CECOF
CENTRE DE FORMATION
Le choix de la passion

L'APPRENTISSAGE AU CECOF

Guide à destination des entreprises

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

Mise à jour : oct.-26

Association loi 1901 - Siret : 30957639500037 - 8532Z - Organisme de formation enregistré sous le numéro 82010120901- 52-54 Avenue de la Libération 01500 AMBERIEU-EN-BUGEY - Tél : 04 74 38 40 22 - cfa@cecof.asso.fr

CECOF
CENTRE DE FORMATION
Le choix de la passion

Les diplômes préparés au CECOF

▪ AUTOMOBILE

CAP / BAC PRO Mécanique automobile
Titre Mécanicien automobile NEW
CAP Carrossier automobile
CAP Peintre automobile en 1 an
BTS Maintenance des véhicules opt A
Titre TEAVA
Titre RAV

▪ RESTAURATION

Titre pro Employé Polyvalent de Restauration
CAP / BP Arts de la Cuisine
CAP / BP Arts du Service
CS Cuisinier en Desserts de Restaurant
CS Employé Barman NEW

▪ COIFFURE

CAP Métiers de la Coiffure
CS Coiffure Coupe Couleur
BP Coiffure

▪ ALIMENTATION

CAP / BP Boucher
CAP / CS Charcutier Traiteur
CAP / BP Boulanger
CS Techniques du tour en boulangerie et en pâtisserie NEW
CAP / CS Pâtisserie de boutique
BTM Pâtissier confiseur glacier traiteur
CAP Chocolatier en 1 an

▪ VENTE ET COMMERCE

CAP Equipier polyvalent de commerce
Bac Pro Métiers du commerce et de la vente option A
BTS Management Commercial Opérationnel
Titre Vendeur automobile

▪ FLEURISTERIE

CAP / BP Fleuriste

Association loi 1901 - Siret : 30957639500037 - 8532Z - Organisme de formation enregistré sous le numéro 82010120901- 52-54 Avenue de la Libération 01500 AMBERIEU-EN-BUGEY - Tél : 04 74 38 40 22 - cfa@cecof.asso.fr

CECOF
CENTRE DE FORMATION
Le choix de la passion

Le contrat d'apprentissage

▪ BENEFICIAIRES

- ✓ Jeunes de 16 à 29 ans révolus (sauf dérogations)
- ✓ Jeunes de 15 ans sortant de 3ème 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.

Pour assurer le suivi de la formation, **l'employeur s'engage à remplir le livret de suivi de formation** à chaque période en entreprise.

▪ 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.

C'est à vous de déterminer la date de début du contrat d'apprentissage

- ✓ 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	1ère année	2ème année	3ème 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 1er 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.
- ✓ Les congés payés ne doivent pas être pris sur des jours de formation au CECOF. Ils seront donc à reporter ultérieurement et posés sur des jours correspondant au temps en entreprise.

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.
En effet, le maître d'apprentissage désigné dans les entreprises relevant du secteur de l'hôtellerie-restauration doit avoir obtenu un permis de former : https://www.akto.fr/recruter-en-alternance/le-tutorat/le-permis-de-former/

Nous vous conseillons de désigner un second maître d'apprentissage sur le contrat d'apprentissage pour prévenir les absences éventuelles du premier.

▪ 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.

CECOF
CENTRE DE FORMATION
Le choix de la passion

▪ ACCOMPAGNEMENT

Le CECOF vous accompagne pour :

- ✓ Le recueil, la diffusion et le suivi des offres d'apprentissage
- ✓ 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 DREETS 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 interdis 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.

CECOF
CENTRE DE FORMATION
Le choix de la passion

▪ CAS PARTICULIERS

- ✓ Les jeunes ayant leurs 15 ans après la rentrée scolaire : Le CECOF établit et envoie une convention de stage à l'employeur, en même temps que le contrat d'apprentissage, pour la période comprise entre la date de la rentrée scolaire officielle de l'Education Nationale et son 15ème anniversaire. Le jeune bénéficiera ainsi du statut stagiaire de la formation professionnelle. **Attention : ces jeunes ne peuvent pas commencer en entreprise pendant l'été mais seulement à la date officielle de la rentrée scolaire soit le 01/09/2026.**
  Ces jeunes, sous statut stagiaire de la formation professionnelle, bénéficient d'au moins la moitié des vacances scolaires mais ne sont pas rémunérés.
- ✓ Les jeunes de nationalité hors française : dès candidature, les jeunes sont contactés et passent un **test de positionnement suivi d'un entretien de motivation**. Fin juin, le candidat reçevra une préconisation par mail (soit accord accès CAP en 2 ans ou intégration CAP 3 ans).
- ✓ Les **majeurs de nationalité hors UE** : l'employeur doit s'assurer que le futur apprenant dans cette situation soit en possession des documents obligatoires l'autorisant à travailler sur le territoire national.
- ✓ Si le jeune a une Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé, nos interlocuteurs privilégiés sont à votre disposition :

  Céline BRETEZ-LEBOURG : cbretez@cecof.asso.fr / 04.74.38.40.22
  Myriam BERGERET : mbergeret@cecof.asso.fr / 04.74.38.40.22

▪ LES AVENANTS AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pendant l'exécution du contrat d'apprentissage, des changements peuvent intervenir.
Dans certains cas, ces changements nécessitent l'établissement d'un avenant au contrat :

- Changement juridique de l'employeur (en cas de rachat de l'entreprise) ;
- Prolongation suite à échec à l'examen,
- Prolongation suite à la reconnaissance de qualité travailleur handicapé,
- Changement maître d'apprentissage,
- Réduction de la durée du contrat d'apprentissage,
- Modification du lieu d'exécution du contrat (lorsque les deux entités concernées font partie du même groupe)
- Changement de CFA

Le CECOF établit l'avenant au contrat d'apprentissage à réception de la fiche de renseignements « avenant » complétée et signée par l'employeur.

CECOF
CENTRE DE FORMATION
Le choix de la passion

Aides aux employeurs d'apprentis

▪ L'aide unique :

L'employeur bénéficie de l'aide instituée par le décret n°2026-168 du 6 mars 2026.
L'aide unique s'applique dans les conditions ci-dessous pour tous les contrats dont la date d'exécution intervient avant le 1er janvier 2027.

Montants pour le versement de l'aide unique :

ATTENTION : le versement de cette aide est soumis à la **transmission par l'employeur à l'ASP** d'un document justifiant de la situation de handicap.

Modalités pour le versement de l'aide unique :

- ✓ Préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau master / niveau 7 du RNCP.
- ✓ L'aide unique est accordée au titre de la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage.
- ✓ Pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'aide sera versée à condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs au 31/12/2026 (modalités détaillées sur https://travail-emploi.gouv.fr/laide-aux-employeurs-qui-recrutent-en-apprentissage). Sinon, elles devront rembourser les sommes indument perçues à l'ASP.

A noter : la gestion et le suivi 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, l'ASP envoie une notification par mail.
L'employeur doit signaler la présence ou non du salarié concerné sur la plateforme SYLAé et envoyer les données (mensuelles) de la DSN (à défaut de transmission des données via la DSN, le mois suivant, l'aide est suspendue).

Dès lors, le versement de l'aide est automatique et mensuel.

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

- Rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le montant de l'aide aux employeurs sera ajusté en fonction de la durée réelle d'exécution du contrat, au prorata temporis des jours réellement effectués
- Suspension du contrat d'apprentissage conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti, pour chaque mois considéré ;
- Versement de ladite aide au titre d'un contrat d'apprentissage précédemment conclu entre un même employeur et un même apprenti pour la même certification professionnelle.

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

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.

ATTENTION : pour que l'aide vous soit versée, nos services doivent transmettre l'ensemble des documents contractuels **à l'OPCO au plus tard 6 mois après la signature de ces derniers**.

Liens utiles :
https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23556

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

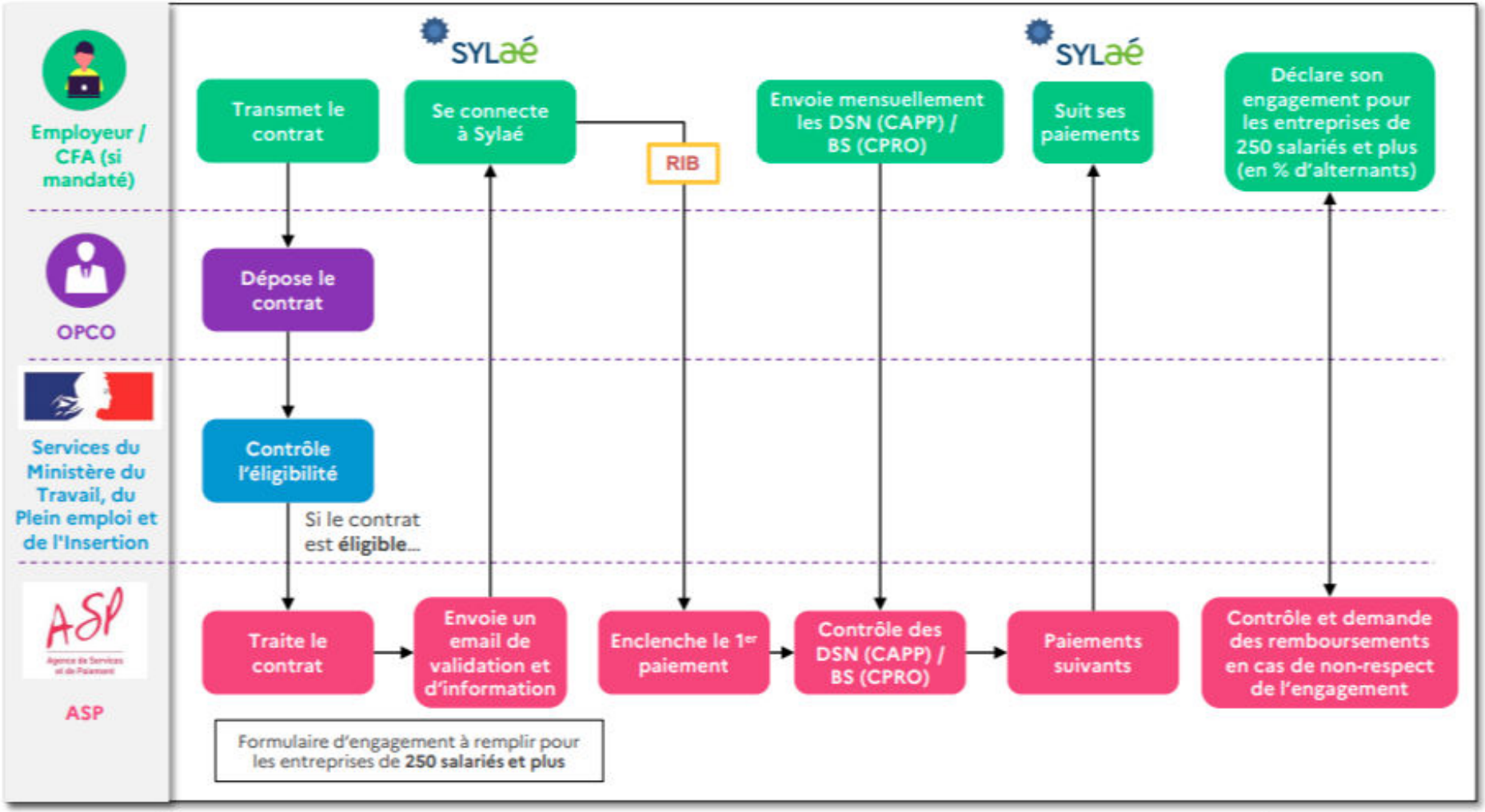
▪ L'exonération de cotisations sociales :

Il convient de distinguer les cotisations :

- **patronales** : bénéfice 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** d'origine légale et conventionnelle pour lesquelles l'apprenti bénéficie d'une *exonération totale dans la limite de 50% du SMIC (pour les contrats conclus à partir du 01/03/2025).*
  Au-delà de ce seuil, la fraction de la rémunération des apprentis est soumise à cotisations salariales.

Les étapes clés du circuit du contrat éligible à l'aide



Légende

DSN : Déclaration Sociale Nominative
CAPP : Contrats d'apprentissage
BS : Bulletins de salaires
CPRO : Contrats de professionnalisation

SYLAÉ : Plate-forme employeur de l'ASP pour déposer son RIB et suivre ses paiements

CECOF
CENTRE DE FORMATION
Le choix de la passion

Santé au travail

▪ Visite d'information et de prévention

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

<table>
<tr><th>PROFESSIONS AGRICOLES</th><th colspan="2">AUTRES PROFESSIONS</th></tr>
<tr><td rowspan="2">MEDECINE DU TRAVAIL CAISSE DE MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE
15, avenue du Champ de Foire
01000 Bourg en Bresse
Tél. : 04.74.45.99.79</td><td>Entreprises déjà adhérentes à la médecine du travail</td><td>Entreprises non adhérentes à la médecine du travail (= 1er salarié)</td></tr>
<tr><td>Contacter rapidement le centre médical où l'entreprise est rattachée pour faire une demande de visite d'embauche avec le formulaire en vigueur</td><td>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</td></tr>
</table>

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.direccte.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 :
(Le cas échéant)

Unité départementale de l'Ain de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes
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.

CECOF
CENTRE DE FORMATION
Le choix de la passion

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

MÉMENTO À DESTINATION DES EMPLOYEURS ACCUEILLANT DES JEUNES EN FORMATION PROFESSIONNELLE

4e plan santé au travail

Stagiaires (sous statut scolaire) et alternants (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)

Avant l'arrivée d'un jeune en formation professionnelle

Identifier les différentes tâches qui lui seront confiées. S'assurer que le document unique d'évaluation des risques est à jour. Se référer au plan d'action de prévention correspondant.
▸ *L'évaluation des risques préalable à son arrivée permet de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.*

S'assurer que les tâches confiées dans l'entreprise seront supervisées par un tuteur, maître de stage ou maître d'apprentissage désigné.
▸ *Un jeune en formation professionnelle doit pouvoir être accompagné par son tuteur ou le collectif de travail, notamment en cas de difficultés pour réaliser les tâches confiées.*
▸ *Une attention particulière doit être portée aux jeunes entrant en formation.*

Procéder à la déclaration de dérogation si nécessaire.
▸ *Certains travaux sont interdits aux jeunes de moins de 18 ans ; d'autres sont réglementés et soumis à des obligations particulières.*

S'assurer que le tuteur désigné dispose de compétences en santé et sécurité au travail.
▸ *Le tuteur doit être en capacité de repérer les dangers, analyser les risques et transmettre cette information au jeune qu'il accompagne.*

Édition : Direction générale du travail • Maquette : Dicom des ministères sociaux • Avril 2023

CECOF
CENTRE DE FORMATION
Le choix de la passion

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION
Liberté
Égalité
Fraternité

Lors de l'arrivée d'un jeune en formation professionnelle

Le sensibiliser et le former à la prévention des risques professionnels.
▸ *Le tuteur évalue les capacités du jeune à repérer les dangers et à analyser les risques afin d'adapter son accompagnement.*
▸ *Former un jeune à identifier les risques liés aux activités qui lui sont confiées lui permettra de développer des gestes professionnels sûrs.*

L'informer, dès son accueil, sur les risques professionnels et les moyens de prévention existants, et lui transmettre les consignes de sécurité et le règlement intérieur.
▸ *La connaissance de ce nouvel environnement, des risques qu'il comporte et des moyens de prévention en place contribue à sa sécurité en lui apprenant à se protéger.*

Mettre à sa disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires et s'assurer de leur bonne utilisation.
▸ *Il doit être informé des consignes propres à l'utilisation des EPI. Ces EPI doivent être appropriés aux risques, adaptés au jeune et compatibles avec l'activité.*

Veiller à maintenir la relation avec l'établissement en matière de santé et sécurité au travail en amont et pendant la période de formation.
▸ *À la suite de la période de formation, il est conseillé d'organiser un retour d'expérience entre le tuteur et l'établissement sur le sujet de la santé et sécurité au travail.*

Il ne faut jamais laisser un jeune en formation professionnelle :
▸ seul, sur un lieu ou à un poste de travail comportant des risques (par exemple sur un chantier) ;
▸ seul, à proximité des machines, équipements ou engins dangereux ;
▸ seul, à utiliser une machine dangereuse.

Un jeune en formation professionnelle peut être particulièrement exposé à certains comportements déplacés ou répréhensibles (malveillance, moqueries, humiliations, agressions verbales, contraintes physiques ou à caractère sexuel, etc.).
Il faut :
▸ être vigilant pour repérer ces comportements ;
▸ être à l'écoute ;
▸ prendre les mesures nécessaires en cas de signalement.

Édition : Direction générale du travail • Maquette : Dicom des ministères sociaux • Avril 2023

CECOF
CENTRE DE FORMATION
Le choix de la passion

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 le 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 5ème 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. De même, aucun délai de prévenance n'est à respecter pour la prise de congés, ces derniers venant en supplément des congés annuels.

▪ 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 règlementation 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 1ère 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 jardineries, …

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.