



**ASPECT
AQUITAINE**
Confiance Exigence Alternance

PACK ENTREPRISE



SOMMAIRE DU PACK

LE PACK ENTREPRISE



PARTIE 1

- LES SERVICES PROPOSÉS AUX ENTREPRISES - **P05**

PARTIE 2

- LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE - **P07**

PARTIE 3

- LES ÉTAPES DE LA SIGNATURE DU CONTRAT - **P09**

PARTIE 4

- LES ENTREPRISES D'ACCUEIL - **P11**

PARTIE 5

- LES AIDES FINANCIÈRES POUR L'EMPLOYEUR - **P15**

PARTIE 6

- LES GRILLES DE RÉMUNÉRATION - **P21**

PARTIE 7

- ARGUMENTAIRE / RÉPONSES AUX OBJECTIONS - **P26**

PARTIE 8

- APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP - **P34**

PARTIE 9

- GUIDE POUR LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI - **P36**



Cliquez pour aller directement au chapitre souhaité

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

OBJECTIF	<p>Contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel inscrit au RNCP. Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mise en application des savoir-faire.</p>
PUBLIC	<p>Jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus :</p> <p>Des dérogations sont possibles (article L6222-2 du code du travail) La limite d'âge de vingt-neuf ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents. • Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci. • Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue. • Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie. • Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport. <p>L'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage dans les conditions fixées au 2° de l'article L. 6222-11.</p>
TYPE EMPLOYEUR	<p>Tous les établissements disposant d'un numéro de SIRET en France et les associations, y compris les auto-entrepreneurs sous certaines conditions.</p>
TYPE ET DURÉE DE CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit d'un contrat dont la durée dépend du titre ou du diplôme visé. <p>Sa durée est comprise entre 6 et 48 mois en fonction de l'apprenti et de la durée de la formation. La durée du contrat doit impérativement inclure les périodes d'examen.</p> <p>Il peut désormais être conclu pour une durée indéterminée. Il débute alors par une période d'apprentissage égale à la durée du cycle de la formation préparée (loi du 5 mars 2014).</p> <p>Un jeune peut également suspendre son contrat en CDI s'il effectue un apprentissage au sein de son entreprise.</p>

CONTRAT D'APPRENTISSAGE



<p>PÉRIODE D'ESSAI</p>	<p>La période d'essai est de 45 jours (consécutifs ou non) de formation pratique dans l'entreprise (loi du 17 août 2015) hors congés, maladie. Les jours ne sont pas sécables, donc ½ jour compte pour 1 jour entier.</p> <p>Dans le cas d'un nouveau contrat conclu à la suite d'une rupture, et sauf disposition conventionnelle plus favorable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines calendaires lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois. • Un mois (date à date) dans les autres cas. <p>Mode de rupture limité (à notifier par écrit) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pendant la période d'essai : rupture unilatérale possible sans délai de prévenance • Après la période d'essai : d'un commun accord ou par voie de recours aux prud'hommes.
<p>FIN DE CONTRAT</p>	<p>Fin normale : Le contrat se termine à la date de la fin de contrat pour un CDD.</p> <p>Fin anticipée : Le contrat peut être résilié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti, pendant la période d'essai. • Par décision du conseil des prud'hommes pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude. • D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti. • Si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit l'employeur 2 mois à l'avance.
<p>DURÉE DE TRAVAIL</p>	<p>Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise incluant le temps de présence en centre de formation d'apprentis. Le mode en temps partiel est exclu (excepté pour les personnes en situation de handicap). Attention, le temps de travail est de 35 heures pour les mineurs (sauf dérogation de la DIRECCTE).</p>
<p>ORGANISATION DE L'ALTERNANCE</p>	<p>L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis. L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage qui doit lui transmettre les savoir-faire et la culture de l'établissement. Il assure l'encadrement tout au long du contrat et est l'interlocuteur privilégié du CFA. Professionnel expérimenté, le maître d'apprentissage doit être titulaire d'un diplôme (ou d'un titre) équivalent à celui préparé par l'apprenti et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 1 an. S'il ne possède pas de diplôme, il doit justifier d'une activité professionnelle d'au moins 2 ans en relation avec la qualification visée.</p>