↳ NOMBRE DE JEUNES EN APPRENTISSAGE POUVANT ETRE ACCUEILLIS PAR SALON

CAP/MC (niveau V)		BP (niveau IV)	
<i>Nombre de personnes qualifiées dans l'entreprise pour former au niveau V</i>	<i>Nombre maximum d'apprentis au niveau V</i>	<i>Nombre de personnes qualifiées dans l'entreprise pour former au niveau IV</i>	<i>Nombre maximum d'apprentis au niveau IV</i>
1 à 3 4 à 6	1 2	1 à 6 dont 1 qualifiée pour former au niveau IV	1
7 à 9 10 à 12	3 4	7 à 12 dont 2 qualifiées pour former au niveau IV	2
13 à 15 > à 15	5 6	> à 12 dont 3 qualifiées pour former au niveau IV	3

1 seul apprenti par formateur (y compris pré-apprenti ou prolongation)

LES FORMALITES A ACCOMPLIR

L'**employeur** contacte son antenne 5 jours minimum avant le début du contrat, **ou** saisit en ligne (**48H minimum avant la date de début de contrat**), un formulaire nécessaire à l'établissement du contrat d'apprentissage, sur le site www.cma80.fr.

Cliquer sur : **Accédez au formulaire** 

Pour tout renseignement, contacter la Section Apprentissage de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme (✉ apprentissage@cma80.fr).

SIGNATURE DU CONTRAT

- Le contrat d'apprentissage doit être, en application de la loi quinquennale pour l'emploi, **signé avant le début effectif de l'apprentissage ou au plus tard dans les 5 jours suivant la date d'exécution.**
- **La période d'essai** est incluse dans la durée de l'apprentissage, elle est désormais (depuis Aout 2015) de **45 jours de travail effectif en entreprise**, exception faite des suites de contrat où cette dernière *peut varier entre 1 jour et 1 mois.*

Attention, cette période d'essai n'est pas reportée pendant la période de vacances de l'entreprise, exception faite de la maladie ou accident de l'apprenti.

- Toutes les démarches administratives sont effectuées par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat : Caisse de Retraite Complémentaire, Médecine du Travail, Déclaration URSSAF

L'ENREGISTREMENT DU CONTRAT

Le décret n° 2011-1924 du 21 Décembre 2011 modifie, la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage. A compter de cette date, les Chambres Consulaires, et notamment la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, sont chargées d'enregistrer les contrats. Elle dispose d'un délai de 15 jours, à compter de la complétude du dossier. Le contrôle et la validation des contrats d'apprentissage par la DIRECCTE sont supprimés.

Le chef d'entreprise doit prévoir la signature d'un contrat afin de respecter les délais (5 jours au maximum après le début d'exécution dudit contrat). Il est indispensable que toutes les pièces demandées lors de la prise de contact, soient transmises dans les plus brefs délais. Exception faite de la fiche d'aptitude d'embauche qui devra être impérativement fourni dans les 2 mois.

IMPORTANT : en cas de refus d'enregistrement le contrat peut être requalifié en contrat de droit commun (C.D.I) et le jeune rémunéré en conséquence.

Contacts :

☎ Antenne de **BOVES**

☎ : 03.60.127.131 - ✉ apprentissage@cma80.fr

☎ Antenne d'**ABBEVILLE / RUE**

☎ : 03.60.127.180 - ✉ abbeyville@cma80.fr

☎ Antenne de **PERONNE**

☎ : 03.60.123.760 - ✉ peronne@cma80.fr

LE DEROULEMENT DE L'APPRENTISSAGE

↪ DATE D'ENTREE EN APPRENTISSAGE

La période normale d'entrée en apprentissage s'étend sur 6 mois du **1^{er} Juin au 30 Novembre** (selon les sections).

↪ DUREE DE L'APPRENTISSAGE

En règle générale les contrats ont une durée de deux ans. La durée a été portée à trois ans par arrêté ministériel pour un certain nombre de métiers, notamment :

- Prothésiste Dentaire - Ebéniste - Imprimeur

Par contre certains contrats peuvent avoir une durée réduite à un an :

- Lorsque le jeune a suivi pendant une année au moins la même formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique.

- Suite à un premier contrat de 2 ans, pour une formation dite complémentaire ou lorsque le jeune a obtenu un diplôme de niveau supérieur à celui envisagé en apprentissage.

Dans ces cas, il est nécessaire de faire une demande de dérogation auprès du S.A.A (Service Académique de l'Apprentissage). Les imprimés sont à demander à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.

La date de fin de contrat doit correspondre à la date de fin du cycle de formation.

LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les différents cas de rupture d'un contrat :

- **Rupture pendant la période d'essai** (deux mois) du contrat d'apprentissage par l'apprenti ou l'employeur, art L. 6222-21 du code du travail ; sur simple lettre.
- **Rupture d'un commun accord** entre l'apprenti et l'employeur ; courrier formalisé. (aucune faute de l'une ou l'autre des parties ne peut motiver un tel accord), art L. 6222-18 du code du travail.

Rupture avec justificatifs :

- **Rupture en cas de faute grave ou de manquements répétés à ses obligations, de la part de l'employeur ou de l'apprenti : la résiliation doit être impérativement prononcée par le Conseil des Prud'hommes, ou le juge d'instance** (à défaut, la rupture est sans effet et l'employeur doit dès lors payer les salaires jusqu'au jour où le juge statue sur la résiliation) ;
- **Rupture en cas d'inaptitude de l'apprenti** à exercer le métier auquel il voulait se préparer (prononcée par le Conseil des Prud'hommes), art L 6222-18 du code du travail ;
- **Rupture en cas d'obtention du diplôme** ou du titre de l'enseignement technologique préparé par l'apprenti (le contrat peut prendre fin de plein droit à l'initiative de l'apprenti avant la date de fin de contrat), art L. 6222-19 du code du travail;
- **Rupture par décision administrative** du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle consécutive au risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.
- **Rupture par décision motivée du Préfet du Département** pour méconnaissance des obligations à la charge de l'employeur.

LE MEDIATEUR DE L'APPRENTISSAGE

Employeurs, apprenti(e)s, vous rencontrez des désaccords dans le déroulement du contrat d'apprentissage, si vous ne trouvez pas de solution avec votre CFA :

✂ PENSEZ A LA MEDIATION ✂

Votre Chambre de Métiers et de l'Artisanat met à votre disposition un médiateur pour vous aider, à trouver un accord mutuel prenant en compte vos demandes, intérêts et droits.

Vous pouvez compter sur l'impartialité, la neutralité, l'indépendance et la confidentialité du médiateur.

Dans un lieu neutre et dans le respect de chacun, le médiateur aide l'apprenti(e) et l'employeur à rechercher une solution acceptable.

Cette démarche est gratuite pour l'apprenti(e) et pour l'employeur de la Chambre de Métiers.

Vous pouvez contacter le médiateur : **Madame Ludivine VASSEUR**

Courriel : l.vasseur@cma80.fr

(Réception sur rendez-vous uniquement)

PROLONGATION DE CONTRAT

Le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'une année en cas d'échec, même partiel, à l'examen :

- si le Maître d'apprentissage est d'accord, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise.

- si le C.F.A. est en mesure d'accueillir le jeune.

Le salaire de l'apprenti est celui de la dernière année de la période normale du contrat.

LE DEROULEMENT DE LA FORMATION

① Dans l'entreprise, le Maître d'Apprentissage **doit impérativement être aux côtés de l'apprenti** Il assure la formation pratique en lui confiant des tâches permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle. Cette formation méthodique et complète doit conduire le jeune à l'obtention de l'examen prévu en fin d'apprentissage (CAP - MC - B.P - Bac Pro...).

② Au CFA : Le Centre de Formation d'apprentis est un établissement qui dispense un enseignement chargé de compléter la formation reçue par le jeune au sein de l'entreprise. **Les heures de formation sont obligatoires. Toute absence doit être justifiée.**

LA LEGISLATION

Les conventions collectives régissant l'entreprise sont applicables à l'apprenti qui, en signant un contrat d'apprentissage, devient salarié de l'entreprise.

↳ POUR TOUS LES APPRENTIS

♦ Art. L.6222-24

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les C.F.A est **compris dans l'horaire de travail**. Dans l'entreprise, le jeune effectue le travail confié par l'employeur qui doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

♦ Art. L.3171-1

Le chef d'entreprise affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

♦ Art. L.3132-3

Le repos hebdomadaire doit être donné le **dimanche**.

♦ Art. L.6223-4

L'employeur s'engage à **faire suivre à l'apprenti** la formation dispensée par le CFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

Attention, il existe des règles dérogatoires concernant cette réglementation pour certains métiers (voir pages suivantes du présent livret).

↳ POUR LES APPRENTIS MAJEURS

La durée de travail journalière est limitée à **10 heures par jour** dans la limite de **35 heures par semaine** - possibilité d'heures supplémentaires selon la législation en vigueur.

↳ POUR TOUS LES APPRENTIS

♦ Art. L.6222-24

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les C.F.A est **compris dans l'horaire de travail**. Dans l'entreprise, le jeune effectue le travail confié par l'employeur qui doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

♦ Art. L.3171-1

Le chef d'entreprise affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos.

♦ Art. L.3132-3

Le repos hebdomadaire doit être donné le **dimanche**.

♦ Art. L.6223-4

L'employeur s'engage à **faire suivre à l'apprenti** la formation dispensée par le CFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise.

Attention, il existe des règles dérogatoires concernant cette réglementation pour certains métiers (voir pages suivantes du présent livret).

↳ DEROGATIONS :

♦ Art. R3164-1 et R3164-2

Emploi possible de tous les apprentis, **y compris moins de 18 ans, les dimanches et jours fériés** dans les secteurs suivants :

- Hôtellerie / Restauration
- Métiers de Bouche : Boucherie - Charcuterie - Boulangerie - Pâtisserie - Traiteur
- Poissonnerie - Fromagerie / Crèmerie
- Vente de fleurs naturelles - Jardinerie - Graineteries

♦ Art. R. 3163-1 **Travail de nuit**

Dérogation possible pour le travail de nuit dans les secteurs suivants :

→ **Boulangerie – Pâtisserie**

Le travail des apprentis mineurs peut être autorisé **avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures du matin** pour leur permettre de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie.

→ **Hôtellerie / Restauration**

La dérogation est accordée par **l'Inspecteur du Travail** pour une durée maximale d'une année, renouvelable. A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée. Le travail de nuit des apprentis ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage.

↳ CONVENTIONS COLLECTIVES

♦ **Convention collective « Boulangerie-Pâtisserie » (novembre 2000) applicable à tous les apprentis de l'entreprise :**

-Article 23 : majoration de 25 % du travail de nuit

-Article 28 : majoration de 20 % du travail du dimanche

-Article 22 : majoration de 25 % des heures supplémentaires pour la 8^{ème} heure et 50% à partir de la 9^{ème} heure

♦ **Convention collective « Pâtisserie » applicable à tous les apprentis de l'entreprise :**

-Pas de majoration pour le travail du dimanche

-Article 28.4 : majoration de 25% du travail de nuit

-Article 28.4 : majoration de 25% des heures supplémentaires (ou repos compensateur)

-Jours fériés : les apprentis sont tenus de répondre à la demande de l'employeur de travailler les jours fériés moyennant un délai de prévenance de 15 jours majoration **de 100% ou repos compensateur**.

Pour le 1^{er} Mai, majoration de **150% et repos compensateur** équivalent au nombre d'heures effectuées.
Avenant n°66 du 21 juillet 2009

♦ **Convention collective « Fleuriste» applicable aux apprentis de + de 18 ans :**

-Article 7-6 : Parmi les **11 jours fériés légaux**, les salariés ont droit à 7 jours chômés payés par an (si jours habituellement travaillés). Ces jours, lorsqu'ils sont travaillés sur demande de l'employeur, sont compensés par une journée de congé supplémentaire ou par une majoration de 100%. Concernant le 1^{er} mai, cette journée est payée dans les conditions prévues par la loi.

Les 4 jours fériés restants sont normalement travaillés et rémunérés dans les conditions habituelles.

- Article 8.4

Jours fériés

Les apprentis de 18 ans et plus bénéficient des dispositions de l'article 7.6 de la convention collective nationale.

Les apprentis **de moins de 18 ans ne peuvent en aucun cas travailler les jours fériés légaux.**

SANTÉ AU TRAVAIL

Travail en élévation pour les jeunes de moins de 18 ans

L'aptitude doit être médicalement constatée par le Médecin du Travail suite à la demande de l'employeur.

Travaux réglementés pour les jeunes de moins de 18 ans

Si l'apprenti est exposé à des risques liés à ses conditions de travail, l'aptitude doit être médicalement constatée par le Médecin du Travail **avant l'embauche.**

Conditions d'aptitude et délais suite à une absence prolongée de l'apprenti

L'employeur doit organiser la visite médicale qui doit avoir lieu au plus tard **dans les 8 jours de la reprise** du travail pour l'apprenti. L'objectif est de vérifier l'aptitude du jeune à reprendre son poste après :

- Une absence pour cause de maladie professionnelle
- Une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail
- Un congé maternité
- Une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel

Règles de Sécurité :

- La visite médicale d'embauche est obligatoire
- Une trousse de secours doit être disponible
- L'affichage des règles de sécurité et des numéros d'urgence est obligatoire
- Attention aux risques d'allergie dans certains métiers (coiffure, boulangerie, etc...)

**NOUVEAUX DECRETS CONCERNANT LES TRAVAUX REGLEMENTES ET LE TRAVAIL EN
HAUTEUR POUR LES APPRENTIS D'AU MOINS 15 ANS ET DE MOINS DE 18 ANS
DECRETS N° 2015-443 ET N°2015-444 DU 17 AVRIL 2015**

Le **Décret n°2015-443** simplifie la procédure de dérogation aux travaux interdits en substituant au régime d'autorisation par l'inspecteur du travail un régime déclaratif:

Cette déclaration doit satisfaire aux conditions suivantes:

- Avoir procédé à l'évaluation des risques ;
- Avoir mis en œuvre les actions de prévention issues de cette évaluation ;
- Avoir respecté toute la partie SANTE SECURITE DU TRAVAIL du code du travail ;
- Pouvoir assurer l'encadrement du jeune par une personne compétente.
- Avoir obtenu, pour chaque jeune, la délivrance d'un avis médical d'aptitude

► **Qui déclare?**

- Le chef d'établissement d'enseignement (CFA, Lycée, MFR...);

Et

- Le chef d'entreprise.

► **A qui ?**

A l'inspecteur du travail (IT) dont il dépend par tout moyen conférant date certaine

► **Quel contenu?**

La déclaration de dérogation doit préciser :

- le secteur d'activité de l'entreprise (Bâtiment, Boulangerie, Coiffure...) ou de l'établissement ;
- les formations professionnelles assurées ;
- les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la déclaration de dérogation ainsi que, le cas échéant, les machines (Art. D.4153-28 du C.T) dont l'utilisation par les jeunes est requises pour effectuer ces travaux et en cas d'exécution de travaux de maintenance, les travaux en cause et les équipements de travail (Art. D.4153-29 du C.T) ;
- les lieux de formation connus au moment de la demande (CFA du Bâtiment, IREAM...)
- la qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux précités.

► **Durée de la dérogation?**

- Valable 3 ans pour tous les jeunes travailleurs en formation affectés à ce « poste » dans l'établissement ;
- Si modification, le délai de prévenance de l'IT est de 8 jours maximum à compter des changements intervenus.

L'employeur ou le chef d'établissement qui déclare déroger tient à disposition de l'IT les informations relatives:

- A l'identité du jeune (nom, prénoms, date de naissance);

- A la formation professionnelle suivie, sa durée et lieux de formation connus;
- A l'avis médical d'aptitude à procéder à ces travaux;
- Le document attestant de l'information et de la formation à la sécurité dispensée;
- L'identité et la qualité ou fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer le jeune pendant l'exécution des travaux en cause.

Le **Décret n°2015-444** permet :

- Une dérogation pour l'utilisation des échelles, escabeaux et marchepieds lorsque les équipements de travail munis d'une protection collective ne peuvent être utilisés ;
- Pour les besoins de la formation professionnelle des jeunes, de déroger à l'interdiction de travail en hauteur à défaut d'une protection collective contre le risque de chute, lorsque cette protection ne peut pas être mise en place, sous réserve que le jeune soit muni d'un équipement de protection individuelle et formé.

En résumé

TRAVAUX REGLEMENTES POUR LES JEUNES MINEURS

Un jeune de moins de 18 ans peut uniquement effectuer des travaux légers. Il est interdit à l'employeur de l'affecter à des travaux comportant des risques pour sa santé (par exemple, vibrations mécaniques) ou sa sécurité (par exemple, travail en hauteur).

Cependant le jeune en formation professionnelle peut effectuer certains de ces travaux si son employeur ou son chef d'établissement fait une déclaration de dérogation auprès de l'inspection du travail. Il s'agit des travaux réglementés. Voir la liste : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344>

> Démarche disponible sur :

<http://nord-pas-de-calais-picardie.directe.gouv.fr/Protection-de-la-sante-des-jeunes-travailleurs>

Travail sur machines dangereuse ou exposition à des risques particuliers

> Vous devez cocher la case Oui sur le contrat d'apprentissage.

> L'aptitude peut être constatée avant l'embauche.

> L'employeur doit faire une demande de dérogation, et obtenir l'accord de l'inspecteur du travail.

Contact :

Unité Territoriale de la Somme : 40 Rue de la Vallée – 80042 Amiens cedex 1 : 03.22.41.41

LA REMUNERATION DE L'APPRENTI

↳ MONTANT DU SALAIRE : PRESENTATION GENERALE

L'apprenti perçoit un salaire qui ne peut être inférieur à un pourcentage du S.M.I.C. Le taux du S.M.I.C. applicable est celui qui est en vigueur pendant le mois de travail considéré et non à la date de la signature du contrat.

ATTENTION : dans tous les cas, le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et aux activités pédagogiques du C.F.A est compris dans l'horaire de travail et, à ce titre, doit être rémunéré par l'employeur.

Depuis le décret N°92.886 du 1^{er} Septembre 1992, les règles de rémunération des apprentis s'établissent ainsi :

PERIODE D'APPRENTISSAGE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC ou SMC*)</i>	<i>à partir de 18 ans (en % du SMIC ou SMC*)</i>	<i>à partir de 21 ans (en % du SMIC ou SMC*)</i>
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %

* *SMC : Salaire Minimum Conventionnel. Si la Convention collective applicable au sein de l'entreprise prévoit une rémunération plus élevée, cette dernière sera appliquée.*

Les apprentis bénéficient d'une rémunération minimum fixée par année (sauf « Bijouterie »).

Les montants des rémunérations fixées sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix huit ans ou vingt et un ans.

↳ SALAIRE POUR UNE FORMATION COMPLEMENTAIRE

CAP connexe ou formation complémentaire

Application d'une majoration de 15 points de la valeur du S.M.I.C. au salaire afférent à la dernière année d'apprentissage, la tranche de salaire de référence étant éventuellement modifiée en fonction de l'évolution de l'âge de l'apprenti.

FORMATION COMPLEMENTAIRE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC ou SMC*)</i>	<i>à partir de 18 ans (en % du SMIC ou SMC*)</i>	<i>à partir de 21 ans (en % du SMIC ou SMC*)</i>
après contrat d'1 an	40 %	56 %	68 %
après contrat de 2 ans	52 %	64 %	76 %

* *SMC : Salaire Minimum Conventionnel. Si la Convention Collective applicable au sein de l'entreprise prévoit une rémunération plus élevée, cette dernière sera appliquée.*

► Préparation d'un premier contrat

Les dispositions énoncées précédemment s'appliquent à toutes les formations à l'exception de certaines qui sont régies par des conventions collectives particulières (par exemple : Coiffure, Bâtiment, ...).

► Prolongation suite échec à l'examen

Maintien du salaire afférent à la dernière année précédant la prolongation (éventuellement modifié suivant l'évolution de l'âge de l'apprenti).

► Durée du contrat

De nombreuses formations se font en 2 ans. Le contrat n'a pas une durée automatique de 24 mois. Si le jeune commence en septembre ou octobre, le contrat se termine au plus tard le 31 août. La durée du contrat peut être plus longue si l'examen se passe en septembre ou octobre.

Pour les mois se situant au-delà de la période des 24 mois, application du salaire de la 3^{ème} année d'apprentissage.

► Succession de contrats

Que ce soit avec le **même employeur** ou avec un **nouvel employeur**, la rémunération perçue par l'apprenti pour le nouveau contrat ne peut être inférieure à celle applicable à la fin de son précédent contrat (ex : si un apprenti percevait 49% du SMIC pour son dernier contrat, son salaire pour le nouveau contrat ne peut être inférieur à 49% du SMIC, il ne peut toucher 37%).

🔗 GRILLE DE SALAIRE DANS LE SECTEUR DE LA COIFFURE

① C.A.P : formation de niveau V

Un arrêté du 10 Juin 1993 (J.O. du 19 Juin 1993) rend obligatoire à compter du 1^{er} Juillet 1993 les nouvelles dispositions de la convention collective de la coiffure concernant la rémunération pour les apprentis qui préparent une formation de niveau V.

PERIODE D'APPRENTISSAGE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>de 18 à 20 ans (en % du SMIC)</i>	<i>21 ans et plus (en % du SMIC)</i>
1 ^{ère} année	27 %	43 %	55 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	63 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	80 %

② M.C : préparation d'une mention complémentaire

Application d'une majoration de 15 points de la valeur du S.M.I.C. au salaire afférent à la dernière année d'apprentissage, la tranche de salaire de référence étant éventuellement modifiée en fonction de l'évolution de l'âge de l'apprenti.

► Apprentis préparant une mention complémentaire en coiffure après avoir obtenu le CAP par la voie de l'apprentissage ou après avoir suivi une formation ou un enseignement en lycée professionnel.

FORMATION COMPLEMENTAIRE	<i>à partir de 16 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 21 ans (en % du SMIC)</i>
après contrat d'1 an	42 %	58 %	70 %
après contrat de 2 ans	54 %	66 %	78 %

③ B.P : formation de niveau IV

L'avenant N°28 du 2 juillet 2012 sur les salaires, étendu par arrêté du 6 mai 2013 (J.O. du 29.05.2013) rend obligatoire les nouvelles dispositions de la convention collective de la coiffure concernant la rémunération pour les apprentis qui préparent une formation de niveau IV (Brevet Professionnel). En effet, désormais la rémunération est identique que l'apprenti ait obtenu un diplôme de coiffure de niveau V après avoir suivi une formation, un enseignement dans un lycée professionnel ou par la voie de l'apprentissage.

La base de salaire à prendre en compte, pour les apprentis de plus de 21 ans, est le SMC coefficient 110, s'il est plus favorable que le SMIC.

► Apprentis préparant une formation de **niveau IV** en coiffure (nouvel employeur ou même employeur)

PERIODE D'APPRENTISSAGE	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>de 18 à 20 ans (en % du SMIC)</i>	<i>21 ans et plus (en % du SMC)</i>
1 ^{ère} année	57 %	67 %	80%
2 ^{ème} année	67 %	77 %	80%

GRILLE DE SALAIRE DANS LE SECTEUR DU BATIMENT

Le salaire de l'apprenti est déterminé par des dispositions conventionnelles particulières, notamment dans le secteur du Bâtiment code APE débutant par 41, 42 et 43...

(Arrêté du 10 août 2005)

► Premier contrat

PERIODE D'APPRENTISSAGE BATIMENT	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 21 ans (en % du SMIC ou SMC*)</i>
1 ^{ère} année	40 %	50 %	55 %
2 ^{ème} année	50 %	60 %	65 %
3 ^{ème} année	60 %	70 %	80 %

* SMC : Salaire Minimum Conventionnel. Si la Convention Collective applicable au sein de l'entreprise prévoit une rémunération plus élevée, cette dernière sera appliquée.

► Préparation d'un diplôme connexe ou mention complémentaire

FORMATION COMPLEMENTAIRE BATIMENT	<i>moins de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 18 ans (en % du SMIC)</i>	<i>à partir de 21 ans (en % du SMIC ou SMC)</i>
après contrat d'1 an	55 %	65 %	70 %
après contrat de 2 ans	65 %	75 %	80 %

GRILLE DE SALAIRE DANS LE SECTEUR AUTOMOBILE

Depuis l'application de l'Avenant N°57 de la Convention collective de l'automobile du 27 Décembre 2010 et suivant les dispositions de l'Article D.6222-26 du Code du Travail, le salaire des apprentis est indexé sur le SMIC et non plus sur le SMC.

Suite à l'application de l'Avenant N°71 de la Convention Collective de l'Automobile, Accord en date du 3 Juillet 2014, la « Prime de réussite » est supprimée.

Seule la « Prime d'intégration » est maintenue : L'apprenti, qui obtient une Mention Complémentaire ou un diplôme de niveau supérieur et qui est embauché en CDI dans l'entreprise, bénéficiera à la fin du 12^{ème} mois du CDI d'une prime d'un montant égal à 50% de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12^{ème} mois.

CHARGES SOCIALES SUR SALAIRE

① **Exonération totale des cotisations sociales :**

Sont concernés les employeurs suivants :

- Les artisans, inscrits au Répertoire des Métiers
- Les commerçants, inscrits au registre du commerce (RCS), qui emploient moins de 11 salariés (non compris les apprentis).

Ils bénéficient de l'exonération de l'intégralité des charges sociales et des taxes assises sur les salaires, dues pour leurs apprentis :

- Cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès) et des allocations familiales,
- Contribution solidarité pour l'autonomie (CSA),
- Cotisations salariales et patronales d'assurance chômage et d'assurance garantie des salaires AGS,
- Contribution patronale au financement des organisations syndicales,
- Contribution Fnal,
- Taxe sur les salaires,
- Taxe d'apprentissage,
- Contribution à la formation professionnelle continue,
- Participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC),
- Versement transport

La rémunération des apprentis n'est pas assujettie à la CSG et à la CRDS

Cette exonération ne s'applique pas aux éventuelles sommes versées au titre de l'intéressement ou issues de la participation, soumise au forfait social, qui serait alors dû.

Attention cette exonération ne concerne pas la cotisation Accident du travail-maladie professionnelle qui reste due.

② **Exonération partielle des cotisations sociales : Les entreprises non artisanales occupant au moins 11 salariés sont exonérées de certaines charges**

Les modalités d'assujettissement aux charges sociales sont différentes et particulières.

③ **Base forfaitaire de calcul des cotisations:**

Pour les employeurs ne bénéficiant pas d'exonération ou seulement d'une exonération partielle, les cotisations de Sécurité Sociale, les contributions d'assurance chômage et les cotisations d'AGS sont calculées, non pas sur le salaire réel, mais sur une base forfaitaire, correspondant à la rémunération minimale légale des apprentis multipliée par le nombre d'heures (151.67h/mois)

A partir de cette assiette minimale, une fraction exonérée, égale à 11% du Smic, est déduite.

Ex : pour un apprenti âgé de 16 ans, rémunéré à 25% du Smic, la base forfaitaire de calcul des cotisations s'élève à 14% du Smic (25%-11%), soit une assiette des cotisations de $9.76€ \times 151.67 \times 14\% = 208€$

MUTUELLE

Depuis le **1er janvier 2016**, toutes les entreprises doivent proposer à leurs salariés une complémentaire santé dont elles doivent payer les cotisations à hauteur, **au minimum, de 50 %** y compris pour les apprentis.

SECURITE SOCIALE

A partir du premier jour de travail dans l'entreprise, l'apprenti bénéficie de son propre régime de sécurité sociale (la Déclaration Préalable à l'Embauche à l'URSSAF faite au nom de l'employeur déclenche la procédure de demande d'immatriculation).

Si le jeune est malade ou s'il a besoin de soins médicaux (dentiste....) : sur les documents **ne pas mettre le numéro de Sécurité Sociale d'un parent** mais numéro : **EN COURS**.

La démarche peut être assez longue pour recevoir la carte. Pour mettre à jour le dossier du jeune auprès du Centre de Sécurité Sociale, il faut notamment une copie du contrat d'apprentissage enregistré et un bulletin de paie.

LA CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES

Utiliser le bulletin de situation reçu en août /septembre par la famille pour les jeunes de 16 ans et plus. Faire compléter par l'employeur et par le C.F.A.

Dans les autres cas la Section Apprentissage peut fournir une attestation en attendant de recevoir le contrat visé par le C.F A et enregistré par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme.

La Caisse d'Allocations Familiales envoie régulièrement des courriers de relance pour réclamer le contrat. Dans le cas où les allocations seraient coupées, contacter la Section Apprentissage.

LES CONGES PAYES DE L'APPRENTI

L'apprenti a droit à **deux jours et demi** ouvrables de congés payés par mois de travail.

Une loi du 24 novembre 2009 a institué un congé payé supplémentaire de formation pour tous, d'une durée de cinq jours ouvrables **dans le mois qui précède** les épreuves de l'examen. Dans ce cas, l'apprenti bénéficie d'un congé pour examens prévu dans le cadre du congé individuel de formation(CIF), le salaire est maintenu.

Si des révisions ou des enseignements spéciaux sont organisés par le CFA, l'apprenti se doit de les suivre. L'employeur doit être informé par lettre recommandée au moins 1 mois avant la date des congés souhaités. L'apprenti devra fournir une attestation de présence aux examens.

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout salarié.

En vertu de la **Loi n°2013-595 du 8 Juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République**, le DIMA permet aux jeunes ayant 15 ans de recevoir une préformation professionnelle alors qu'ils sont astreints à une scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans. Le jeune a la possibilité d'intégrer ce dispositif avec ou sans entreprise d'accueil. Il reste soumis au statut scolaire et bénéficie donc des vacances scolaires.

➤ **Formalités :**

- établir une demande par l'intermédiaire du collège fréquenté par le jeune ;
- attendre l'accord délivré par l'Inspection Académique ;
- se renseigner auprès du CFA concerné afin de signer la Convention nécessaire.

➤ **Déroulement de la formation :**

- dans l'entreprise, le jeune participe aux travaux de l'entreprise ;
- au C.F.A, le jeune reçoit une formation spécifique.

ARRETER LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE AVANT SON TERME

Une grande partie des règles du licenciement ou de la démission ne sont pas applicables au contrat d'apprentissage, la rupture de ce dernier étant soumise à des conditions bien spécifiques.

Le contrat d'apprentissage peut s'arrêter avant la date de fin prévue dans les cas suivants :

① Résiliation unilatérale pendant la période d'essai

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre partie dans les 45 jours de travail en entreprise, à charge pour la partie qui demande la résiliation d'en informer par écrit, l'autre partie ainsi que la Chambre de Métiers et de l'Artisanat (Justificatif à fournir).

② Résiliation convenue d'un commun accord

Elle doit être formalisée sur des imprimés obligatoires, disponibles sur Internet, auprès de votre CFA, ou de la Chambre Consulaire dont dépend l'employeur. Les imprimés doivent être complétés par les trois parties (deux si l'apprenti est majeur).

③ Résiliation à l'initiative de l'apprenti pour obtention du diplôme (imprimés obligatoires) à condition d'avoir informé l'employeur par écrit au minimum 2 mois auparavant par lettre recommandée avec accusé de réception.

④ Résiliation sur décision du Conseil des Prud'hommes (pour faute grave, inaptitude de l'apprenti ...)

POURSUIVRE L'APPRENTISSAGE

A la fin de son contrat, si l'apprenti peut poursuivre sa formation il faut signer un nouveau contrat d'apprentissage. Prenez contact au plus tôt, avec le CFA et votre Chambre Consulaire, avant la date de fin.

Les aides aux employeurs pour l'embauche d'un jeune en contrat d'apprentissage.

Pour pouvoir prétendre aux primes : l'employeur doit avoir dûment contracté un contrat d'apprentissage dans le respect des délais (de préférence avant l'embauche du jeune).

Le contrat doit être enregistré par la Chambre Consulaire dont dépend l'employeur.

L'employeur doit être en mesure de fournir les pièces justificatives demandées le cas échéant.

Les différents types d'aides, en fonction de l'âge, du diplôme et de l'entreprise sont disponibles sur :

<http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr/Apprentissage-simulateur-en-ligne>

- **Les aides à la rédaction du contrat d'apprentissage :**
 Contacter votre Chambre de Métiers (Cf. contacts page suivante).
 Consulter notre site Internet : www.cma80.fr

☒ ADRESSES UTILES

ORGANISMES	ADRESSES	TELEPHONE
DIRECCTE	40 rue de la Vallée 80042 AMIENS Cedex 1	03.22.22.41.41
Inspection de l'Apprentissage Rectorat	20 boulevard Alsace Lorraine B.P 2609 80063 AMIENS Cedex 9	03.22.82.38.23
Inspection Académique	4 rue Germain Bleuet B.P 2607 80026 AMIENS Cedex 1	03.22.71.25.00
LES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS		
IREAM	33 rue de Québec - AMIENS	03.60.127.250
CFAI 80 / 02	rue de Poulainville - 80081 AMIENS Cedex 2	03.22.54.64.00
CFA BATIMENT	rue Pierre Rollin - 800 91 AMIENS Cedex 3	03.22.46.87.77
INTERFOR	2 rue Vadé - BP 18 - 80017 AMIENS Cedex 1	03.22.82.00.22
LES CENTRES DE MEDECINE DU TRAVAIL		
ASMIS	77 rue Debauseaux - AMIENS	03.22.54.58.00
ASMIS	rue des Minimes - ABBEVILLE	03.22.24.04.45
ASMIS	25 rue Amand de Vienne - MONTDIDIER	03.22.37.10.69
ASMIS	77 Fg de Bretagne - PERONNE	03.22.84.19.40
AIMTV	13 rue du Chevalier de la Barre - WOINCOURT	03.22.60.21.60

Vos interlocuteurs de la Chambre de Métiers de l'Artisanat de la Somme

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme

Pôle Accueil – Formalités

Chef de Service : Mme Frédérique DANEZ

Section Apprentissage BOVES

Mme Judith BOUBET – Mme Françoise DELALANDRE

Cité des Métiers et de l'Artisanat

7, Rue de l'Île Mystérieuse

CS 51006 – 80332 LONGUEAU CEDEX

Tel : 03.60.127.131

Mail : apprentissage@cma80.fr

PERMANENCES

Antenne de Picardie Maritime

Mme Pascale ROGER

82, Rue St Gilles

80100 ABBEVILLE

Tél : 03.60.127.180

Mail : abbeyville@cma80.fr

Bureau de Rue – sur rendez-vous

33 Route du Crotoy

80210 RUE

Contact :

Tél : 03.60.127.180

Mail : abbeyville@cma80.fr

Antenne de Péronne

Mme Laurence HOCHART

ZAC de Mont Saint-Quentin

80200 PERONNE

Tél : 03.60.123.760

Mail : peronne@cma80.fr

Bureau de Doullens – sur rendez-vous

Agora

Rue des Sœurs Grises

BP.17-80600 DOULLENS

Contact:

Tél : 03.60.127.131

Mail : apprentissage@cma80.fr

www.cma80.fr

Plan d'accès

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Somme

Cité des Métiers et de l'Artisanat
7, Rue de l'Île Mystérieuse
80440 BOVES
Tel :03.60.127.127.

Horaires d'accueil
Du lundi au vendredi
De 9h00 à 12h00
De 14h00 à 17h00

