

Artisans, transmettez votre savoir-faire !

Par l'apprentissage, l'entreprise crée les conditions idéales pour se constituer un réservoir de collaborateurs qualifiés et se dote du moyen de trouver le repreneur potentiel de demain.

Dossier réalisé par Pauline Graby


Pourquoi recruter un apprenti ?

- Pour former un jeune à un métier,
- Pour lui transmettre un savoir-faire,
- Pour le rendre autonome et responsable,
- Pour conduire ce jeune à une qualification professionnelle et lui permettre une insertion plus aisée sur le marché du travail,
- Pour créer dans l'entreprise un vivier de personnel qualifié et opérationnel.

Comment trouver un apprenti ?

Trois possibilités

- ① Contactez le développeur de l'apprentissage qui vous aidera à rédiger votre annonce
- ② Inscrivez vous directement sur le site



- ③ Communiquez-nous votre offre à l'aide de l'enquête qui vous est parvenue en Avril

N'hésitez pas à consulter le fichier des demandeurs que vous trouverez sur le site et prenez contact directement avec ces jeunes.

Pour faire correspondre les postes proposés avec les demandes des jeunes, vos offres sont affichées dans nos locaux, enregistrées sur le site www.artisan-comtois.com et diffusées largement par nos soins (gratuitement) aux partenaires de l'apprentissage (Centres de formation d'apprentissage, Mission locale-Espaces jeunes, pôle emploi...) et aux médias (presse et radio).

NOUVEAU

Le développeur de l'apprentissage



Dans le cadre du plan pour l'emploi des jeunes, votre CMA a chargé sa conseillère Pierrette BARDEY d'aller à la rencontre des entreprises artisanales pour informer sur l'apprentissage et détecter les capacités supplémentaires d'accueil des jeunes en quête d'orientation, de formation et d'insertion.

Votre conseillère est à votre écoute pour répondre à vos questions en matière d'apprentissage, d'aides financières ou vous aider à déterminer et rédiger un profil de poste destiné à un contrat d'apprentissage.

N'hésitez pas à contacter le développeur de l'apprentissage au 03.81.21.35.35

CHIFFRES CLÉS AU 31/12/2009

1951 apprentis dans le Doubs

Répartitions

- ▶ par niveau de diplôme préparé
 - niveau V : 67%
 - niveau IV : 27%
 - niveau II et III : 6%
- ▶ par secteur d'activité
 - bâtiment : 37%
 - alimentation : 21%
 - mécanique-métaux : 14%
 - coiffure : 11%
 - divers : 17%

Conditions à remplir pour embaucher un apprenti

Il faut vérifier l'activité de l'entreprise et la qualification du ou des maître(s) d'apprentissage qui formera(ont) le jeune en alternance avec le Centre de Formation d'Apprentis.

➔ L'activité :

L'apprentissage envisagé doit obligatoirement déboucher sur un diplôme, un titre ou une qualification reconnue. L'activité de votre entreprise doit couvrir le programme de préparation de cet examen. L'entreprise doit également garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont réunies.

➔ Le maître doit :

- être majeur
- justifier de compétences professionnelles
- être titulaire du diplôme préparé par l'apprenti et justifier de trois années d'expérience professionnelle dans la même activité ou justifier de cinq ans minimum d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme.

(Attention : les années de formation en contrat d'apprentissage, de qualification ou contrat de professionnalisation ne sont pas retenues comme des années d'expérience.)

Les justificatifs pour les diplômes obtenus ainsi que les certificats de travail pour les années d'expérience seront demandés pour chaque maître d'apprentissage proposé.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un "maître d'apprentissage référent" qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

➔ Le nombre d'apprentis dans une entreprise :

Chaque maître d'apprentissage (employeur ou salarié) peut accueillir simultanément 2 apprentis en CFA ou élèves en Classe de Pré-Apprentissage et un redoublant.



Ce plafond est différent pour la coiffure, nous consulter.

Établir un contrat

Le contrat complet doit parvenir au plus tard 5 jours après l'embauche de l'apprenti à la CMA pour enregistrement.

Vous êtes artisan inscrit au Répertoire des Métiers, la CMA25 doit enregistrer vos contrats, à l'exception toutefois des artisans ruraux employant plus de deux ouvriers. Dans ce cas, c'est la Chambre d'Agriculture qui traitera le dossier.

Période de signature

Le contrat d'apprentissage peut être signé trois mois avant le début des cours et trois mois après, généralement **entre juillet et novembre**. En dehors de cette période, l'embauche ne peut se faire qu'après avoir obtenu une autorisation pour débiter un apprentissage hors cycle délivrée par le RECTORAT.

Période d'essai

Les **deux premiers mois du contrat** d'apprentissage correspondent à une période d'essai pendant laquelle l'employeur ou l'apprenti peut librement rompre le contrat. Au delà de cette période d'essai, l'accord des deux parties est obligatoire pour pouvoir rompre le contrat d'apprentissage.

Âge de l'apprenti

A partir de 15 ans pour les jeunes qui :

- justifient avoir terminé leur classe de troisième
- atteignent l'âge de **16 ans** au cours du dernier trimestre de l'année civile

On peut signer un contrat d'apprentissage jusqu'à la veille de son 26^{ème} anniversaire. Il est aussi possible de dépasser cette limite dans les cas suivants :

- si le nouveau contrat conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu précédemment
- si ce nouveau contrat fait suite à une rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci
- si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé
- si pour un projet de création ou de reprise d'entreprise, la réalisation est subordonnée à l'obtention du titre ou du diplôme.

Durée de l'apprentissage

La durée du contrat peut varier **entre 6 mois et 4 ans**.

Durée minimale : la fixation d'une durée inférieure à 12 mois est susceptible de correspondre à la préparation d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage
- d'un niveau inférieur à un diplôme déjà obtenu
- partiellement obtenu par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Durée maximale : elle peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

Congés

L'apprenti a droit au même nombre de jours de congés qu'un autre salarié, soit **2,5 jours par mois** de travail dans l'entreprise (30 jours ouvrables par an).

Horaires

L'apprenti est soumis à l'horaire applicable à l'ensemble du personnel de l'entreprise, le temps consacré à la formation étant compris dans l'horaire de travail.

Le **travail de nuit est interdit** pour les apprentis de moins de 18 ans (sauf dérogation de l'Inspection du Travail).

Pour les boulangers, afin de permettre à l'apprenti de participer à un cycle complet de fabrication de pain, l'Inspection du Travail a la possibilité d'accorder une dérogation. Elle autorise alors le travail à partir de 4 heures mais jamais avant.

Certaines conventions collectives peuvent aussi prévoir des dispositions particulières.

Travail le dimanche et les jours fériés : Le travail du dimanche et des jours fériés est désormais autorisé pour les apprentis mineurs.

Le repos hebdomadaire doit être de deux jours consécutifs.

Salaire

Le salaire d'un apprenti est **fixé en fonction de son âge et de l'année de formation**. Les conventions collectives qui s'appliquent aux apprentis peuvent également prévoir un salaire plus favorable (bâtiment, coiffure, métallurgie, automobile...).

Dans la majorité des cas, la grille de salaires est celle figurant dans le tableau ci-contre.

Pour information

Au 01/01/2010

SMIC horaire : 8,86 €

SMIC mensuel : 1343,77 €

(base de 35 h par semaine, 151,67 h par mois)

Rupture du contrat

- **dans les deux premiers mois** à la demande d'un des signataires du contrat.
- après les deux premiers mois : **résiliation amiable** avec accord des trois parties (employeur, apprenti et parents si apprenti mineur).

Si un accord amiable ne peut pas intervenir, seul le **conseil des prud'hommes** est habilité à mettre fin au contrat.

- **après obtention du diplôme** dans la mesure où l'apprenti en a informé l'employeur au moins deux mois auparavant.

	Apprenti mineur	Apprenti majeur
Durée du travail	Maximum 8 h / jour et 35 h / semaine Possibilité <u>exceptionnelle</u> d'effectuer des heures supplémentaires.	Maximum 10 h / jour et 35 h / semaine Possibilité d'effectuer des heures supplémentaires
Temps de pause	30 minutes pour 4 h 30 de travail consécutives	20 minutes pour 6 h de travail consécutives
Repos quotidien	Au minimum : - 14 h pour les moins de 16 ans - 12 h pour les plus de 16 ans	Au minimum 11 h consécutives
Repos hebdomadaire	Au minimum 2 jours consécutifs (dimanche inclus sauf dérogation)	Au minimum 24 h + temps de repos quotidien

Age	Année	% du SMIC	Montant
16 - 17 ans	1 ^{ère} année	25 %	335,94 €
	2 ^{ème} année	37 %	497,19 €
	3 ^{ème} année	53 %	712,20 €
18 - 20 ans	1 ^{ère} année	41 %	550,95 €
	2 ^{ème} année	49 %	658,45 €
	3 ^{ème} année	65 %	873,45 €
21 - 25 ans	1 ^{ère} année	53 %	712,20 €
	2 ^{ème} année	61 %	819,70 €
	3 ^{ème} année	78 %	1.048,14 €

CHOISIR LE PACK ASSISTANCE-CONTRAT

C'est :

- respecter les délais,
- rendre vos formalités plus aisées,
- éviter les erreurs dans l'établissement des documents.

70 €

Votre CMA :

- prépare et édite le contrat,
- recueille le visa du CFA,
- envoie la demande pour machines dangereuses à l'Inspection du Travail
- prépare les dossiers éventuels pour avenant ou résiliation du contrat.

Aides 2010 pour les contrats :

I - Aides de l'Etat

- **Cotisations salariales** : Exonération pour tous
- **Cotisations patronales** : Exonération des cotisations patronales d'origine légale et conventionnelle pour les entreprises inscrites au Répertoire des Métiers (sauf accident du travail-maladie professionnelle depuis le 01.01.2007). Les cotisations **supplémentaires** pour retraite complémentaire et accidents du travail restent dues.
- **Crédit d'impôt** : Bénéfice d'un crédit d'impôt de 1 600 € à 2 200 € par apprenti sous réserve d'avoir accueilli un apprenti pendant une durée d'au moins un mois au cours de l'année de référence. Cette condition s'apprécie au 31 décembre de l'année.

II - Aides du Conseil régional Prime Régionale pour l'Emploi d'un Apprenti (PREA)

La PREA est composée d'une "aide de base", d'une majoration "apprenti" et éventuellement d'une majoration "petite entreprise" qui concerne uniquement les entreprises de moins de 21 salariés. La PREA est attribuée par le Conseil régional aux entreprises du secteur privé après enregistrement du contrat d'apprentissage par la CMA.

➤ Les critères d'attribution de la PREA :

Nbre de salariés dans l'entreprise	Aide de base annuelle	Majoration "petites entreprises"			Majoration "apprenti"				
		Situation avant apprentissage			- 18 ans		+ 18 ans		
		Situation ①	Situation ②	Situation ③	Formation préparée		Formation préparée		* sans qualification avant contrat d'apprentissage
				= niv.5	> niv.5	= niv.5	> niv.5		
de 0 à 20 salariés	1 000 €	1 100 €	1 000 €	900 €	250 €	400 €	500 €	800 €	500 €
dès 21 salariés	1 000 €	/	/	/	250 €	400 €	500 €	800 €	500 €

* l'apprenti est réputé qualifié s'il est titulaire au minimum d'un diplôme de niveau V (BEP, CAP, Mention Complémentaire)

① Demandeur d'emploi inscrit ANPE, Allocataire RMI ou autre minima sociaux, inactivité, Autre situation (handicapé, parents isolés...)

② Contrat d'apprentissage, Pré-apprentissage, Universitaire, Stage de formation professionnelle, Contrat de professionnalisation, CAE, Salarié (y compris temporaire) - ③ Scolarité

➤ **Aide de base** : Elle est accordée à toutes les entreprises du secteur privé (sans condition d'effectif) et attribuée pour chaque année du cycle de formation. Conditions de versement : présence assidue de l'apprenti au CFA.

Si rupture de contrat :
- pendant les 4 premiers mois du contrat : pas de versement de cette aide
- après 4 mois et avant la fin des cours : le montant de cette prime sera proportionnel au temps écoulé sur l'année de formation en cours.

➤ **Majoration "apprenti"** : Elle est accordée à toutes les entreprises du secteur privé (sans condition d'effectif) et attribuée pour chaque année du

cycle de formation. Conditions de versement : Aucune rupture ne doit être constatée pendant l'année de formation.

➤ **Majoration "petite entreprise"** : Elle est accordée aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 21 salariés, après étude de la situation de l'apprenti avant la signature du contrat (montant variable – voir tableau ci-dessus). Elle est attribuée pour tout nouveau contrat signé pour une durée minimum d'un 1 an (sauf pour les avenants type 31 – 32 – 33 – 34)

Conditions de versement : Avoir réalisé au moins 4 mois au CFA sur l'année de formation en cours sans rupture de contrat pendant cette période.

Accueillir un apprenti ne s'improvise pas !

Un apprenti n'est pas un salarié comme les autres. Il vous appartient, en tant que formateur, de lui apprendre tous les rouages du métier ! Rappelez-vous que le jeune n'a peut-être jamais travaillé en entreprise... Plus qu'un autre salarié, il convient de lui donner un cadre et des repères précis. Il en va de l'intérêt de l'entreprise !

Votre CMA vous propose une formation "maître d'apprentissage".

Objectif : faire de cette période un échange gagnant-gagnant

pour vous (que le travail du jeune vous donne satisfaction) et pour le jeune (qu'il apprenne un métier).

La formation se déroule en deux temps :

✉ lundi 28 juin la législation du travail, le recrutement et l'intégration

✉ lundi 11 octobre débriefing sur l'intégration, psychologie des jeunes, méthodes de management et transmission du savoir.

25 € seulement pour l'artisan ou son conjoint et 35 € si vous venez à 2 !

➤ **D'info :**
Annelise Heurtier
Tél. 03 81 21 35 35