

PRESENTATION GENERALE DE L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) conclu entre un salarié (apprenti) et un employeur.

Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation d'apprentis (CFA).

Le contrat d'apprentissage vise à favoriser l'acquisition de compétences théoriques et techniques chez l'apprenti par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle préparé lors de périodes passées en CFA et de périodes passées en entreprise, sur un poste de travail dont les activités sont en lien avec la certification visée.

Quels publics ?

- Les jeunes âgés de 18 à 29 ans révolus (signature d'un contrat jusqu'à la veille des 30 ans) ;
- Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 30 ans : les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise et les sportifs de haut niveau.

Quelle est la durée du contrat ?

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage varie de 1 à 3 ans en fonction de la formation préparée.

Le contrat d'apprentissage peut être :

- un CDI durant lequel la formation en apprentissage s'exécute en début de contrat ;
- un CDD pouvant courir sur une période de six mois à trois ans avec possibilité de prolonger jusqu'à quatre ans pour les travailleurs handicapés, les sportifs de haut niveau et en cas d'échec à l'obtention du diplôme.

Le titulaire d'un contrat d'apprentissage est un salarié à part entière.

La date de début de la formation pratique chez l'employeur ou de la période de formation en CFA ne peut être postérieure de plus de trois mois à la date de début d'exécution du contrat.

Période d'essai de 45 jours applicable.



Quels employeurs ?

Les employeurs des structures relevant des secteurs suivants :

Le secteur de la personne âgée	Le secteur sanitaire	Le secteur du handicap adulte et enfant	Le secteur de la protection de l'enfance et des adultes en difficulté	Les centres thermaux et centres de médecine du travail
Maison de retraite EHPAD/EHPA SAAD SPASSAD	Hôpitaux et cliniques SSR SSIAD Centre de lutte contre le cancer	IME et IEM MAS et FAM Foyers de vie/ESAT SAVS/SESSAD	MECS AEMO CER/CEF CHRS Hébergement d'urgence CAARUDD/CSAPA CADA	

➤ Les employeurs du secteur public non industriel et commercial :

- Fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière
- Établissements publics administratifs

LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI POUR L'EMPLOYEUR

Pour former un apprenti, vous vous engagez à prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. L'embauche d'un salarié impose la mise à disposition dans les locaux de la structure de la convention collective qui lui est applicable.

1 - Les garanties à produire par l'employeur :

Pour former un apprenti, vous vous engagez à garantir :

- les compétences techniques du maître d'apprentissage,
- d'assurer une formation de qualité,
- l'équipement de la structure,
- les conditions d'hygiène, de sécurité et de moralité du maître d'apprentissage,

- que la formation pratique, les tâches ou travaux confiés à l'apprenti sont en rapport avec les enseignements qu'il reçoit en CFA,
- que l'apprenti soit inscrit et participe aux examens sanctionnant le diplôme.

2 – Les conditions requises pour être maître d'apprentissage :

Un tuteur doit être désigné pour accompagner l'apprenti dans l'accomplissement de ses missions et la vie de la structure : il s'agit du maître d'apprentissage.

Il doit répondre à des conditions d'éligibilité à la fonction pour pouvoir être désigné :

- Répondre aux conditions légales pour le secteur des services de santé au travail interentreprises (SSTI), de l'hospitalisation privée (HP) et du sanitaire, social et médico-social (SSSMS) :
 - avoir deux années d'expérience en lien avec la qualification visée par l'apprenti ;
 - ou être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du titre visé par le bénéficiaire et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée.
- Avoir trois ans d'expérience professionnelle au minimum et en lien avec la qualification visée par l'apprenti pour le secteur du thermalisme.

Formation du maître d'apprentissage

Elle est obligatoire pour le secteur SSSMS et non obligatoire pour les secteurs SSTI, thermalisme et hospitalisation privée.

Rémunération du maître d'apprentissage

Concernant les secteurs thermalisme et SSSMS, une prime mensuelle doit obligatoirement être versée par la structure au maître d'apprentissage

3 - Les droits et obligations de l'employeur :

Vous vous engagez à assurer au jeune une formation professionnelle, méthodique et complète, dispensée en alternance dans la structure et en Centre de Formation d'Apprentis.

Ce qui implique :

- de former l'apprenti dans l'objectif d'une formation diplômante,
- de faire effectuer au jeune des tâches en relation avec sa formation,

- de faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et de veiller à son assiduité,
- de prendre part aux activités destinées à coordonner la formation au CFA et en structure,
- de vérifier, signer et utiliser le carnet de liaison, qui est le lien entre le CFA, la structure et le jeune,
- de prévenir ou informer le représentant légal en cas d'absence de l'apprenti mineur ou de tout autre fait de nature à motiver son intervention,
- de respecter la réglementation du travail : le temps de travail, les horaires, pause déjeuner.

L'effectif maximal d'emploi d'apprentis dans une structure :

Le nombre maximal d'apprentis (ou 3ème prépa apprentissage) pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à 2 par maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage employeur ne peut former que 2 personnes simultanément, le maître d'apprentissage salarié peut former 1 personne supplémentaire en contrat de professionnalisation (art. D.6324-5 du code du travail).

Chaque maître d'apprentissage peut en outre accueillir un apprenti redoublant.

Des règles spécifiques au nombre d'apprentis s'appliquent au nombre d'apprentis à certaines conventions collectives

LES AIDES POUR RECRUTER EN CONTRAT EN APPRENTISSAGE

1. Aide unique aux employeurs d'apprentis

Le décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis pris en application de l'article 27 de la loi, a été publié au Journal officiel du 30 décembre 2018.

Cette aide unique aux employeurs d'apprentis est attribuée pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019.

Conditions d'attribution :

Cette aide unique forfaitaire est versée par l'État à l'employeur au titre :

- d'un contrat d'apprentissage conclu à partir du 1er janvier 2019
- dans une entreprise de moins de 250 salariés et
- visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.



Montant de l'aide :

Elle est fixée, au maximum, à :

Première année d'exécution du contrat d'apprentissage	4 125 euros
Deuxième année	2 000 euros
Troisième année	1 200 euros

Si le contrat a une durée supérieure à 3 ans (sportifs de haut niveau, personnes handicapées, échec à l'examen...), le montant sera également de 1 200 € pour la quatrième année.

Versement de l'aide :

L'aide est versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) dès le début du contrat.

Elle continue à être versée tous les mois, si l'employeur envoie chaque mois la déclaration sociale nominative (DSN) aux organismes de protection sociale, prouvant que l'apprenti est toujours dans la structure.

L'aide n'est pas due en cas de non-versement d'une rémunération à l'apprenti (suspension de contrat). L'aide n'est plus versée le mois suivant la date de la rupture du contrat. Les sommes indûment perçues devront être remboursées à l'ASP.

2. **Aide l'AGEFIPH** pour les travailleurs en situation de handicap
3. **L'aide exceptionnelle** remplace de façon transitoire pour la seule 1ère année du contrat d'apprentissage l'aide unique à l'apprentissage.

Cette aide s'applique pour les apprentis préparant un diplôme de niveau master (niveau 7) ou inférieur dont le contrat est conclu entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.

8 000 € pour un alternant majeur

5 000 € pour un alternant mineur.

Attention Cette aide exceptionnelle sera versée aux entreprises :

- de moins de 250 salariés sans condition
- de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à atteindre le seuil (déjà fixé par la loi) de 5 % de salariés en contrat favorisant l'insertion professionnelle et l'alternance en 2021

L'aide est versée mensuellement, avant le paiement du salaire à l'apprenti.

Article 76 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative n° 3 pour 2020 (LFR n° 3 2020)

Décret n° 2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide exceptionnelle versée aux employeurs pour l'embauche de contrats de professionnalisation

Décret n° 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide exceptionnelle versée aux employeurs pour l'embauche d'apprentis.

4. Réduction des cotisations :

L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage du secteur privé est supprimée à compter du 1er janvier 2019.

Les rémunérations des apprentis bénéficient dorénavant de la réduction générale de cotisations renforcée dès le 1er janvier 2019.

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du Smic.

Modalités et calculs sur www.urssaf.fr.

L'APPRENTI DROITS ET DEVOIRS

L'apprenti bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les autres salariés de l'entreprise.

Il est soumis à la durée légale du travail : 35 heures hebdomadaires (possibilité d'effectuer des heures supplémentaires) ou à celle prévue conventionnellement. L'alternant doit respecter l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

Le temps passé en formation est compris comme du temps de travail.

En cas d'embauche sur le même poste à l'issue du contrat, aucune période d'essai ne peut être imposée, et la durée du contrat initial est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

LA FORMATION

Quelle est la durée de la formation ?

La formation doit représenter au moins 25 % de la durée totale du contrat.

Comment s'organise la formation ?

La formation se déroule en alternance entre le CFA et la structure.

- Au sein du CFA

La formation s'exécute au centre de formation de l'apprenti afin de permettre l'acquisition des savoirs théoriques et des compétences opérationnelles nécessaires au métier choisi.

L'apprenti bénéficie de l'accompagnement d'un référent au sein de l'école s'assurant auprès du maître d'apprentissage lors de visites de suivi et d'évaluations, que les périodes passées en entreprise se passent bien.

Le document de liaison entre le CFA et la structure est le livret d'apprentissage sous la responsabilité de l'apprenti.

- Au sein de la structure

Un tuteur doit être désigné pour accompagner l'apprenti dans l'accomplissement de ses missions et la vie de la structure : il s'agit du maître d'apprentissage. Il assure la formation pratique de l'apprenti et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme.

Il doit répondre à des conditions d'éligibilité à la fonction pour pouvoir être désigné

- avoir au minimum deux années d'expérience en lien avec la qualification visée par l'apprenti ;
- ou être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du titre visé par le bénéficiaire et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'une année d'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée.
- avoir trois ans d'expérience professionnelle au minimum et en lien avec la qualification visée par l'apprenti pour le secteur du thermalisme.

Formation du maître d'apprentissage

Elle est obligatoire pour le secteur SSSMS et non obligatoire pour les secteurs SSTI, thermalisme et hospitalisation privée.

Rémunération du maître d'apprentissage

Concernant les secteurs thermalisme et SSSMS, une prime mensuelle doit obligatoirement être versée par la structure au maître d'apprentissage

LES OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES

La structure doit :

- adresser le contrat (en 3 exemplaires originaux) pour visa au CFA qui retournera le contrat visé
- faire parvenir le contrat signé ainsi que le programme, la convention, et le planning à l'OPCO
- déclarer l'embauche du salarié apprenti à l'URSSAF (DPAE : déclaration préalable à l'embauche) au plus tôt dans les 8 jours précédant l'embauche.

Une seule formalité est à effectuer pour déclarer l'embauche de salariés : <https://www.net-entreprises.fr/>

Cette déclaration permettra de satisfaire aux obligations suivantes :



- l'immatriculation de l'employeur au régime général de sécurité sociale,
- l'immatriculation du salarié à la CPAM*
- l'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage,
- la demande d'adhésion à un service de santé au travail,
- la demande d'examen médical d'embauche
- la liste des salariés embauchés pour le préétablissement de la DADS

*Votre démarche ne dispense pas l'apprenti de contacter la CPAM de son lieu de résidence pour la bonne gestion de son dossier

- obtenir un certificat médical d'aptitude d'un médecin. L'apprenti doit passer une visite médicale auprès des services de la médecine du travail dont dépend la structure, avant l'embauche dans les cas de surveillance médicale renforcée (ex : apprenti mineur, reconnu travailleur handicapé...) ou au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche (art.R6222-40-1). Depuis 2019, sans réponse des services de la médecine du travail, sous un délai de 8 jours, cette condition peut être remplie par une visite auprès d'un médecin de ville sous prescription de l'organisme de médecine du travail. La visite a pour but de vérifier l'aptitude de l'apprenti au poste prévu.

LES ABSENCES JUSTIFIEES

- Les congés payés des apprentis :

L'apprenti bénéficie de 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 référence », qui va du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Les congés sont acquis à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de cette période.

- Le « congé pour révision des examens » :

Le CFA peut organiser des enseignements spécifiques pour révision des examens. Si tel n'est pas le cas, l'apprenti bénéficie 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. Il est possible de prendre ce congé en plusieurs fois.

- Le congé pour passage d'examen

L'apprenti a aussi droit à un congé payé de vingt-quatre heures de temps de travail par an pour passer un examen visant à l'obtention d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. L'employeur est alors en droit de lui demander de lui fournir un certificat attestant qu'il a bien pris part à l'examen.

- La journée d'appel à la défense

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

- Les congés pour événements familiaux

Conformément au code du travail :

- 4 jours pour le mariage de l'apprenti

- 3 jours pour la naissance d'un enfant (payé par la structure) plus le congé paternité (payé par l'assurance maladie) qui est de 11 jours consécutifs non fractionnables (samedi, dimanche et jours fériés inclus)

- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant

- 1 jour pour le décès du père ou de la mère de l'apprenti.

- Le congé maternité : au même titre que les autres salariées, une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité (6 semaines avant la date prévue de l'accouchement et 10 semaines après).

Pour tous ces congés, des dispositions plus favorables peuvent être prévues par les conventions collectives.

5 - LES HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Les apprentis effectuant des heures supplémentaires sont rémunérés selon les dispositions légales applicables à la structure :

- Le taux légal de majoration :

= 25% pour les 8 premières heures de la 36ème à la 43ème heure de travail par semaine

= 50% pour les 4 heures suivantes de la 44ème heure à la 48ème heure

- Une convention ou un accord de branche peut prévoir un taux de majoration différent sans que ce taux ne puisse être inférieur à 10%.

6 - Les autres points importants liés à la rémunération :

- Les avantages conventionnels éventuels : primes, 13ème mois, ...

En application du principe d'égalité de traitement, les apprentis ont droit aux avantages conventionnels tels que le versement de diverses primes et indemnités (prime de fin d'année par exemple...).

- La participation à l'intéressement : applicable à l'ensemble des salariés.

Il convient de vérifier dans la convention collective dont relève la structure si une condition d'ancienneté dans la structure est exigée.

LA REMUNERATION DE L'APPRENTI

L'apprenti reçoit un salaire dont le montant varie en fonction de son âge et de son ancienneté dans l'apprentissage, qu'il soit en entreprise ou au CFA.

Ce salaire est fixé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), sauf si votre convention collective a déterminé une rémunération plus avantageuse pour l'apprenti.

	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 ^{ère} année	43% SMIC	53% SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi conventionnel s'il est plus favorable	100% SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi conventionnel s'il est plus favorable
2 ^{ème} année	51% SMIC	61% SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi conventionnel s'il est plus favorable	
3 ^{ème} année	67% SMIC	78% SMIC ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi conventionnel s'il est plus favorable	

Le temps passé au C.F.A. est assimilé à du temps de travail et rémunéré comme tel.

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

L'apprenti doit déclarer ses revenus aux impôts, mais il bénéficie d'une exonération si le montant déclaré est inférieur au SMIC annuel.

ETABLISSEMENTS PUBLICS

Prise en charge des frais de formation :



Le Centre National de la Fonction Publique territoriale versera aux centres de formation d'apprentis une contribution fixée à 50 % des frais de formation des apprentis employés par les communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant.

Cette obligation de financement s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après le 1er janvier 2020.

LA PROTECTION ET LES AVANTAGES SOCIAUX DE L'APPRENTI :

- Sécurité sociale

L'apprenti est assuré social. Il bénéficie de la même protection sociale que les autres salariés de la structure, même s'il ne paie pas les cotisations (assurance maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles).

L'apprenti est couvert pour les maladies professionnelles et les accidents du travail, que l'accident survienne en entreprise, au CFA ou à l'occasion des trajets domicile – différents lieux de l'apprentissage.

- Retraite complémentaire

La loi du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage confère aux apprentis le statut de salarié.

L'employeur doit donc obligatoirement les affilier à une caisse de retraite complémentaire non-cadre (et cela depuis le 1er juillet 1973, date d'application de l'accord du 08 décembre 1961 aux salariés de moins de 21 ans).

- Chômage

Les apprentis bénéficient à la fin de leur contrat d'apprentissage des mêmes droits que les autres salariés. Ils peuvent aussi bénéficier du chômage partiel en cours de contrat (sans indemnisation des heures correspondant aux cours en CFA – il est nécessaire de se renseigner auprès des DIRECCTE Centre, qui sont en charge de la gestion du chômage partiel).

- Prestations familiales

Elles sont maintenues ainsi que les avantages en nature 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

Régime de prévoyance complémentaire

Le régime de mutuelle obligatoire existant dans la structure bénéficie aux apprentis. Toutefois, ils peuvent choisir de ne pas y adhérer si l'acte juridique instituant le dispositif de prévoyance dans la structure prévoit cette faculté. La demande de dispense d'adhésion devra être faite par courrier, avec, selon le cas, le justificatif d'une couverture complémentaire souscrite par ailleurs.

- **Compte Personnel de Formation (CPF)**

Depuis le 1er janvier 2015, le compte personnel de formation est ouvert pour les apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage et ce dès l'âge 15 ans. Ce dispositif remplace le DIF (article L6323-1 code du travail).

- **Aide au financement du permis de conduire**

En vigueur depuis le 1er janvier 2019, l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis s'adresse à tous les apprentis d'au moins 18 ans en contrat d'apprentissage. Elle a pour objectif de faciliter la mobilité des apprentis, notamment dans leurs déplacements entre leur domicile, leur CFA et leur employeur.

L'aide au financement du permis de conduire B d'un montant forfaitaire de 500 euros s'adresse aux apprentis remplissant les conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 18 ans le jour de la demande d'aide ;
- être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution, quelle que soit la date de signature du contrat et quelle que soit l'année de la formation suivie ;
- être engagé dans un parcours d'obtention du permis B, quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti.

Le versement de l'aide est confié au Centre de Formation d'Apprentis qui est chargé de vérifier que l'apprenti respecte les critères d'accès à l'aide avant de verser les 500 euros à l'apprenti ou à son école de conduite.

Pour obtenir le montant des aides versées aux apprentis, le CFA choisit l'un des circuits suivants :

- Remboursement par l'ASP du montant de l'aide versé par avance à l'apprenti
- Mise à disposition par l'Agence de services et de paiement d'un montant de crédits prévisionnels correspondant au montant maximal des aides qui pourraient être attribuées aux apprentis éligibles

Quel que soit le circuit, le CFA adresse à l'ASP le formulaire de la demande d'aide au permis, signé par l'apprenti et signé par le CFA, accompagné du bordereau de transmission du CFA à l'ASP.

Le formulaire officiel de la demande d'aide à remplir et à signer par l'apprenti est disponible sur le Portail de l'alternance :

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/aide-permis-CFA

LA FIN D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat conclu pour une durée déterminée. A ce titre il prend fin automatiquement à la date d'échéance prévue sur le contrat. L'employeur remet alors à l'apprenti

tous les documents administratifs liés à cette fin de contrat (solde de tout compte, attestation Pôle Emploi et certificat de travail). L'apprenti, à la fin de son contrat d'apprentissage ou en cas de rupture doit se rapprocher de Pôle Emploi.

Tout au long du contrat, l'équipe pédagogique du CFA est présente pour vous accompagner, n'hésitez pas à les contacter.

Toutefois le contrat d'apprentissage peut connaître une rupture anticipée.

La rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage fait l'objet d'un document écrit, dans les conditions prévues aux articles L. 6222-18 à L. 6222-19 du code du travail.

L'apprenti qui souhaite rompre son contrat en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, en application de l'article L. 6222-19, en informe l'employeur, par écrit, au moins un mois avant la fin du contrat.

Elle est notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'organisme chargé du dépôt du contrat.

1 - Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise

Pour les contrats conclus depuis le 18/08/2015, l'article L. 6222-18 du code du travail prévoit que durant cette période, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties et que cette résiliation ne peut donner lieu à aucune indemnité (sauf stipulations contraires dans le contrat). Le délai est prolongé en cas d'absence pour maladie de l'apprenti.

2 - Après le délai de 45 jours

Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que :

- sur un accord amiable et écrit des deux parties ou à défaut,
- pour les contrats conclus à partir du 1er Janvier 2019 :
 - par démission de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret,
 - par procédure de licenciement, en cas de force majeure, faute grave, inaptitude de l'apprenti ou décès de l'employeur maître d'apprentissage.
- lors de l'obtention du diplôme ou du titre préparé :

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique ou professionnel préparé, l'apprenti peut mettre fin unilatéralement à son contrat avant le terme fixé initialement. L'apprenti, et si celui-ci est mineur, son représentant légal, doit en avoir informé l'employeur par écrit avec accusé de réception au minimum deux mois avant la date de son départ souhaité

4 - Dans tous les cas, notifiez clairement toute résiliation de contrat :



La résiliation du contrat doit être constatée par écrit et notifiée au CFA et à l'OPCO qui en assurera le suivi administratif dans le cadre de son accompagnement.

5 – Si nouveau contrat conclu chez un nouvel employeur après la rupture d'un précédent contrat, la période d'essai d'un mois prévue pour le CDD est applicable pour le nouvel employeur.

CONTACTS :

- Volet administratif : Patricia DIJOUX pdijoux@emap.re
- Volet pédagogique : Jessica BRENNUS jbrennus@emap.re
- Relations entreprises : Laurence LAPLAGNE llaplagne@emap.re
- Coordinateur pédagogique : Rodolphe RAMALINGOM rramalingom@emap.re

