



L'APPRENTISSAGE AU CECOF

Guide à destination des entreprises

Mise à jour : janv.-23

Qualiopi 
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité a été délivrée au titre de la ou les
catégories d'actions suivantes :
Actions de formation
Actions de formation par apprentissage



Les diplômes préparés au CECOF

■ AUTOMOBILE

CAP / BAC PRO Mécanique automobile
CAP Mécanique Transports routiers
CAP Réparation des Carrosseries
Titre TEAVA
Titre RAV

■ RESTAURATION

Titre pro Agent de Restauration
CAP / BP Arts de la Cuisine
CAP / BP Arts du Service
MC Cuisinier en Desserts de Restaurant

■ ALIMENTATION

CAP / BP Boucher
CAP / MC Charcutier Traiteur
CAP / BP Boulanger
CAP / MC / BTM / BM Pâtissier
CAP Chocolatier

■ VENTE ET COMMERCE

CAP Equipier polyvalent de commerce
Bac Pro Métiers du commerce et de la vente
option A
BTS Négociation et Digitalisation de la Relation
Client
BTS Management Commercial Opérationnel

■ COIFFURE

CAP Métiers de la Coiffure
MC Coiffure Coupe Couleur
BP Coiffure

■ FLEURISTERIE

CAP / BP Fleuriste

Le contrat d'apprentissage

■ BENEFICIAIRES

- ✓ Jeunes de 16 à 29 ans révolus (sauf dérogations)
- ✓ Jeunes de 15 ans sortant de 3^{ème} ou atteignant 16 ans avant la fin de l'année civile
- ✓ Sans limite d'âge si le jeune est travailleur handicapé.

■ DROITS ET OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

L'apprenti est un jeune **salarié** en formation, il s'engage à :

- ✓ Effectuer le travail que lui confie son employeur
- ✓ Respecter le règlement de l'entreprise et du CECOF
- ✓ Suivre la formation au CECOF
- ✓ Respecter les règles d'hygiène et de sécurité.

■ NATURE DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** de type particulier par lequel un employeur s'engage à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique, complète et respectant le référentiel. Cette dernière est dispensée pour partie en entreprise et pour partie au CECOF.

■ DUREE DU CONTRAT

- ✓ Le contrat d'apprentissage peut commencer à s'exécuter en entreprise au maximum trois mois avant la date de début du cycle de formation théorique ou trois mois après celle-ci.
- ✓ Le contrat d'apprentissage doit couvrir l'intégralité de la formation, examens et soutenances compris. La durée dépend donc du métier et du niveau de diplôme : elle peut varier entre 6 mois et 3 ans. Par exemple, pour un CAP, la durée du contrat doit être de deux ans.
- ✓ Ainsi, la date de fin pourra se situer entre le 30/06 de l'année de passation des épreuves du diplôme ou du titre et le 31/08 puisqu'une tolérance d'au moins 2 mois au-delà de la date de fin prévisionnelle des épreuves est appliquée.

- ✓ Il est possible de signer des contrats d'apprentissage successifs afin de préparer une spécialisation (mention complémentaire ou titre professionnel, par exemple), un diplôme de niveau supérieur ou un autre métier.

Les contrats d'apprentissage ne pouvant se chevaucher, il faudra prêter attention à la date de fin du contrat d'apprentissage précédent. Le contrat suivant devra donc commencer après la date de fin du contrat précédent ou l'apprenti(e) devra rompre de manière anticipée le contrat d'apprentissage précédent.

■ REMUNERATION

Le salaire est calculé sur la base du SMIC (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	27% du SMIC	39% du SMIC	55% du SMIC
18-20 ans	43% du SMIC	51% du SMIC	67% du SMIC
21-25 ans	53% du SMIC	61% du SMIC	78% du SMIC
26 ans et plus	100% du SMIC	100% du SMIC	100% du SMIC

Le montant des rémunérations est majoré à compter du 1^{er} jour du mois suivant le changement de tranche d'âge.

Attention : Ce salaire peut être supérieur en vertu d'un accord conventionnel ou contractuel. Par ailleurs, des règles particulières de rémunérations sont prévues en cas de prolongation, réduction de la durée de l'apprentissage, ainsi que lors de la préparation de certains diplômes ou de contrats successifs.

■ FORMATION AU CECOF

- ✓ Formation en alternance entre l'entreprise et le CECOF.
- ✓ Formation d'au moins 400 heures au CECOF par année de formation.
- ✓ La formation est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou un titre homologué.
- ✓ Le temps passé au CECOF et la passation des examens sont assimilés à du temps de travail et rémunérés comme tels.



En signant un contrat d'apprentissage et la convention de formation qui s'y rattache, l'employeur s'engage à respecter le rythme d'alternance correspondant au calendrier envoyé par le CECOF à l'entrée en formation. Cette alternance est la condition *sine qua non* du statut d'apprenti ouvrant droit aux aides de l'Etat et justifiant le régime spécifique (notamment s'agissant de l'exonération des charges patronales liées au salaire de l'apprenti(e)).

■ CONDITIONS DE DESIGNATION DU MAITRE D'APPRENTISSAGE

Seul le chef d'entreprise ou un salarié volontaire peuvent être désignés s'ils justifient :

- ✓ Soit **d'un diplôme équivalent** à celui préparé par l'apprenti et de **1 an de pratique** professionnelle (hors période de formation)
- ✓ Soit de **2 ans de pratique** professionnelle en relation avec la formation envisagée par l'apprenti (hors période de formation).

Attention : La convention collective de la branche applicable peut fixer des conditions de compétences particulières.

■ RUPTURE DU CONTRAT

- ✓ Durant les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise effectués par l'apprenti (à l'exclusion donc du temps de formation au CECOF), le contrat peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties sans motif ni préavis.
- ✓ Passé le délai, la résiliation du contrat peut intervenir :
 - Sur un accord exprès et bilatéral des cosignataires ou,
 - Aux termes d'une procédure de licenciement en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou,
 - Par la démission de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret.
 - En cas d'obtention du diplôme : l'apprenti peut mettre fin à son contrat avant le terme fixé initialement, à l'issue d'un préavis d'un mois, sous certaines conditions règlementaires.

■ ACCOMPAGNEMENT

Le CECOF vous accompagne pour :

- ✓ Le recueil, la diffusion et le suivi des offres d'apprentissage
- ✓ Les recrutements (assistance pendant les entretiens, ...)
- ✓ L'établissement du contrat d'apprentissage, lequel doit être signé par l'apprenti, son représentant légal s'il est mineur et l'employeur
- ✓ L'établissement de la convention de formation, laquelle doit être signée par l'employeur
- ✓ L'emploi de personnes en situation de handicap (adaptation du poste, soutien, aides financières supplémentaires, ...)
- ✓ Le suivi et appui pendant l'exécution du contrat (suivi administratif et règlementaire, ...)
- ✓ Les médiations en cas de litige
- ✓ Les formalités liées aux modifications ou ruptures du contrat
- ✓ L'inscription aux examens des apprentis
- ✓ La mise à disposition de documents utiles : www.cecof.asso.fr / onglet Entreprise / Documents utiles.

■ ACCUEIL D'UN(E) APPRENTI(E)

- ✓ L'entreprise se charge d'établir la **Déclaration Préalable A l'Embauche et la transmet à l'URSSAF ou à la MSA**. L'employeur est également tenu, lors de l'embauche d'un apprenti mineur de réaliser une déclaration préalable auprès des services de la DIRECCTE compétente, en cas de travaux dits dangereux.
- ✓ L'entreprise doit également faire passer à son apprenti, au plus tard dans les 2 mois qui suivent la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage, une **visite d'information et de prévention auprès de la médecine du travail**.
- ✓ Selon l'article R4321-1 du Code du travail, la loi impose à l'employeur de fournir, donc de prendre en charge financièrement, les **équipements de protection individuelle** et les vêtements nécessaires à la réalisation d'un travail en toute sécurité et dans le respect des normes d'hygiène.
- ✓ Déclaration de dérogation aux travaux interdits aux mineurs, annexe horaire, tableau récapitulatif de la durée de travail des salariés, note sur l'accès à l'apprentissage pour les ressortissants de nationalité étrangère, ... Tous ces documents sont disponibles et téléchargeables sur notre site Internet : www.cecof.asso.fr / onglet Entreprise / Documents utiles.

Aides aux employeurs d'apprentis

■ L'aide unique :

L'employeur bénéficie de l'aide instituée par le décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022.

↳ Conditions pour le versement de l'aide unique :

- ✓ Moins de 250 salariés ;
- ✓ Diplôme ou titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au Bac (niveau 3 à niveau 4).
- ✓ Une aide exceptionnelle est prévue pour les diplômés post-bac (niveau 7 maximum)
→ *Nous contacter.*

↳ Le montant de l'aide varie selon l'année d'exécution du contrat :

L'aide unique est désormais accordée au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Son montant est de **6.000 Euros maximum**.

A noter : la gestion de l'aide unique est confiée à l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

Plateforme d'assistance ASP : 0 809 549 549 / contact-sylae@asp-public.fr

↳ Le versement de l'aide unique :

Une fois l'enregistrement du contrat et l'envoi de la DSN mensuelle faits, l'employeur doit signaler la présence ou non du salarié concerné sur la plateforme SYLAé. Dès lors, le versement de l'aide est automatique.

L'aide n'est pas due en cas de :

- Rupture anticipée du contrat d'apprentissage, à compter du mois suivant la date d'effet de la fin de contrat ;
- Suspension du contrat d'apprentissage conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, pour chaque mois considéré.

Les sommes indûment perçues seront remboursées à l'Agence de Services et de Paiement.

*A défaut de transmission des données via la DSN, le mois suivant, l'aide est suspendue.

Fonctionnement au CECOF :

Dès réception du contrat d'apprentissage signé et de l'ensemble des pièces nécessaires à la complétude du dossier, nos services s'occupent d'envoyer ce dernier à l'OPCO compétent.

L'OPCO dépose le dossier auprès de la Direction du Travail.

Le dépôt par l'OPCO déclenche l'envoi d'un mail à votre attention (sur l'adresse mail citée sur le CERFA contrat d'apprentissage) de l'ASP pour le versement de l'Aide unique aux employeurs d'apprentis.

Liens utiles :

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23556>

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/laide-unique-pour-les-employeurs-qui-recrutent-en-apprentissage>

L'exonération de cotisations sociales :

Il convient de distinguer les cotisations :

- **patronales** bénéficiant du dispositif de réduction générale sur les bas salaires prévue à l'article L241-13 du code de la sécurité sociale, selon les modalités et taux prévus à l'article D241-7 du code de la sécurité sociale (*simulation* : <https://www.urssaf.fr/portail/home/utile-et-pratique/estimateur-de-la-reduction-gener.html?ut=estimateurs>)
- **salariales** pour lesquelles l'apprenti bénéficie d'une exonération totale dans la limite de 79% du SMIC.



Contact

Sébastien JAILLARDON

07.71.78.69.41

sjaillardon@cecof.asso.fr

Santé au travail

■ Visite d'information et de prévention

Elle est **obligatoire** et doit être effectuée au plus tard pendant les **deux premiers mois du contrat d'apprentissage**.

PROFESSIONS AGRICOLES	AUTRES PROFESSIONS	
MEDECINE DU TRAVAIL CAISSE DE MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE 15, avenue du Champ de Foire 01000 Bourg en Bresse Tél. : 04.74.45.99.79	Entreprises déjà adhérentes à la médecine du travail	Entreprises non adhérentes à la médecine du travail (= 1 ^{er} salarié)
	Contactez rapidement le centre médical où l'entreprise est rattachée pour faire une demande de visite d'embauche avec le formulaire en vigueur	Service de Santé au Travail de l'Ain Centre Norélan 280, avenue San Severo CS 20194 01005 Bourg en Bresse Cedex Tél. : 04.28.44.02.23 www.sst-01.org

Si, dans un délai de 8 jours à compter de leur saisine, le Service de Santé au Travail indique qu'aucun médecin n'est disponible dans le délai, la visite médicale peut être réalisée par un médecin qui a conclu une convention avec le SST, sinon, par le médecin traitant de l'apprenti (sous réserve de l'accord de ce dernier).

■ DECLARATION POUR TRAVAUX DANGEREUX

ATTENTION : Les jeunes mineurs ne peuvent être affectés à des travaux dangereux sans une déclaration préalable effectuée auprès de l'Inspection du Travail.

L'employeur doit procéder à une simple déclaration auprès de l'Inspection du Travail et cette dernière est valable pour une durée de 3 ans. Aucune réponse ne sera donc fournie par l'administration.

La procédure a été dématérialisée depuis juin 2019 : <http://auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr/Declaration-de-derogation-aux-travaux-interdits> (un document papier à compléter peut vous être fourni sur demande auprès de nos services).

Une actualisation de l'information devra également être adressée à l'Inspection du Travail dans les 8 jours en cas de modifications portant sur le secteur d'activité, les formations professionnelles assurées ou la nature des travaux et machines faisant l'objet de la dérogation.

Document à retourner à : Unité départementale de l'Ain de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes
(Le cas échéant) UD 01
Inspection du Travail
34, avenue des Belges
01012 BOURG EN BRESSE Cedex

Attention : La prévention des risques ne sera plus limitée au contrôle de la dangerosité d'un matériel ou d'un travail mais basée sur la nature des travaux confiés aux jeunes (surveillance des équipements de travail, des milieux de travail et des activités confiées).

La réalisation du document de prévention des risques est donc un préalable nécessaire à la demande d'autorisation.

Vous devez tenir à disposition de l'Inspection du Travail, en cas de contrôle, les informations relatives :

- Aux prénoms, nom et date de naissance du jeune ;
- À la formation professionnelle suivie, à sa durée et aux lieux de formations connus ;
- À l'avis médical d'aptitude à procéder à ces travaux ;
- À l'information et la formation à la sécurité dispensée aux jeunes ;
- Aux prénoms, nom et qualité ou fonction de la personne ou des personnes compétentes chargées d'encadrer le jeune.

Absence du fait des examens

■ Congé pour révisions :

Les apprentis bénéficient d'un congé supplémentaire pour préparation aux examens de 5 jours ouvrables par contrat destiné à lui permettre de préparer son examen (Article L6222-35 du Code du travail). Ce congé doit être pris dans le mois qui précède les épreuves, sur le temps initialement prévu en entreprise.

Il peut être fractionné lorsque plusieurs sessions d'examens sont prévues, donne lieu au maintien du salaire et s'ajoute aux congés payés.

Lorsque el CFA organise les révisions l'apprenti doit utiliser son congé pour y participer. Si le CFA ne prévoit pas de tels enseignements, l'apprenti peut tout de même bénéficier de ce congé.

Ce droit ne peut s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage.

Si l'employeur n'accorde pas ce congé ou s'il ne maintient pas le salaire de l'apprenti, il est passible d'une amende de 5^{ème} classe (Article R6226-7 du Code du Travail).

De ce fait, aucune condition d'ancienneté dans la branche professionnelle ou dans l'entreprise ne lui est opposable.

■ Examens :

En signant un contrat d'apprentissage, l'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par ledit contrat (article L6222-34, Code du travail).

En parallèle, l'employeur doit veiller, entre autres, à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat (article L6223-4 alinéa 2, Code du travail).

Le temps de passation des épreuves étant considéré comme du temps de travail, l'employeur est tenu de libérer son apprenti le temps nécessaire pour passer ses épreuves.

Il est communément admis que « le temps nécessaire » inclus le temps de trajet (lieu d'exécution du contrat d'apprentissage-centre d'examen aller-retour) et le temps de passation de l'épreuve.

A ce titre, l'apprenti ne doit subir aucune perte de salaire et n'est pas redevable des heures passées hors de l'entreprise. De même, l'apprenti n'est pas considéré comme étant en congés les jours d'examens.

Les absences aux épreuves non justifiées par un arrêt de travail sont éliminatoires et ce, quelle que soit la matière (EPS inclus)

LA DUREE DE TRAVAIL DES SALARIES ET DES APPRENTIS

Age du salarié	Durées du travail			Repos hebdomadaire		Pause et repos		Travail de nuit		Heures supplémentaires
	Durée Journalière	Durée légale hebdomadaire	Durée maximale hebdomadaire	Tout secteur	Dérogation pour certains secteurs (5)	Repos entre 2 journées	Pause	Période	Régimes	
Moins de 16 ans	8 h (1)	35 h	35 h (1)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives Travail du dimanche possible	14 h	30 min pour 4 h 30 de travail	20 h – 6 h	Interdiction	5 h supp. / semaine avec autorisation de l'Inspection du Travail et de la Médecine du Travail (1)
Moins de 18 ans	8 h (1)	35 h	35 h (1)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives Travail du dimanche possible	12 h	30 min pour 4 h 30 de travail	22 h – 6 h	Interdiction sauf dans certains secteurs (4)	5 h supp. / semaine avec autorisation de l'Inspection du Travail et de la Médecine du Travail (1)
A partir de 18 ans	10 h maximum	35 h	48 h et 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives	24 h en principe le dimanche	24 h Travail du dimanche possible	11 h	20 min pour 6 h de travail	21 h – 6 h	Possible	Disposition de droit commun

1 – Le temps de travail des apprentis

La réglementation de la durée de travail des apprentis dépend de leur âge.

Le temps passé au CECOF est considéré comme du temps de travail.

Une semaine au CECOF = 35 heures de travail.

2 – Les congés payés des apprentis

L'apprenti bénéficie des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Le nombre de jours de congés payés auquel un salarié a droit se calcule en fonction de sa durée de présence pendant une période dite « période de référence ». Les congés sont acquis à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de cette période. L'article L.3141-12 du code du travail érige une disposition particulière pour la 1^{ère} année d'embauche.

3 – Le « congé pour révision des examens »

Les apprentis bénéficient d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui précède les épreuves du diplôme ou du titre prévu au contrat. Il s'agit d'un congé rémunéré.

4 – Travail de nuit

L'employeur a la possibilité de demander une dérogation auprès de l'Inspection du Travail (pour une durée de 1 an renouvelable) dans les secteurs suivants :

- ✓ *Boulangerie et pâtisserie* : travail possible dès 4 h du matin
- ✓ *Hôtellerie et restauration* : travail possible jusqu'à 23h30

5 – Travail du dimanche

Les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler le dimanche sauf dans les secteurs suivants :

- Hôtellerie/Restauration
- Boulangerie/Pâtisserie/Boucherie, ...
- Les magasins de vente de fleurs naturelles, les jardinerie, ...

6 – Travail des jours fériés

Les apprentis mineurs ne peuvent travailler les jours fériés sauf dans certains secteurs (les mêmes que pour le travail le dimanche). Toutefois, les conditions de mise en œuvre de cette possibilité doivent être fixées par les différentes conventions collectives.