



Chambre  
des **Métiers**  
et de l'**Artisanat**

OCCITANIE

HAUTE-GARONNE

# Le Guide de l'Apprentissage

ENTREPRISE ARTISANAT

CFA ALTERNANCE

EMPLOI

SALAIRE DIPLOME

FORMATION

# Sommaire

L'Artisanat : un tremplin vers l'emploi.....	p 4
Qu'est-ce-que l'apprentissage ?.....	p 5
Les 3 acteurs.....	p 6
Les diplômes préparés en alternance.....	p 7
Entreprise : les Conditions d'accueil.....	p 8
Cas particulier.....	p 9
La rémunération de l'apprenti.....	p 10
La fin d'un contrat d'apprentissage.....	p 12
Pour le contrat d'apprentissage.....	p 13
Les aides financières.....	p 14
Les + de la CMA31.....	p 15

# L'Artisanat : un tremplin vers l'emploi

L'artisanat, ce sont **250 métiers** répartis en **4 grands secteurs** :

**Métiers de l'alimentation** : boucher, boulanger, pâtissier, charcutier traiteur...

**Métiers de la production** : bijoutier, chaudronnier, prothésiste dentaire, ébéniste...

**Métiers des services** : mécanicien, coiffeur, esthéticien, fleuriste...

**Métiers du bâtiment** : maçon, charpentier, menuisier, électricien...

## Des opportunités d'emplois...

- 11% de la population active travaille dans l'artisanat.
- Une véritable université des métiers avec 750 formations.
- De nombreuses opportunités de reprise et de transmission d'entreprise.
- Des évolutions de carrières très intéressantes : salarié, adjoint, chef d'entreprise.

# Qu'est-ce-que l'apprentissage ?

Une formation qui se déroule en alternance autour de 3 acteurs principaux :

**LE CFA**  
Il dispense un enseignement général et la formation théorique du métier.

**L'ENTREPRISE**  
Elle assure une formation professionnelle pratique sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage habilité à former.

**L'APPRENTI(E)**  
Un(e) jeune de 16 à 29 ans révolus.  
Un(e) jeune de 15 ans ayant le niveau troisième.  
Une personne ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant un diplôme lors de l'installation.

Le contrat d'apprentissage est **un contrat de travail écrit à durée déterminée\*** de 6 mois à 3 ans signé par l'apprenti(e), l'employeur et le représentant légal si le jeune est mineur, basé sur l'alternance.

\*CDI possible avec une 1ère période d'apprentissage suivie d'une relation contractuelle type CDI « classique ».

**Le temps passé au CFA est du temps de travail. L'entreprise est responsable de la présence du jeune au CFA.**

# Les 3 acteurs

## 1. Acteur « Maître d'apprentissage »

Le maître d'apprentissage (chef d'entreprise ou salarié) accompagne son apprenti pour :

- Lui assurer une formation professionnelle en entreprise ;
- Lui transmettre ses gestes et ses pratiques ;
- Développer son savoir-être (sa façon de s'exprimer, son attitude avec les clients ...) ;
- Evaluer son parcours pédagogique.
- Il s'engage à le préparer à la vie active par une bonne intégration dans l'entreprise.

## 2. Acteur CFA

L'équipe pédagogique du CFA assure :

- Les enseignements généraux (Maths, Français...) et les enseignements professionnels (pratique et technologie) ;
- Le lien avec l'entreprise (cahier de liaison, visites en entreprise) ;
- Le suivi et l'évaluation de l'apprenti(e).

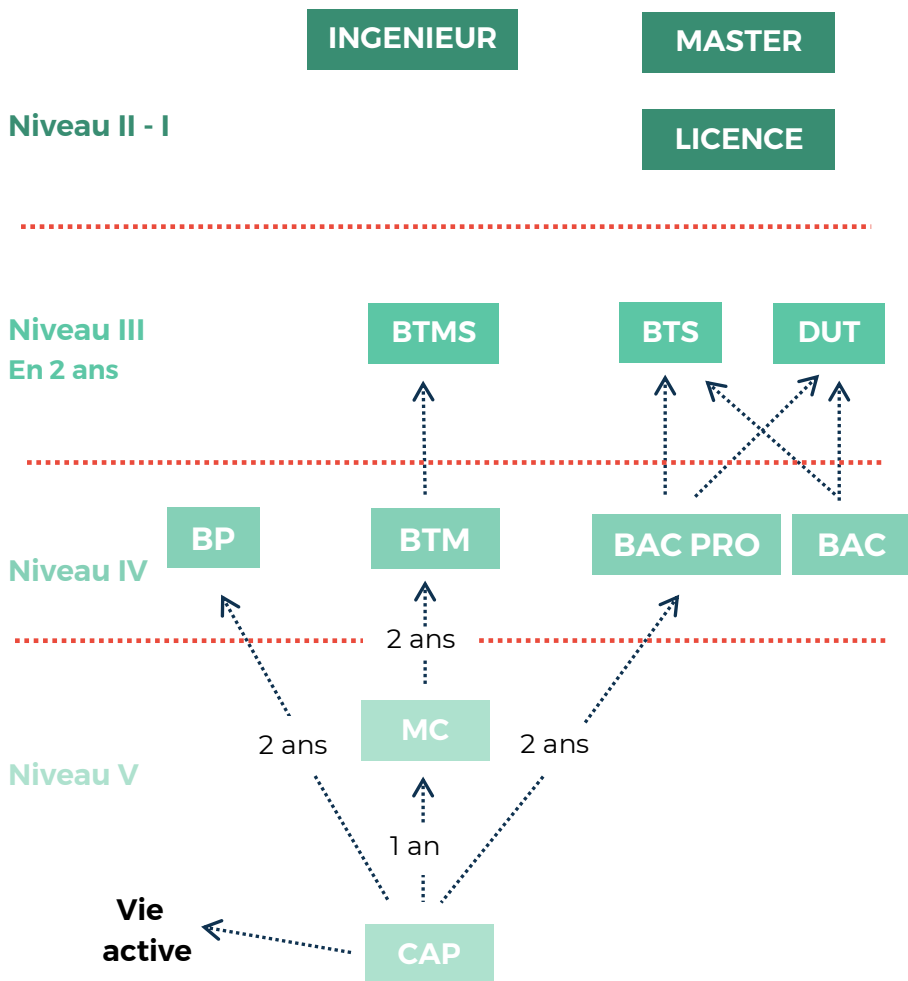
## 3. Acteur « Apprenti »

En tant qu'apprenti je m'engage à :

- M'investir dans les missions confiées par mon employeur ;
- M'investir tout au long de ma formation au CFA ;
- Etre présent (e) et assidu (e) aux cours (temps de travail) et dans l'entreprise ;
- Respecter les règlements intérieurs du CFA et de l'entreprise ;
- Me présenter à l'examen prévu au contrat.

# Les diplômes préparés en alternance

## Du CAP au diplôme d'ingénieur



## Entreprise : les conditions d'accueil

L'embauche d'un apprenti est subordonnée à une **déclaration de l'employeur** attestant qu'il prendra toutes les mesures nécessaires à l'apprentissage, garantira l'équipement de l'entreprise, les mesures utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des salariés à qui la formation est confiée.

Cette déclaration est intégrée dans le contrat d'apprentissage.

Les règles d'habilitation sont définies par les conventions collectives.

A défaut de règles conventionnelles, les règles de droit commun s'appliquent :

**Le maître d'apprentissage qui peut être le dirigeant ou son salarié, doit être titulaire d'un diplôme dans le même domaine que celui préparé par l'apprenti et posséder 1 an d'expérience professionnelle.**

**A défaut, le maître d'apprentissage doit justifier de 2 années d'expérience professionnelle dans l'activité en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.**

### Nombre d'apprentis par maître d'apprentissage

Le Maître d'apprentissage (dirigeant ou salarié) peut prendre en charge **2 apprentis** et 1 redoublant en supplément.

## Cas particulier : la Coiffure

Les conditions d'accueil pour certains métiers peuvent être différentes, notamment pour les entreprises de la coiffure (conditions plus restrictives) :

**Le maître d'apprentissage (dirigeant ou salarié) peut prendre en charge 1 apprenti.**

Ces démarches se font en application de la convention collective de la profession.

Par exemple :

Le salon est composé du dirigeant de l'entreprise et d'un salarié, dont un a le BP plus deux ans d'activité dans le métier et le deuxième a le CAP plus deux ans d'activité dans le métier. Le salon est autorisé à prendre deux apprentis, un en BP l'autre en CAP.

Pour tous les autres cas :

En fonction du nombre de salariés dans le salon et de leur qualification, se rapprocher de nos services pour le plafond d'emploi d'apprentis.

### Quelques dispositions relatives à l'alternance

Si dans l'entreprise, il y a des salariés en contrat en alternance et/ou en période de professionnalisation :

Lorsque le tuteur est salarié : il ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage ou période de professionnalisation.

Lorsque le tuteur est l'employeur : il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage ou période de professionnalisation.



## La rémunération de l'apprenti

L'apprenti perçoit un salaire dès le début de son apprentissage, calculé sur le pourcentage du SMIC ou du SMC (salaire minimum conventionnel) en fonction de son âge et de l'année de formation.

Depuis le 1er janvier 2024 le montant du SMIC horaire brut est de **11.65 €** et le SMIC mensuel brut de **1766.92 €**.

	<b>1<sup>ère</sup> ANNEE</b>	<b>2<sup>ème</sup> ANNEE</b>	<b>3<sup>ème</sup> ANNEE</b>
<b>- de 18 ans</b>	<b>27% du SMIC</b> <b>477.07 €</b>	<b>39% du SMIC</b> <b>689.10€</b>	<b>55% du SMIC</b> <b>971.81€</b>
<b>18 / 20 ans</b>	<b>43% du SMIC</b> <b>759.78 €</b>	<b>51% du SMIC</b> <b>901.13€</b>	<b>67% du SMIC</b> <b>1183.84€</b>
<b>21 / 25 ans</b>	<b>53% du SMIC</b> <b>ou SMC si plus favorable</b>	<b>61% du SMIC</b> <b>ou SMC si plus favorable</b>	<b>78% du SMIC</b> <b>ou SMC si plus favorable</b>
<b>+ de 26 ans</b>	<b>100% du SMIC</b> <b>ou SMC si plus favorable</b>	<b>100% du SMIC</b> <b>ou SMC si plus favorable</b>	<b>100% du SMIC</b> <b>ou SMC si plus favorable</b>

### Mentions Complémentaires et Connexes :

Il est appliqué une majoration de 15 points au pourcentage afférent au dernier mois de la formation initiale.

### Prolongation du contrat :

Le salaire de l'apprenti est égal à celui du dernier mois du contrat initial.

### Succession de contrat :

Avec le même employeur ou avec un employeur différent: la rémunération pour le nouveau contrat est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent si ce dernier a conduit à l'obtention du diplôme préparé (sauf rémunération plus favorable).

Les conventions collectives peuvent prévoir un salaire supérieur au minimum légal. L'employeur et l'apprenti doivent s'y conformer.

Salaires différents notamment pour le bâtiment et la coiffure.

# La fin d'un contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit :

- Au terme de la durée fixée initialement
- Par la volonté unilatérale de l'une des 2 parties pendant les 45 premiers jours du jeune en formation pratique en entreprise (consécutifs ou non) à compter de la date d'embauche « période d'essai »
- Par accord écrit des 2 parties au-delà des 45 premiers jours du jeune en formation pratique en entreprise.
- Par volonté de l'apprenti sous certaines conditions après la « période d'essai » :
  - o L'apprenti doit saisir au préalable le médiateur de la Chambre de métiers
  - o Il doit informer l'entreprise de sa volonté de rompre après un délai minimal de 5 jours calendaires suivant la saisine du médiateur consulaire par tout moyen conférant date certaine (ex: Recommandé avec accusé de réception)
  - o La date d'effet de la rupture ne peut intervenir qu'après un délai minimal de 7 jours calendaires suivant la date d'information de l'employeur de l'intention de l'apprenti de rompre le contrat.
- La rupture peut prendre la forme d'un licenciement prononcé selon les règles de droit commun en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'exclusion définitive du CFA, d'inaptitude constatée par le médecin de travail, ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage. Dans ces cas, plus besoin pour l'employeur de passer par le conseil des prud'hommes.

## Pour le contrat d'apprentissage ...

**1- Se rapprocher du CFA d'accueil** pour connaître les modalités d'inscription (accord de préinscription, entretien de motivation, places disponibles.)

**2- Appeler notre Service Apprentissage** au 05.61.10.47.47 afin d'établir le contrat d'apprentissage qui valide l'inscription définitive au CFA avec **signature de chaque partie** :

- **L'employeur,**
- **L'apprenti(e),**
- **Le représentant légal** (si l'apprenti est mineur).

Quelques informations vous seront demandées à ce moment-là :

- Numéro SIRET de l'entreprise ou nom du dirigeant ;
- Adresse de l'entreprise ;
- Nom du maître d'apprentissage ;
- Date d'embauche.



### La visite médicale d'embauche pour les mineurs

Demandée par l'entreprise elle doit être effectuée avant le 1<sup>er</sup> jour du contrat de travail.

A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, la visite d'information et de prévention (VIP) peut être réalisée par un médecin généraliste si aucun professionnel de santé du travail n'est disponible au plus tard dans les deux mois qui suivent l'embauche d'un apprenti mineur.

# Les aides financières et les exonérations

## L'Aide 2023 à partir du 01 janvier 2023 :

Dans la continuité du soutien du Gouvernement au déploiement de l'alternance :

**Une aide d'un montant de 6 000€ est versée, pour les contrats conclus à compter du 01 janvier 2023 avec un alternant, mineur comme majeur, pour la première année d'exécution du contrat.**

## Les employeurs concernés sont :

- Entreprises de **moins de 250 salariés, sans condition.**
- Entreprise de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif au 31 décembre de l'année de référence.

## La Taxe d'apprentissage :

L'exonération de la taxe d'apprentissage concerne les entreprises qui ont employé un apprenti sous contrat au cours de l'année et dont la masse salariale est inférieure à 6 fois le SMIC annuel.

## Cotisations sociales patronales et salariales :

- Exonération des cotisations salariales au profit du salarié pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC.
- Les cotisations patronales pourront donner lieu à l'application de la réduction générale de cotisations, à déclarer selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés.

# Les + de la CMA31

## **Notre Bourse d'apprentissage :**

Inscription gratuite sur notre site :  
[www.cm-toulouse.fr](http://www.cm-toulouse.fr) (rubrique apprentissage/devenir un apprenti)

## **Notre Formation Maître d'apprentissage :**

Grâce à des échanges de pratiques et des mises en situation :

- Améliorer votre management,
- Coordonner la formation avec le CFA,
- Renforcer vos compétences relationnelles et pédagogiques.

Inscription et informations : 05 61 10 47 47  
ou [formation@cm-toulouse.fr](mailto:formation@cm-toulouse.fr)

## **Un Accompagnement sur mesure tout le long du contrat :**

La Chambre de métiers est à vos côtés pour vous informer sur le cadre réglementaire du contrat d'apprentissage : habilitation du Maître d'apprentissage, salaires, durée de travail, temps de formation en CFA, les aides financières.

### **Pour en savoir +**

Télécharger sur [www.cm-toulouse.fr](http://www.cm-toulouse.fr)  
(rubrique apprentissage) :





- La fiche « Contrat d'apprentissage »
- Le guide « Je prépare ma candidature »
- La fiche « Je dépose mon offre »



## CHAMBRE DE METIERS ET DE L'ARTISANAT DE LA HAUTE-GARONNE

18 bis boulevard Lascrosses – CS 66819  
31068 Toulouse Cedex 7  
Téléphone : 05 61 10 47 47  
[www.cm-toulouse.fr](http://www.cm-toulouse.fr)

### SUIVEZ - NOUS RÉSEAUX SOCIAUX

-  @CMAHauteGaronne
-  CMA Haute-Garonne
-  CMA Haute-Garonne
-  cma\_hautegaronne



Ce document est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Initiative pour l'Emploi des Jeunes »