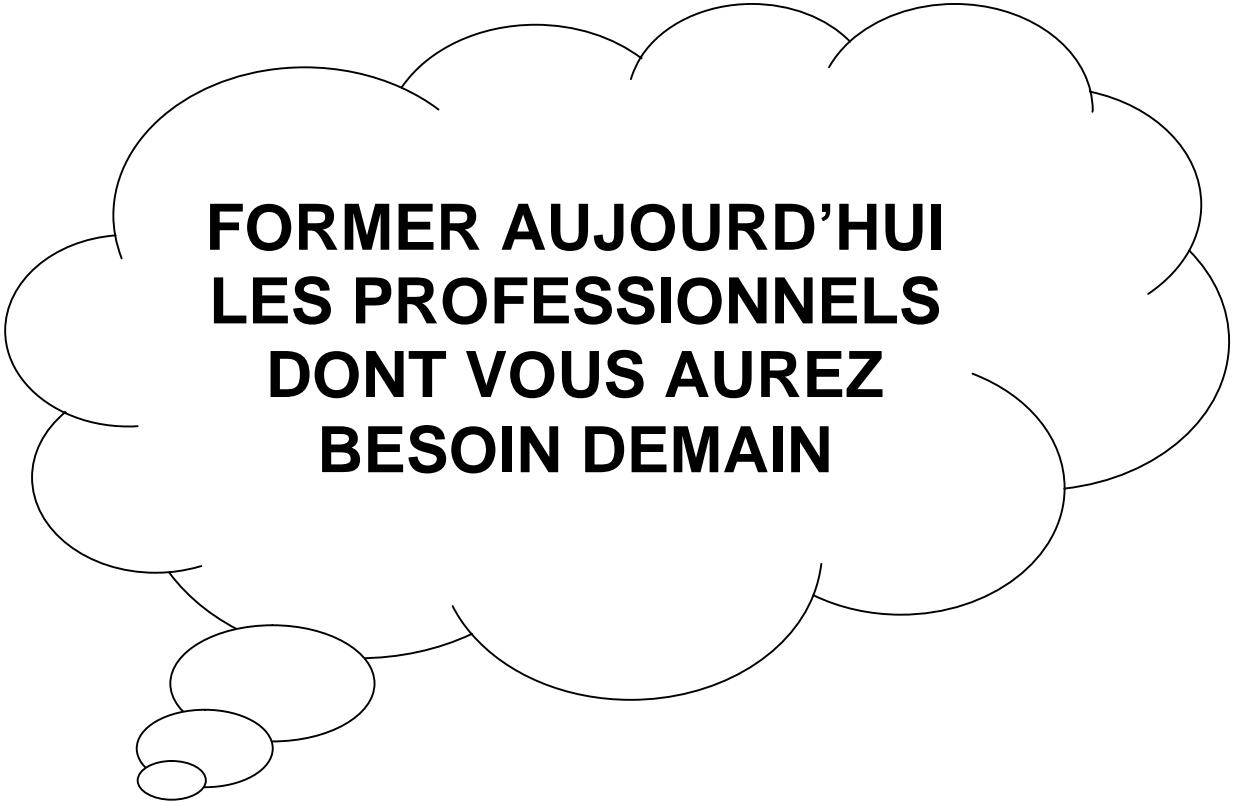




**Chambre de Métiers
et de l'Artisanat**

Calvados

L'APPRENTISSAGE



**FORMER AUJOURD'HUI
LES PROFESSIONNELS
DONT VOUS AUREZ
BESOIN DEMAIN**

SOMMAIRE

LE SERVICE APPRENTISSAGE de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Calvados	1
L'APPRENTISSAGE :	
- le contrat d'apprentissage, l'enregistrement	1
- la taxe d'apprentissage.....	2
- les diplômés.....	3
L'APPRENTI :	
- les conditions requises (âge, dérogations, aptitude physique, nationalité)	
- les droits et les obligations	4
L'ENTREPRISE :	
- les conditions requises (compétences, garanties, effectif maximal d'emploi)	
- les droits et les obligations	5
LES FORMALITES A ACCOMPLIR	6
LE DEROULEMENT DE L'APPRENTISSAGE :	
- les dates, la durée, les dérogations du contrat d'apprentissage	7
LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN APPRENTISSAGE	
- le temps de travail des apprentis, les congés, les machines et travaux dangereux	8
RESILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	9
LA DUREE DE TRAVAIL DES APPRENTIS	10
LES CONDITIONS FINANCIERES DE L'APPRENTISSAGE	
- rémunération de l'apprenti.....	11
- rémunération diplôme de niveaux IV, III et de l'enseignement supérieur	12
- rémunération : règles spécifiques	
Automobile	13
Coiffure.....	13
Bâtiment.....	13
LES PRESTATIONS SOCIALES POUR L'APPRENTI	
- prestations familiales, indemnités journalières maladie, maternité, impôt sur le revenu, accident du travail et maladies professionnelles, chômage, autres	14
LES AVANTAGES FINANCIERS POUR L'EMPLOYEUR	
- le crédit impôt apprentissage, l'exonération des cotisations sociales.....	15
- le dispositif régional d'I.C.F.	16
- les conditions d'attribution de l'ICF versée par la Région Basse-Normandie	17
LE SUIVI ET LE CONTRÔLE DE L'APPRENTISSAGE	18
ADRESSES DES CENTRES DE MEDECINE DE TRAVAIL	18
Annexe 1 :	
Demande autorisation adressée à la DDTEFP (<i>courrier détachable</i>) qui concernera les <u>apprentis mineurs</u> dont les formations ne seront pas listées par le décret visé par l'article L.6222-31 dont la publication est prévue au 2 ^{ème} trimestre 2010 (voir page 8) :	
- réalisation d'heures supplémentaires	
- utilisation de machines dangereuses	
- affectation à des travaux dangereux	
- exposition à des risques particuliers	

LA CHAMBRE DE METIERS ET DE L'ARTISANAT DU CALVADOS
a pour mission d'organiser l'apprentissage dans l'artisanat,
mission allant jusqu'à l'enregistrement des contrats d'apprentissage.

Ce guide a été réalisé pour vous aider à mieux connaître l'apprentissage. Il vous apportera des informations en vue de la conclusion du contrat d'apprentissage.

LE SERVICE APPRENTISSAGE

Accueillir, informer, conseiller et accompagner

Notre rôle

- Evaluer les besoins et les possibilités de formation en fonction de la structure et de l'activité de l'entreprise
- Accompagner l'entreprise dans la recherche de son apprenti
- Garantir la sécurité juridique du contrat d'apprentissage, notamment fournir les indications pour remplir les formalités liées à l'embauche qui concernent :
 - ✓ La réglementation du contrat (droits et obligations de l'entreprise et de l'apprenti)
 - ✓ Les rémunérations, les différentes aides à l'embauche d'apprentis

Mais aussi,

- Par délégation du chef d'entreprise, prendre en charge certaines démarches telles que l'obtention du visa CFA, et procéder à l'édition informatique du contrat d'apprentissage
- Faciliter les rapports avec les administrations

Nouveauté

- **Possibilité de saisir votre contrat d'apprentissage en ligne sur www.e-apprentissage.fr**

L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une filière de la formation qui repose sur l'alternance entre le travail dans une entreprise d'accueil et une formation spécifique assurée par un Centre de Formation d'Apprentis (C.F.A.). Cette voie de formation permet d'acquérir un métier et un savoir-faire.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier

Son enregistrement est confié aux chambres consulaires sous contrôle de la DDTEFP. En cas de double immatriculation (commerce et métiers), c'est la Chambre de Métiers et de l'Artisanat qui est compétente.

Avant le début d'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat complet accompagné du visa du directeur du Centre de Formation d'Apprenti (CFA) attestant de l'inscription à la Chambre consulaire (Art. R 6225-1 du code du travail).

Le service enregistrement de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Calvados enregistre le contrat dans les 15 jours à compter de la réception s'il est complet. Il envoie un avis de pièces manquantes s'il est incomplet. A défaut de régularisation, le contrat peut faire l'objet d'un refus d'enregistrement. L'apprenti est alors considéré comme un salarié de droit commun : l'entreprise doit le payer au SMIC et acquitter les charges sociales

La Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Calvados transmet le contrat enregistré aux parties contractantes, au CFA, à la DDTEFP et aux partenaires (Conseil Régional, URSSAF/MSA, Caisse Retraite, Inspection Académique/DRAF).

LA TAXE D'APPRENTISSAGE

La Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 conduit les Chambres Régionales de Métiers et de l'Artisanat à assurer la collecte et la répartition de la taxe d'apprentissage. Il s'agit d'une mission essentielle.

La taxe d'apprentissage concourt prioritairement au financement des formations d'apprentis au sein des Centres de Formation d'Apprentis.

Elle constitue un élément fondamental pour la formation des jeunes dans les métiers de l'artisanat et assure ainsi leur pérennité.

Dans un souci de simplification des procédures, la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat de Basse-Normandie, organisme collecteur, a confié la gestion administrative de la taxe apprentissage en accord avec les Chambres de Métiers et de l'Artisanat départementales (Calvados, Orne, Manche) à la **Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Manche** qui reste votre interlocutrice privilégiée. A ce titre, elle assure :

- l'encaissement des chèques relatifs au règlement de la collecte de la taxe d'apprentissage,
- le calcul et la vérification du montant de votre taxe d'apprentissage,
- l'établissement de tous les imprimés obligatoires,
- la transmission de ces imprimés au Centre des impôts.

Si vous êtes employeur, pour votre entreprise, c'est une taxe obligatoire (*). Pour les Centres de Formation d'Apprentis du département, c'est une ressource propre aujourd'hui indispensable. Elle est utilisée pour offrir à nos apprentis des formations de qualité, pour former les professionnels dont vous aurez besoin demain.

() Les entreprises occupant un ou plusieurs apprentis et dont la base d'imposition à la taxe n'excède pas six fois le SMIC annuel sont dispensées du paiement de cette taxe.*

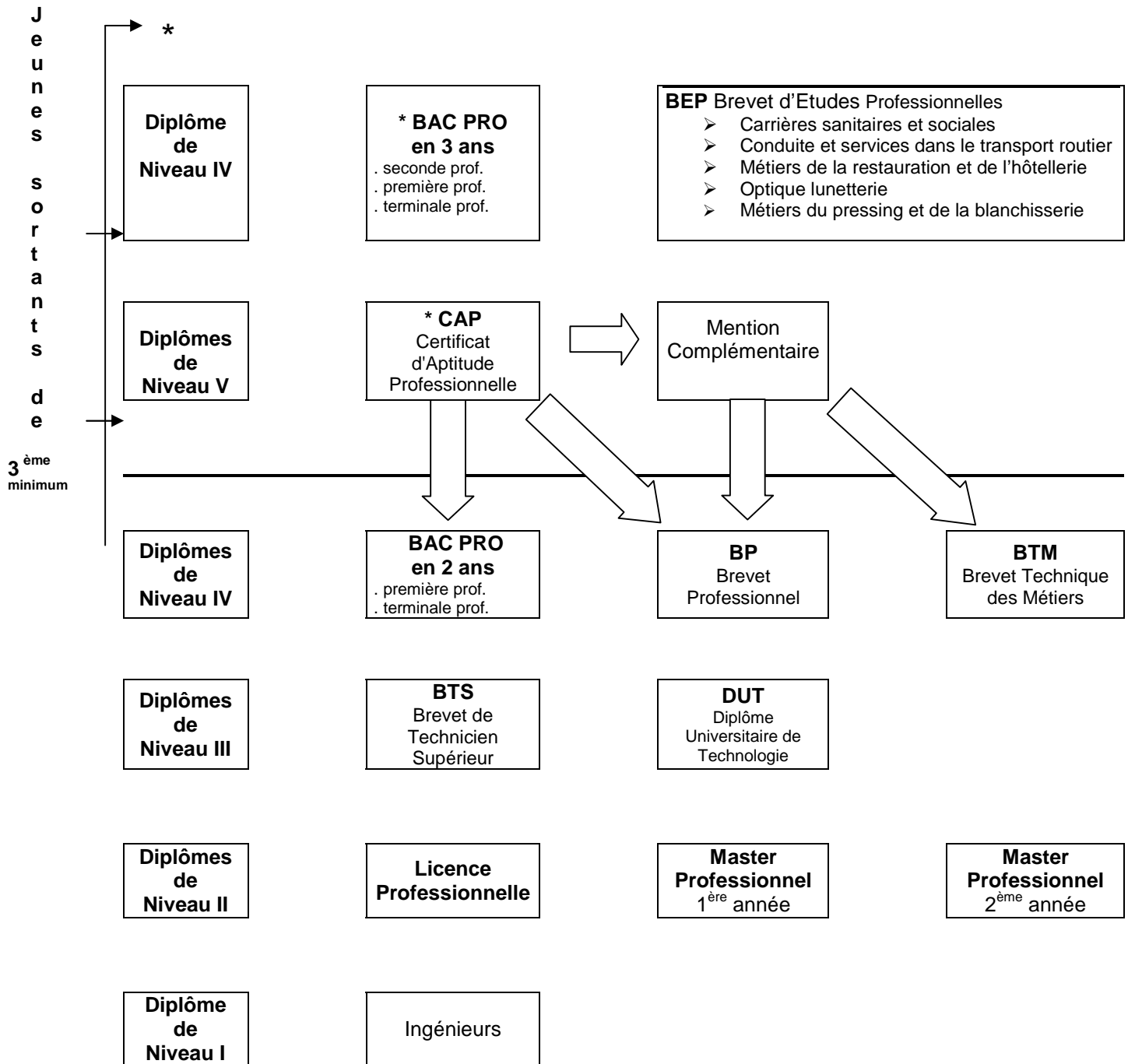
Les diplômes préparés par voie d'apprentissage

En 2009, la réforme de la formation professionnelle impulsée par le Ministère de l'Education Nationale a été mise en place. De nouveaux diplômes sont proposés dans différentes filières, puisque dès la 3^{ème}, les jeunes pourront intégrer un cursus en Baccalauréat Professionnel d'une durée de 3 ans.

En parallèle, les CAP sont maintenus et les formations BEP ont disparu.

Hormis, ces spécialités de BEP :

- BEP Carrières sanitaires et sociales
- BEP Conduite et services dans le transport routier
- BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie
- BEP Optique lunetterie
- BEP Métiers du pressing et de la blanchisserie



***** : Pour certains CFA, sous réserve d'un positionnement pour fixer le diplôme préparé en correspondance avec l'activité de l'entreprise et le niveau du jeune.

NB : en cas d'échec à l'examen, redoublement/prorogation du contrat d'une année (sous réserve de l'accord du CFA d'accueil)

LES CONDITIONS REQUISES

L'âge : Pour conclure un contrat d'apprentissage, le jeune doit être au moins âgé de **16 ans** dans l'année civile et au plus être âgé de **25 ans** à la date de début du contrat.

Toutefois, des dérogations sont possibles à la limite d'âge pour :

Les jeunes ayant **15 ans révolus**

* **sortant de 3^{ème}** et dont la **date de naissance** est comprise **entre** :

- **le 1^{er} janvier et le 31 août**, une **attestation de fin de scolarité** du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire délivrée par le dernier établissement scolaire est exigée.

Le contrat peut débuter le 1^{er} jour des vacances scolaires d'été.

- **le 1^{er} septembre et le 31 décembre**, l'accord de l'Inspecteur d'Académie concernant la **dispense à l'obligation scolaire** faite par la famille et délivrée par le dernier établissement scolaire est demandé.

Le contrat peut débuter à compter du 1^{er} septembre.

* **sortant d'un parcours d'initiation aux métiers** jugé apte à poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences.

Les jeunes ayant atteint **26 ans**

- dont le contrat a été rompu précédemment pour inaptitude physique temporaire ou pour des causes indépendantes de leur volonté

ou
- ayant précédemment été apprenti et **étant âgé de 30 ans** au plus au moment de la conclusion du contrat en vue d'obtenir une qualification supérieure.

Dans les deux cas ci-dessus, le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

Par ailleurs, il existe deux cas particuliers pour lesquels **ni de limite d'âge, ni de délai maximum après expiration du précédent contrat** ne sont exigés pour la conclusion du contrat d'apprentissage :

- apprenti reconnu «travailleur handicapé»
- ou**
- apprenti ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

L'aptitude physique : la visite médicale d'embauche au Centre de Santé au Travail permet de constater l'aptitude de l'apprenti.

La fiche d'aptitude médicale est une pièce obligatoire.

La nationalité : Un jeune étranger hors Union Européenne souhaitant se former par la voie de l'apprentissage en France, doit être en possession d'une autorisation de travail. Une demande doit être faite à DDTEFP. Dorénavant, depuis la loi n°2009-1437, l'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France.

Pour les ressortissants de certains pays de l'Union Européenne, d'Andorre ou de Monaco, seule la Carte d'Identité est exigée.

Cette pièce est obligatoire.

LES DROITS ET LES OBLIGATIONS

L'apprenti est un jeune salarié en formation.

Il s'engage 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 intérieur de l'entreprise et celui du CFA
- être assidu en entreprise et au CFA
- effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur
- se présenter à l'examen.

LES CONDITIONS REQUISES

Les compétences professionnelles :

Le maître d'apprentissage désigné doit posséder au minimum :

- soit les titres ou diplômes en relation avec la qualification visée pour le métier préparé et 3 ans d'expérience professionnelle après l'obtention du diplôme
- soit 5 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée pour le métier préparé.

Les garanties à produire :

- l'équipement de l'entreprise
- les conditions d'hygiène, de sécurité et de moralité de l'entreprise
- les tâches ou travaux confiés à l'apprenti en rapport avec les enseignements qu'il reçoit en CFA
- l'inscription et la participation de l'apprenti aux examens sanctionnant le diplôme.

L'effectif maximal d'emploi :

*** d'apprentis**

- 2 jeunes en formation par maître d'apprentissage
- + 1 redoublant (sauf coiffure)

*** d'apprentis et contrat de professionnalisation**

si le tuteur est salarié

- 3 salariés en formation

si le tuteur est le chef d'entreprise

- 2 salariés en formation

Cas particulier : la coiffure (arrêté du 10/03/1992)

Nombre de personnes qualifiées	Nombre d'apprentis autorisés	Cumul possible
Employeur ou personne qualifiée	1	1 CAP ou 1 BP
2 à 3 (employeur compris)	2	1 CAP + 1 BP
4 à 6 (employeur compris)	3	2 CAP + 1 BP
7 à 9 (employeur compris)	5	3 CAP + 2 BP
10 à 12 (employeur compris)	6	4 CAP + 2 BP
13 à 15 (employeur compris)	8	5 CAP + 3 BP
Supérieur à 15	9	6 CAP + 3 BP

LES DROITS ET LES OBLIGATIONS

L'employeur s'engage à :

- assurer au jeune une formation professionnelle dans l'objectif d'une formation diplômante
- faire effectuer au jeune des tâches en relation avec sa formation
- faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et à veiller à son assiduité
- prendre part aux activités destinées à coordonner la formation au CFA et en entreprise
- vérifier, signer et utiliser le carnet de liaison qui est le lien entre le CFA, l'entreprise et l'apprenti
- inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves de l'examen
- prévenir ou informer les parents ou le représentant légal, en cas d'absence de l'apprenti mineur ou de toute autre nature à motiver leur intervention
- respecter la réglementation du travail : le temps de travail, les horaires, pause déjeuner
- effectuer dès le recrutement, les déclarations obligatoires afin qu'il bénéficie de la sécurité sociale et des prestations familiales
- verser le salaire
- signaler à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat toute modification liée au changement de chef d'entreprise (cession de fonds de commerce, mutation entre époux, changement de gérant, décès...).

Le cédant :

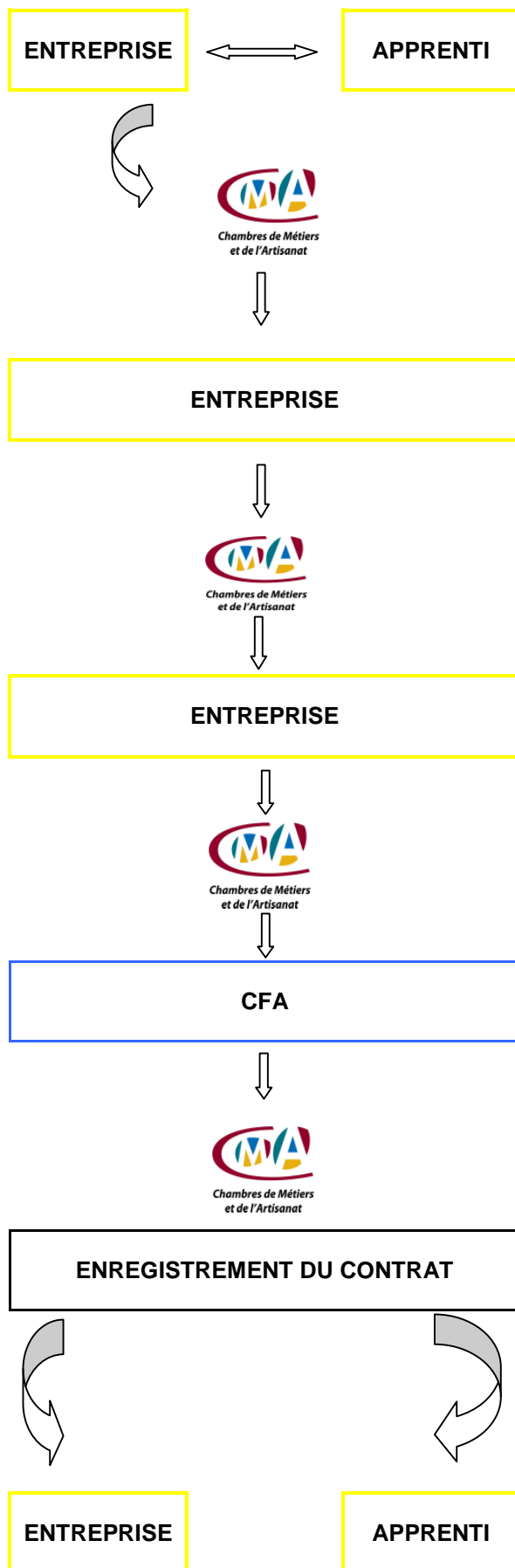
- n'a aucune formalité à accomplir

Le repreneur doit :

- demander l'avenant portant poursuite du contrat
- fournir les justificatifs de sa compétence professionnelle.

LES FORMALITES A ACCOMPLIR

Le chef d'entreprise et/ou l'apprenti doit préalablement prendre contact avec le CFA d'accueil souhaité (voir page 3)



- L'employeur qui souhaite recruter un apprenti contacte la CMA qui informe sur le contrat d'apprentissage, et évalue les besoins et les possibilités de l'entreprise en matière de formation

- Edition de la demande d'informations en vue de l'établissement du contrat d'apprentissage
- Remise imprimés, tels que la demande d'autorisation à l'utilisation de machines dangereuses, à la réalisation d'heures supplémentaires pour l'apprenti mineur, ou quel que soit son âge, à l'exposition à des risques particuliers

- Retour de la demande d'informations en vue de l'établissement du contrat d'apprentissage et des pièces demandées

- Edition du contrat d'apprentissage

- Signature et retour des 3 exemplaires du contrat d'apprentissage

- Retour du contrat d'apprentissage signé
- Envoi du contrat d'apprentissage pour visa

- Retour du contrat d'apprentissage visé

- Vérification par la CMA de la présence de toutes les pièces obligatoires

- Transmission du contrat d'apprentissage à l'employeur et l'apprenti
- Copie du contrat adressée aux différents partenaires (URSSAF ou MSA, Caisse de Retraite, SAIA ou DRAF, CFA, DARES, Conseil Régional)
- Transmission du contrat d'apprentissage à la DDTEFP pour contrôle

LE DEROULEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage conclu et signé par les parties contractantes **est préalable à l'embauche de l'apprenti.**

Il doit être déposé au service enregistrement de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Calvados, au plus tard, **dans les 5 jours qui suivent la date du début d'exécution du contrat en entreprise.**

Date de début :

La date d'effet du contrat d'apprentissage peut débuter sur la période située entre le 1^{er} juillet et le 30 novembre de chaque année.

Attention ! : La signature du contrat peut intervenir avant la date d'effet du contrat. Il est important que le contrat soit signé dans les meilleurs délais, afin que l'apprenti puisse être inscrit le plus rapidement possible dans le Centre de Formation d'Apprentis souhaité. L'inscription de l'apprenti n'est effective que si le contrat est visé par le CFA d'accueil selon les places disponibles.

Durée :

La durée d'un contrat d'apprentissage est fixée selon le cursus du diplôme préparé (1, 2 ou 3 ans).

Dérogations :

Après positionnement :

elle peut être réduite d'un an :

- *Lorsque le jeune a suivi, pendant une année au moins, la même formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique.*
- *Après une première formation dans un métier complémentaire.*
- *Lorsque le jeune est titulaire d'un diplôme de niveau supérieur à celui qui fait l'objet du contrat.*

elle peut être allongée :

- *Pour l'apprenti reconnu travailleur handicapé*

elle peut être aménagée :

- *selon le niveau initial du jeune apprenti*

elle peut être prolongée :

- *En cas d'échec à l'examen*

Date de fin :

La fin du contrat doit intervenir, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent l'examen de fin d'apprentissage. Elle ne peut se situer avant la fin du cycle de formation, l'apprenti devant être en mesure de passer l'examen.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN APPRENTISSAGE

Le temps de travail des apprentis

La réglementation de la durée de travail des apprentis dépend de leur âge (cf. tableau page 10).

Le temps passé en CFA est considéré comme temps de travail.

Les apprentis qui doivent participer à l'appel de la préparation à la défense, bénéficient d'une journée. Cette absence est rémunérée par l'employeur.

Les congés payés des apprentis

L'apprenti bénéficie des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les apprentis de moins de 21 ans ont droit à un congé de 30 jours ouvrables, dans le cadre duquel ne seront payés que les jours acquis au titre des congés payés

Le « congé pour révision des examens »

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation au CFA fixée par le contrat.

Dorénavant, depuis la loi n° 2009-1437, tous les apprentis bénéficient de ce congé, y compris ceux dont le CFA n'organise pas de révision.

Les machines et travaux dangereux :

Toute entreprise qui emploie des salariés est tenue de respecter les conditions d'hygiène et de sécurité.

Selon les formations, l'utilisation de machines et/ou produits dangereux sont interdits à l'apprenti mineur, et quel que soit son âge, la réalisation de certains travaux considérés dangereux. Toutefois, dans le cadre du contrat d'apprentissage, des dérogations peuvent être obtenues auprès de l'inspecteur du travail après avis favorable du médecin du travail et accord du professeur ou moniteur d'atelier (**voir annexe 1**).

Pour certaines formations professionnelles listées dans un décret, la procédure est réformée par la loi n° 2009-1437, l'apprenti pourra accomplir tous les travaux que peut nécessiter sa formation sous la responsabilité de l'employeur. Pour cela, l'employeur devra adresser une déclaration à la DDTEFP.

***L'application de cette mesure ne sera effective qu'à compter de la publication du décret visé par l'article L.6222-31 du code du travail.
(publication prévue au 2^{ème} trimestre 2010).***

RESILIATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat conclu pour une durée déterminée, il prend fin automatiquement à la date d'échéance prévue.

Rupture durant les deux premiers mois du contrat par l'une ou l'autre des parties
(art L 6222-18 du code du travail).

La loi ne prévoit pas expressément de période d'essai pour les contrats d'apprentissage. Elle permet toutefois à **l'une ou l'autre des parties de rompre dans les 2 premiers mois sans donner lieu à indemnité.**

Les deux premiers mois du contrat d'apprentissage initial sont pris en compte pour :

- une prorogation de contrat dans la même ou dans une entreprise différente
- un contrat successif de même niveau ou autre formation dans la même entreprise.

Cette période des 2 premiers mois est suspendue en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail. Elle ne l'est pas en cas de fermeture de l'établissement pour congé.

Cette résiliation par l'une ou l'autre des parties doit être notifiée par écrit soit par l'employeur, soit par l'apprenti et son représentant légal s'il est mineur (art L 6222-18 et art R 6222-21 du code de travail).

Rupture passé le délai de deux mois, les modalités de résiliation anticipée sont strictement encadrées. Le contrat d'apprentissage peut être rompu par :
(art L 6222-18 du code du travail)

- **accord mutuel constaté par écrit signé par les parties contractantes**
(les imprimés sont à demander à la CMA du Calvados).
- **résiliation judiciaire** sur saisine du Conseil des Prud'hommes par l'une ou l'autre des parties pour :
 - faute grave et manquements répétés du fait :
 - . de l'employeur
 - . de l'apprenti
 - inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer
(art R 6222-36 à R 6222-40 du code du travail)
- **décision du préfet** (art L 6225-1 à L 6225-3)
- **rupture par l'apprenti diplômé** : par écrit avec un délai de prévenance de 2 mois (art L 6222-19, R 6222-22 et R 6222-23 du code du travail)

Depuis la loi n°2009-1437, l'article L.1242-10 du code du travail relatif à la période d'essai des contrats de travail à durée déterminée est applicable lorsque, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.

Dans ce cadre, la durée de cette période d'essai est calculée de la manière suivante :

- 1 jour par semaine que dure le contrat
- sans pouvoir excéder 2 semaines quand la durée du contrat est au plus égale à 6 mois
- sans pouvoir excéder 1 mois quand la durée du contrat est supérieure à 6 mois

LA RESILIATION DU CONTRAT DOIT ETRE CONSTATEE PAR ECRIT ET NOTIFIEE A LA CMA DU CALVADOS POUR ENREGISTREMENT.

Autres cas : Les difficultés économiques ne constituent pas un cas de force majeure justifiant la rupture anticipée du contrat sans indemnité. La **liquidation judiciaire** constitue quant à elle un motif de résiliation anticipée du contrat d'apprentissage.

LA DUREE DE TRAVAIL DES APPRENTIS

AGE DE L'APPRENTI	Durée de travail		Durée maximale hebdomadaire	Repos Hebdomadaire	Dérogation pour certains secteurs (1)	Pause et repos		Travail de nuit		Heures supplémentaires
	Durée journalière	Durée légale hebdomadaire		Tout secteur		Repos entre 2 journées	Pause	Période	Régime	
Moins de 16 ans	8 h	35 h	35 h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives Travail le dimanche possible	14 h	30 mn pour 4h30 de travail	20 h/6 h	Interdiction	5 h supplémentaires avec autorisation Inspection du Travail et Médecine du Travail
Moins de 18 ans	8 h	35 h	35 h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives Travail le dimanche possible	12 h	30 mn pour 4h30 de travail	22h/6 h	Interdiction sauf dans certains secteurs (2)	5 h supplémentaires avec autorisation Inspection du Travail et Médecine du Travail
A partir de 18 ans	8 h	35 h	40 h et *44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives	24 h en principe le dimanche	24 h Travail le dimanche possible	11 h	20 mn pour 6 h de travail	21h/6 h	Possible	Disposition de droit commun (dans la limite de 40h de travail/semaine ou * 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives)

Les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler les dimanches, toutefois, en application du décret du 13 janvier 2006, l'emploi le dimanche, des moins de 18 ans, est possible dans les secteurs suivants :

- (1) l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boisson, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie, magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries, établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail
- (2) Possibilité de demande de dérogations (accordée par l'inspecteur du travail pour une durée de 1 an renouvelable) dans les secteurs de :
 - boulanger et pâtissier : travail possible dès 4 h du matin ;
 - hôtellerie et restauration : travail possible jusqu'à 23h30

Les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler les jours fériés, toutefois pour les secteurs cités ci-dessus, cela peut être envisageable, * sous condition expresse, d'une convention ou accord collectif étendu ou qu'un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoie et en définisse les conditions.

Conformément au droit du travail, les 10 jours fériés sont :

le 1^{er} janvier, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël

NB : les dispositions légales sont ici mentionnées sous réserve de dispositions plus contraignantes des conventions collectives.

LES CONDITIONS FINANCIERES DE L'APPRENTISSAGE

Rémunération de l'apprenti :

L'apprenti reçoit un salaire dont le montant varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté de son contrat. Ce salaire est fixé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Les cocontractants peuvent prévoir un salaire supérieur, de même **la convention collective applicable peut fixer un mode de rémunération plus favorable qui s'impose alors à l'employeur.** Pour les apprentis âgés de 21 ans et plus, le salaire appliqué est le pourcentage du SMIC ou minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant l'année d'exécution du contrat. L'apprenti est affilié à la sécurité sociale. Son contrat lui ouvre les mêmes droits qu'à tout salarié. En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage, les règles spécifiques pour déterminer la rémunération s'appliquent.

Salaire minimum obligatoire

Année apprentissage	- 18 ans	de 18 à 20 ans	21 ans et plus (1)
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %

(1) pourcentage du SMIC ou minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant l'année d'exécution du contrat

Cas particuliers :

- Si l'apprenti a effectué sa 1^{ère} année en lycée professionnel et finit sa formation sous contrat d'apprentissage, sa rémunération sera celle d'un apprenti en 2^{ème} année de contrat.
- Si l'apprenti a échoué à l'examen et redouble la dernière année du contrat, le salaire applicable est, au minimum, celui de la dernière année du contrat précédent. Si l'apprenti change de tranche d'âge pendant cette année, son salaire est augmenté en fonction du barème général.

En cas de formation complémentaire :

Si l'apprenti, déjà titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, prépare en un an un diplôme complémentaire en rapport direct avec celui obtenu, le salaire doit être égal à celui de la dernière année d'apprentissage, majorée de 15 points que le jeune ait obtenu son diplôme par voie d'un contrat d'apprentissage ou non.

Sauf convention collective particulière, le barème applicable est le suivant :

Formations	-18 ans	de 18 à 20 ans	21 ans et plus (1)
Après formation de 1 an	40 %	56 %	68 %
Après formation de 2 ans	52 %	64 %	76 %
Après formation de 3 ans	68 %	80 %	93 %

(1) pourcentage du SMIC ou minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant l'année d'exécution du contrat

Contrats successifs

(uniquement dans le même secteur d'activité) :

- Avec le même employeur ou un employeur différent : dans ce cas, l'apprenti perçoit une rémunération correspondant au minimum à celle qu'il percevait lors de sa dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des critères de rémunération liés à l'âge est plus favorable.

Contrats de durée réduite :

La durée normale d'un contrat peut être réduite dans certains cas limités en fonction de données particulières (niveau de formation générale de l'apprenti,...). **Cette demande de réduction n'est pas applicable pour les contrats successifs**, quand la seconde formation est connexe de la première (exemple : boulangerie et pâtisserie, boucherie et charcuterie, carrosserie automobile et peinture automobile, mécanique automobile et électricité automobile...).

	Jeunes âgés de - 18 ans			Jeunes âgés de 18 à 20 ans			Jeunes âgés de 21 ans et + (1)		
	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}
Contrats réduits de 2 ans à 1 an	-	37%	-	-	49%	-	-	61%	-
Contrats réduits de 3 ans à 2 ans	-	37%	53%	-	49%	65%	-	61%	78%

(1) pourcentage du SMIC ou minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant l'année d'exécution du contrat

Rémunération diplôme de niveaux IV et III : **(BP, BTM, BAC PRO, BTS...)**

La rémunération est fixée en application du barème de base suivant :

Année apprentissage	18 ans	de 18 à 20 ans	21 ans et plus (1)
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %

(1) pourcentage du SMIC ou minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant l'année d'exécution du contrat

En cas de déroulement de cette formation dans la même entreprise ou dans une autre entreprise après préparation d'un diplôme de niveau V, ce sont les dispositions concernant les « contrats successifs » qui s'appliquent.

Rémunération conseillée mais non obligatoire :

Elle est formulée dans le but d'encourager les jeunes les plus motivés à s'engager dans des formations longues d'un niveau supérieur au niveau V

Année apprentissage	Taux du SMIC
1 ^{ère} année	54 %
2 ^{ème} année	64 %
3 ^{ème} année	78 %

Cas particulier : Hotels, cafés, restaurants :

Apprentis majeurs : durée conventionnelle 39 heures (moins si l'entreprise le souhaite)

calcul de 36 à 39 heures : **majoration 10%** , entre 40 et 43 heures majoration : 20%, au-delà de 44^e heure : 50%

Apprentis mineurs : durée 35 heures

(ou durée supérieure avec accord inspecteur du travail).

Rémunération de l'enseignement supérieur : La Licence et le Master constituent deux cycles de formation distincts. Les parcours d'enseignement supérieur et les différentes hypothèses d'articulation entre statut étudiant et apprentissage étant multiples, merci de nous contacter pour obtenir les renseignements.

REMUNERATION : REGLES SPECIFIQUES *

* **Sous réserve de l'application, en cours d'année civile, de nouvelles dispositions des conventions collectives.**

Pour vous aider dans la recherche de votre convention collective, vous pouvez consulter les sites www.legifrance.fr et/ou www.juritravail.com

Service de l'Automobile

Tous les jeunes salariés bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance sont classés sur l'échelon 2 de la classification Ouvriers-employés

Leur rémunération ne peut être inférieure au barème pour 35 heures de l'échelon de référence ou du niveau correspondant à la qualification recherchée.

S'agissant de la classification :

DIPLOME	ECHELON
CAP / BEP	3
MENTION COMPLEMENTAIRE	6
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL en 2 ans Pour les jeunes titulaires du CAP/BEP relevant de la filière des Services de l'Automobile	9
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL en 3 ans - Seconde professionnelle	3
- Première professionnelle	6
- Terminale professionnelle	9
BTS	20

Coiffure

Formations niveau V

CAP			
Année d'apprentissage	- 18 ans	de 18 à 20 ans	21 ans et plus (1)
1 ^{ère} année	27%	43%	55%
2 ^{ème} année	39%	51%	63%

Formations niveau IV

BP			
Année d'apprentissage	- 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus (1)
1 ^{ère} année	57%	67%	80%
2 ^{ème} année	67%	77%	80%

MENTIONS COMPLEMENTAIRES

La rémunération est déterminée en ajoutant 15 points du SMIC au salaire de la fin de la dernière année de formation professionnelle et en prenant en compte la tranche d'âge concernée

NB : Ces dispositions ne s'appliquent pas actuellement aux contrats souscrits pour la préparation d'un Brevet Professionnel par des jeunes ayant obtenu le CAP par une filière de formation autre que l'apprentissage.

Bâtiment

Un arrêté du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement en date du 10 août 2005 (J.O. du 17 août 2005) rend applicable à toutes les entreprises du bâtiment et des T.P. les dispositions concernant la rémunération des apprentis du bâtiment qui ont été adoptées par un accord relatif "au statut de l'apprenti dans le B.T.P.", conclu le 8 février 2005 par un certain nombre d'organisations professionnelles du secteur du bâtiment et des travaux publics.

Les modifications essentielles portent d'abord sur les minima de rémunération des apprentis :

Année d'apprentissage	Moins de 18 ans	de 18 à 20 ans	21 ans et plus
	% du SMIC		% du SMIC ou minimum conventionnel ⁽¹⁾
1 ^{ère} année	40 %	50 %	55 %
2 ^{ème} année	50 %	60 %	65 %
3 ^{ème} année	60 %	70 %	80 %

⁽¹⁾ pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi effectivement occupé s'il est plus favorable.

NB : Pour les Brevets Professionnels, le taux d'application est celui du SMC (Salaire Minimum Conventionnel) correspondant au niveau de qualification auquel son premier diplôme lui aurait donné accès (coef. 185 de la classification ouvrière).

LES PRESTATIONS SOCIALES POUR L'APPRENTI

Les prestations sociales dont bénéficie l'apprenti sont similaires à celles des autres salariés, à l'exception de quelques particularités.

Prestations familiales :

Elles sont maintenues jusqu'à l'âge de 20 ans tant que la rémunération de l'apprenti ne dépasse pas 55% du SMIC. Sous réserve de cette même limite, l'apprenti de moins de 18 ans peut avoir droit à l'allocation de rentrée scolaire.

Indemnités journalières maladie, maternité :

Elles se calculent sur la base d'une «assiette forfaitaire» : le «SMIC apprenti» (25% à 93% du SMIC) diminué de 11%. L'indemnité journalière est égale à 50% de cette base. Cependant, l'apprenti, comme tout autre salarié, peut bénéficier d'un complément éventuel versé par l'employeur lorsqu'il est prévu par une convention collective ou un accord d'entreprise.

Impôt sur le revenu :

Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant du SMIC. Pour 2009, la limite d'exonération des salaires des apprentis s'établit à 16.052 €.

Accident du travail et maladies professionnelles :

L'apprenti bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié. Dans ce cas, ses indemnités journalières sont calculées sur la base du SMIC sans pouvoir être supérieures à sa rémunération nette journalière.

Chômage :

L'apprenti à la fin de son contrat d'apprentissage ou en cas de rupture doit se rapprocher du Pôle Emploi (ASSEDIC).

Avantages accordés aux apprentis :

- Bourse d'équipement professionnel gérée par la Région
- Carte d'apprenti, délivrée par le CFA et valable sur le territoire national. Elle ouvre droit à différentes réductions tarifaires

Selon les conventions collectives

- Couverture complémentaire santé

Cas particuliers : apprentis du BTP

- Action sociale, régime prévoyance
- Allocation financée par les institutions regroupées au sein de PRO-BTP
- Prêt pour l'acquisition d'un véhicule
- Aides au logement
- Couverture complémentaire santé.

LES AVANTAGES FINANCIERS POUR L'EMPLOYEUR

Le crédit d'impôt apprentissage en faveur des entreprises qui emploient des apprentis a été instauré par la loi de cohésion sociale.

Les entreprises bénéficiaires sont celles qui forment (ou ont formé) au moins un apprenti, en précisant que seuls les apprentis, dont le contrat d'apprentissage est conclu depuis au moins 1 mois, seront pris en compte pour le calcul du crédit impôt, et celles qui sont imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en vertu d'une disposition particulière.

Pour le calcul de crédit d'impôt apprentissage, la loi fait une distinction entre deux catégories d'apprentis :

- les apprentis ayant la qualité de travailleur handicapé ou les apprentis bénéficiant d'un accompagnement personnalisé prenant la forme d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) ouvrent droit à un crédit d'impôt de 2.200 €
- les autres apprentis ouvrent droit à un crédit d'impôt de 1.600 €.

Exonération des cotisations sociales

Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers et employeurs occupant moins de 11 salariés (non compris les apprentis) au 31 décembre de l'année précédant la date de conclusion du contrat : l'exonération porte sur la totalité des cotisations charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi, à l'exclusion de celles dues au titre des *accidents du travail et des maladies professionnelles*.

Pour les autres entreprises, l'Etat prend en charge totalement les cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis, ainsi que les cotisations sociales salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis, hormis les cotisations d'accidents de travail dues au titre des salaires versées.

Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire égale à la fraction du SMIC versée à l'apprenti, diminuée de onze points.

L'exonération porte sur la totalité des cotisations à l'exclusion de celles dues au titre des *accidents du travail et des maladies professionnelles*.

L'Indemnité Compensatrice Forfaitaire (I.C.F.)
versée aux employeurs d'apprentis par la Région Basse-Normandie

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'employeur par la Région dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.

L'intégralité des sommes perçues par l'entreprise au titre de l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire (I.C.F.) sera reversée dans les cas suivants :

- Décision d'opposition du Préfet à l'engagement d'apprentis en cas de non-respect par l'employeur des obligations à sa charge (article L.6225-1 du code du travail)
- Rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu aux articles L 6225-4 à L 6225-7 du code du travail (risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti)
- Violation par l'employeur des obligations prévues aux articles L 6223-2 à L 6223-4 du code du travail (obligations d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti et de lui faire suivre la formation dispensée par le CFA)
- Rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur au-delà des deux premiers mois (article L 6222-18 du code du travail)
- Résiliation du contrat d'apprentissage prononcé par le Conseil des Prud'hommes aux torts de l'employeur.

L'intégralité des sommes perçues n'est pas reversée par l'employeur dans les cas suivants :

- *Résiliation par accord des signataires du contrat faisant suite à une demande écrite du jeune ou à l'obtention du diplôme préparé*
- *Résiliation du contrat par le Conseil des Prud'hommes en cas de faute grave ou manquements répétés de l'apprenti à ses obligations*
- *Licenciement pour force majeure.*

Les formalités :

A réception du formulaire relatif au versement des aides à l'apprentissage envoyé à l'entreprise par les services du Conseil Régional de Basse-Normandie, il appartient à l'employeur de remplir le formulaire, de joindre un relevé d'identité bancaire et de les transmettre au CFA.

Le CFA adresse ces documents au Conseil Régional pour le règlement de ces aides qui sera effectué par VIREMENT.

IMPORTANT : Le contrat d'apprentissage est adressé, après enregistrement par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Calvados, au Conseil Régional chargé de la mise en œuvre du dispositif d'aide.

**CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE FORFAITAIRE AFFERENTE AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE
VERSEE PAR LA REGION BASSE-NORMANDIE SOUS RESERVE DE L'ASSIDUITE DE L'APPRENTI AU CFA**

AIDE	CRITERES	MONTANT	ATTRIBUTION	
			Quel que soit le niveau de diplôme préparé	
Aide Minimale	Toutes les entreprises	1 000 €	pour chaque année du cycle de formation	proratisable en fonction de la durée effective du contrat si la rupture est imputable au jeune
A1	Entreprise de moins de 50 salariés	1 500 €	pour l'ensemble du cycle de formation	➤ Cette aide est versée à la fin de la première année de formation sous réserve de l'assiduité dont la référence est le nombre d'heures de formation en CFA mentionnées au contrat d'apprentissage

MAJORATIONS

En complément des aides visées ci-dessus attribuées, quel que soit le nombre de salariés dans l'entreprise

A2 A la date de signature de contrat	➤ Pour l'embauche d'un apprenti âgé de 18 à 20 ans inclus, dans une formation de niveau V (CAP, BEP, MC, TH)	500 €	pour chaque année du cycle de formation	➤ Cette aide est versée à la fin de chaque année de formation sous réserve de l'assiduité dont la référence est le nombre d'heures de formation en CFA mentionnées au contrat d'apprentissage
	A3 ➤ Pour l'embauche d'un apprenti âgé de 21 ans et plus, dans une formation de niveau V (CAP, BEP, MC, TH)	800 €	pour chaque année du cycle de formation	➤ Cette aide est versée à la fin de chaque année de formation sous réserve de l'assiduité dont la référence est le nombre d'heures de formation en CFA mentionnées au contrat d'apprentissage. Non cumulable avec A5
A4	➤ EGALITE DES CHANCES - Pour l'embauche d'une jeune fille dans un métier traditionnellement masculin ou d'un jeune homme dans un métier traditionnellement féminin <i>(liste établie par la Région)</i>	800 €	pour chaque année du cycle de formation	➤ Cette aide est versée à la fin de chaque année de formation sous réserve de l'assiduité dont la référence est le nombre d'heures de formation en CFA mentionnées au contrat d'apprentissage
A5	➤ Pour l'embauche d'un jeune issu d'une CPA, CLIPA, SEGPA, du dispositif préparatoire à la qualification et à l'emploi, du dispositif ELAN ou ESP'OIR financé par la Région dans le cadre de ses compétences en matière de formation professionnelle	1 000 €	pour un cycle de formation	➤ Cette aide est versée à la fin de la première année de formation sous réserve de l'assiduité dont la référence est le nombre d'heures de formation en CFA mentionnées au contrat d'apprentissage Non cumulable avec A3
A6	➤ Pour une formation d'une durée supérieure à 600 h par an	8 € de l'heure	pour chaque année du cycle de formation	pour les heures excédant 600 heures dans la limite de 140 heures
A7	➤ Pour la formation des maîtres d'apprentissage	800 €	pour chaque année du cycle de formation limité à une prime par exercice et tiers, pour une durée de deux ans maximum	sur présentation d'une attestation de stage pour une formation à la pédagogie de l'alternance d'au moins deux jours, réalisé entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année de signature du contrat. Non cumulable avec A8
A8	➤ Pour la formation des maîtres d'apprentissage	800 €	versée une fois à la fin d'un cycle de formation de deux ans minimum	sur présentation du Label Qualité Apprentissage. Non cumulable avec A7

Aides cumulables dans la limite de 6 500 € pour l'ensemble du cycle de formation, limite portée à 8 500 € pour un cycle de formation de 3 ans

LE SUIVI ET LE CONTRÔLE DE L'APPRENTISSAGE

Les cours au Centre de Formation des Apprentis (CFA) sont obligatoires.

Le contrôle et le suivi sont réalisés par :

RECTORAT
Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (S.A.I.A.)
168, Rue Caponière
B.P. 6184
14061 CAEN Cedex
Tél : 02.31.30.15.67
Courriel : saia@ac-caen.fr

Et,

Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
3, Place Saint Clair
B.P. 30004
14201 HEROUVILLE SAINT CLAIR
Tél : 02.31.47.74.00
Site : www.travail.gouv.fr

ADRESSES DES CENTRES DE SANTE AU TRAVAIL

C.M.A.I.C. Centre Médical Artisanal et Interprofessionnel du Calvados 9, Rue du Docteur Laënnec B.P. 63 14203 HEROUVILLE SAINT CLAIR CEDEX Tél : 02.31.46.26.60 Fax : 02.31.47.50.23 Courriel : cmaic@cmaic.fr	A.I.P.S.T. Association Interprofessionnelle pour la Prévention et la Santé au Travail 10, Avenue du 43è Régiment d'Artillerie B.P. 1052 14020 CAEN CEDEX Tél : 02.31.72.75.00 Fax : 02.31.72.75.67 Courriel : aipst@aipst.asso.fr
S.I.S.T. Service Interentreprise de Santé au Travail 20, Rue Rose Harel 14100 LISIEUX Tél : 02.31.62.02.22 Fax : 02.31.62.24.76 Courriel : smtic@wanadoo.fr	SANTRAVIR 11, Place du Champ de Foire B.P. 60004 14501 VIRE CEDEX Tél : 02.31.66.27.07 Fax : 02.31.66.27.09 Courriel : santravir@wanadoo.fr
<p><u>Lorsque l'entreprise est affiliée à la M.S.A. (Mutualité Sociale Agricole)</u></p> <p>Fédération des MSA des Côtes Normandes Service Médical du Travail 37, Rue Maltot 14000 CAEN Tél : 02.31.25.39.42 Fax : 02.31.25.39.91 Site : www.msa14-50.fr</p>	

IMPORTANT

**ATTENTION ! NI MACHINE, NI TRAVAUX DANGEREUX
NE PEUVENT ÊTRE CONFIES A L'APPRENTI
AVANT LA DECISION D'AUTORISATION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**

Pour les apprentis mineurs, en cas de réalisation d'heures supplémentaires, d'utilisation de machines dangereuses ou d'affectation à des travaux dangereux, et quel que soit son âge, d'exposition à des risques particuliers, **l'employeur doit demander une autorisation à l'inspecteur du travail envoyée par lettre recommandée avec demande d'acté de réception, à laquelle sont joints l'avis établi par le Médecin du Travail et l'autorisation du professeur ou moniteur d'atelier.**

Cette autorisation accordée par l'inspecteur du travail, à défaut la copie de la demande, doit être transmise impérativement au Service Apprentissage de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Calvados pour enregistrement du contrat d'apprentissage.

RAPPEL : Dans l'attente de l'autorisation de l'inspecteur du travail, l'apprenti ne peut ni effectuer d'heures supplémentaires, ni utiliser des machines dangereuses ou effectuer des travaux dangereux, ni être exposé à des risques particuliers.

Entreprise : A, le

M

.....

.....

la

**Monsieur le Directeur de la Direction
Départementale du Travail, de l'Emploi et de
Formation Professionnelle**

3, Place Saint Clair

B.P. 30004

L.R.A.R.

14201 HEROUVILLE SAINT CLAIR

Monsieur le Directeur,

Suite à l'embauche au sein de mon entreprise du (de la) jeune

(nom – prénom)

en qualité d'apprenti (e) pour le métier de

J'ai l'honneur de solliciter l'autorisation pour :

réalisation d'heures supplémentaires pendant une durée hebdomadaire de
..... heures, motivée pour les raisons suivantes :

.....
.....

utilisation de machines dangereuses (liste au verso)

affectation à des travaux dangereux (liste au verso)

exposition à des risques particuliers (liste au verso)

Vous trouverez, ci-joint, le certificat médical établi par le Médecin du Travail.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'assurance de ma considération distinguée.

(Signature du chef d'entreprise),

Equipements de travail soumis à dérogation utilisés par l'apprenti dans l'entreprise			Nécessité d'utilisation pédagogique Avis du Formateur Professionnel au C.F.A. (rayer la mention inutile)	
Machines utilisées (1) ou travaux exécutés par le jeune	Marque commerciale Type :	Année de mise en service (joindre copies des certificats de conformité)		
			Oui	Non
			Oui	Non
			Oui	Non
			Oui	Non
			Oui	Non
			Oui	Non
			Oui	Non
			Oui	Non
			Oui	Non
			Oui	Non
			Oui	Non
Produits phytosanitaires ou chimiques soumis à dérogation qui seront utilisés par l'apprenti dans l'entreprise			Nécessité d'utilisation pédagogique Avis du Formateur Professionnel au C.F.A. (rayer la mention inutile)	
Nom commercial du produit	Equipements de protection individuelle Type :			
			Oui	Non
			Oui	Non
			Oui	Non
Nom et Adresse du CFA d'accueil :				
VISA DU PROFESSEUR	NOM Date :		Signature,	

(1) : en cas de changement ou d'achat de matériel en cours de formation, le signaler à l'Inspection du Travail