



**Qualiopi**   
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité a été délivrée  
au titre des catégories d'actions suivantes :

**ACTIONS DE FORMATION**  
**ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE**

*Livret*  
*Accueil*  
*Apprentissage*  
**GUIDE EMPLOYEUR**



Aide à l'embauche  
d'un apprenti,  
quel que soit son âge

**6000 €**



SANKALI Centre de Formation d'Apprentis des Métiers de l'Esthétique  
7. bis avenue de l'Aérodrome 66240 Saint Estève  
Tél : 04.68.82.71.17 Courriel : [contact@ecolessankali.com](mailto:contact@ecolessankali.com)

## La formation par apprentissage

C'est l'apprentissage d'un métier après la signature d'un contrat de travail entre l'apprenti, l'entreprise et le CFA.

Ces deux acteurs interagissent pour amener l'apprenti à acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice du métier et à l'obtention du diplôme choisi.

Le CFA se tient à votre disposition pour répondre à toute interrogation ou précision complémentaire qui serait nécessaire.

## Accueil des apprentis en situation d'handicap

L'Agefiph souhaite inciter les entreprises et les personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi à faire le choix de l'alternance. Elle met à votre disposition des informations afin de faire connaître tous les avantages des contrats d'apprentissage et pour les personnes handicapées. Mais pas seulement. Pour répondre à la crise sanitaire, l'Agefiph a mis en place des mesures exceptionnelles dédiées à l'alternance.

Pour les personnes en situation de handicap comme pour les employeurs, l'alternance constitue un vrai atout pour construire ensemble leur avenir.

Qu'il s'agisse de contrat d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation, l'alternance permet aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi qualifié, et aux employeurs de recruter, former et qualifier des personnes selon les enjeux spécifiques de leur entreprise. Quel que soit l'âge, le niveau de qualification, le type de métier, ces deux contrats permettent aux personnes en situation de handicap d'acquérir les compétences théoriques et pratiques recherchées par les entreprises.

L'Agefiph les accompagne à toutes les étapes du processus, avant, pendant et après la signature du contrat.

## Les Acteurs de l'Apprentissage

### • L'apprenti (e) :

#### → **Conditions :**

L'âge minimum est de 16 ans. Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3ème.

L'âge maximum est de 29 ans révolu (30 ans moins 1 jour).

Pour les + de 29 ans : contactez le CFA

Il n'y a pas d'âge limite dans les cas suivants :

L'apprenti est reconnu travailleur handicapé

#### → **Le contrat :**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit entre un salarié 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 des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans. Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé.

Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103\*10 . <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319>

#### → **Temps de travail :**

○ Apprenti majeur :

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

○ Apprenti mineur :

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- 35 heures de travail par semaine
- L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- 8 heures de travail par jour
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour de fête légale

→ **L'apprenti doit :**

Effectuer le travail qui est demandé par le maître d'apprentissage et par les formateurs,  
Respecter le règlement intérieur de l'entreprise et du C.F.A,  
Suivre avec assiduité les cours,  
Tenir à jour et faire signer le livret d'apprentissage,  
Présenter le livret d'apprentissage sur chaque lieu de formation (Entreprise-CFA)

• **Le maître d'apprentissage :**

Extrait de l'article L6221-1 du code du travail :

L'employeur (ou le maître d'apprentissage) s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis.

→ **Qui peut l'être ?**

Le chef d'entreprise

Un salarié

Une personne non salariée (conjoint collaborateur, associé...)

La personne désignée devra exercer des fonctions dans l'entreprise de manière permanente, en relation directe avec la qualification visée par l'apprenti.

→ **Quelle expérience doit-il avoir ?**

Elle doit être en relation directe avec la qualification visée par l'apprenti et d'une durée de : 2 ans, minimum, s'il est titulaire d'un titre ou diplôme équivalent à celui préparé par le jeune. 3 ans, minimum, s'il n'est pas titulaire d'un titre ou diplôme équivalent à celui préparé par le jeune.

→ **Le maître d'apprentissage doit :**

Être impérativement sur le lieu de travail en même temps que l'apprenti,

Accueillir le jeune et l'intégrer dans l'entreprise,

Transmettre son savoir et savoir-faire en fonction du diplôme préparé,

Communiquer avec l'apprenti,

Évaluer régulièrement et définir avec lui des axes de progrès,

Gérer l'alternance avec le CFA et les outils proposés,  
Participer aux examens blancs.

## • Le CFA :

→ Le CFA doit :

Assurer un complément à la formation dispensée par le Maître d'apprentissage,  
Exécuter une progression pédagogique conforme au référentiel,  
Former les maîtres d'apprentissage, Informer les entreprises sur l'évolution et le parcours du jeune tout au long de sa formation.  
Inscrire l'apprenti(e) à l'examen final  
Fournir le livret professionnel d'apprentissage et en assurer le contrôle du suivi.

## Une absence ? Un retard ? Que faire ?

### • **Absence à la suite d'un arrêt de travail intervenant sur une période au CFA :**

L'apprenti doit avertir le plus rapidement possible l'employeur et le CFA

L'apprenti doit fournir sous 48h un arrêt de travail à son employeur

L'employeur ou le cas échéant l'apprenti, doit fournir une copie de l'arrêt de travail au CFA le plus tôt possible et au moins avant sa reprise au CFA.

### • **Absence suite à une convocation officielle (ex : examen de conduite, journée d'appel.)**

L'apprenti doit avertir le plus tôt possible le CFA et l'employeur du jour de son absence L'apprenti doit justifier l'absence en fournissant, le plus tôt possible, une copie de sa convocation officielle.

### • **Autres absences**

L'apprenti doit signaler au plus tôt son absence en informant le CFA et transmettre un justificatif. Un relevé des absences est transmis au Rectorat en vue du passage de l'examen. En cas d'absences trop importantes, l'inscription à l'examen ne pourra être validée.

### • **En cas de retard :**

L'apprenti doit obligatoirement se présenter avec son livret au secrétariat qui lui délivrera un constat de retard écrit. Ce constat est obligatoire pour être accepté en cours. Le CFA jugera si le retard est « justifié » ou non. Au-delà de 15 minutes, l'apprenti devra attendre la prochaine heure de cours. Ce qui entraîne une heure d'absence injustifiée.

**TOUTES LES ABSENCES AU CFA SONT SIGNALÉES À L'EMPLOYEUR**

## Contacts CFA

- Référent Handicap : Mme Duprez Karine
- Référent Contrat Apprentissage : Mme Renon Emilie
- Référent CAP Esthétique : Mlle Thibault Sandrine
- Référent CAP coiffure : Mlle Pierre Virginie
- Référent Bac Pro Esthétique : Mlle Pagès Christelle
- Référent BTS MECP : Mme Florette Françoise

## Rémunération brute de l'Apprenti (e) au 1<sup>er</sup> mai 2023

Age	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
De 16 à 17 ans	27% du SMIC	39% du SMIC	55% du SMIC
	477,07 €	689,10 €	971,80 €
De 18 à 20 ans	43% du SMIC	51% du SMIC	67% du SMIC
	759,77 €	901,13 €	1.183,83 €
De 21 à 25 ans	53% du SMIC	61% du SMIC	78% du SMIC
	936,47 €	1.077,82 €	1.378,20 €
	OU 53% du minimum conventionnel	OU 61% du minimum conventionnel	OU 78% du minimum conventionnel
	(Retenir le plus élevé des deux)	(Retenir le plus élevé des deux)	(Retenir le plus élevé des deux)

## Cotisations

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic  
La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.

Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS.

Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic

## Congés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés. S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours *ouvrables* par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

**Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours *ouvrables* dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.**

## Aides employeur

Une aide d'un montant de **6 000 €** sera versée à toutes les entreprises, pour les contrats conclus avec un alternant, mineur comme majeur, avant le 31 décembre 2024, pour la première année d'exécution du contrat.

Le dispositif d'aide instauré répond à un triple objectif :

- Susciter l'engagement des entreprises en les soutenant dès la première année dans le projet de recrutement en alternance ;
- Favoriser l'embauche d'apprentis sur les niveaux bac ou inférieurs et dans les plus petites entreprises ;
- Rendre le dispositif plus lisible pour les jeunes et leurs employeurs.

L'aide est accordée et versée automatiquement après que le CFA ait transmis le contrat d'apprentissage signé à son Opcv.

L'employeur envoie par la suite sa déclaration sociale nominative (DSN) et mentionne les informations concernant cette nouvelle embauche.

L'aide est versée à l'employeur chaque mois lors de la 1<sup>re</sup> année du contrat d'apprentissage.

*Pour tout renseignement :*

Où s'adresser ?

*0 809 549 549. Prix d'un appel local. Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et 13h30 à 17h*

## **Formation en CFA**

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti ou à son représentant légal lors de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

L'apprenti doit entrer en formation dans les 3 mois qui suivent le début du contrat d'apprentissage et peut terminer son apprentissage 3 mois après la fin de la formation.

La durée de la formation est fixée par une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti. La formation de l'apprenti en CFA doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat.

Un calendrier individualisé est proposé par le CFA en accord avec l'employeur, contactez le CFA.

## **Fin ou Rupture de contrat**

Le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti. Cette rupture doit intervenir avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise.

Après les 45 jours : Le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur après un délai

minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.

- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux et est rémunéré par la région ou l'État.

**Documents remis à l'apprenti en fin de contrat :**

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte

- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

## Les démarches



**Si votre apprenti est le 1er salarié de l'entreprise :**  
procédez obligatoirement à l'évaluation des risques professionnels avec le document unique et tenez-le à disposition de l'apprenti et/ou salarié.



Établissez la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)  
URSSAF au 3957 -  
[www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) ou [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr) ou MSA



**Prenez rendez-vous avec la Médecine du Travail**  
Précisez si l'apprenti a moins de 18 ans et/ou s'il sera exposé à des travaux dangereux.

## La rédaction du contrat d'apprentissage

## INFORMATIONS A REUNIR

L'employeur	
<ul style="list-style-type: none"><li>N° Siret</li><li>Nom-Prénom du dirigeant</li><li>Mail de l'entreprise</li><li>Téléphone</li><li>Régime social (URSSAF, MSA...)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Nombre de salariés</li><li>Caisse de retraite complémentaire des salariés &amp; son adresse</li><li>Intitulé de la Convention collective &amp; son IDCC (code numérique qui figure sur la DADS ou recherche possible sur le site <a href="http://www.travail.gouv.fr">www.travail.gouv.fr</a>, onglet IDCC)</li><li>Préciser si adhésion à une Organisation Professionnelle et laquelle</li></ul>
L'apprenti	
<p><b>État civil :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nom - Prénom</li><li>Date et département de naissance</li><li>Adresse - téléphone - courriel</li><li>Nationalité</li><li>Travailleur handicapé (s'il y a lieu)</li></ul> <p><b>Pour les -18 ans, informations sur le représentant légal :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Nom - Prénom - adresse - téléphone</li></ul>	<p><b>Infos complémentaires :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Année et niveau de la dernière formation</li><li>Préciser le numéro d'enregistrement du précédent contrat s'il y a lieu</li><li>Intitulé du dernier diplôme obtenu</li><li>Situation du jeune avant ce contrat</li><li>Diplôme ou titre le plus élevé obtenu, si différent du dernier</li><li>Le cas échéant, préciser la classification de l'apprenti (suivant voter convention collective)</li></ul>
Le Maître d'Apprentissage	
<ul style="list-style-type: none"><li>Nom - Prénom</li><li>Date de naissance</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Nombre d'années d'expérience en relation avec la formation visée par l'apprenti</li><li>Diplômes en relation avec la formation visée par l'apprenti</li><li>Nombre de jeunes formés par le Maître d'Apprentissage (hors stagiaire)</li></ul>
Le contrat	
<ul style="list-style-type: none"><li>Date de début du contrat</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Préciser si travail sur machines dangereuse ou exposition à des risques particuliers</li><li>Préciser si avantages en nature (hors prime de panier)</li></ul>
La formation	
<ul style="list-style-type: none"><li>Nom du CFA où le jeune suivra ses cours</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Date de début des cours (à voir avec le CFA)</li></ul>