

2016



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

# TYPE DE CONTRAT L'APPRENTISSAGE

*Date de création du document : 13/04/2016*



# SOMMAIRE

Le point A .....	2
Qu'est-ce que l'apprentissage ? .....	2
Qui peut accueillir un apprenti ? .....	2
Quelles sont les conditions à remplir ? .....	3
Comment un employeur peut-il obtenir la demande d'agrément ? .....	3
Comment sont les aides consenties à l'employeur ? .....	3
Qui peut-être apprenti ? .....	4
Quelle est la rémunération de l'apprenti ? .....	4
Y a-t-il un contrôle en cours de l'apprentissage ? .....	4
Que ce passe-t-il après la fin du contrat d'apprentissage ? .....	4

## LE POINT A

Quel que soit le métier qui l'intéresse, tous les futurs apprentis calédoniens disposent d'un lieu unique d'information d'orientation et de recrutement concernant l'apprentissage.

### Le point A pour apprentissage

- 14 rue de Verdun au centre-ville, en face de la CCI.
- Téléphone : 24 69 49
- Mel : [pointapprentissage@cci.nc](mailto:pointapprentissage@cci.nc)
- Heures d'ouverture :
  - Du lundi au jeudi de 8h 30 à 15h 30
  - Fermé au public le vendredi

## QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

L'apprentissage est une filière de formation diplômante, dispensée en alternance dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier.

Il a pour but de donner à des jeunes âgés **de 16 à 25 ans révolus** qui ont satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement de l'éducation nationale.

Cette formation, dite en alternance, se déroule pour partie dans une entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et pour partie dans un centre de formation habilité à cet effet par le gouvernement dans les conditions fixées par le congrès de la Nouvelle-Calédonie.

La durée de l'apprentissage peut varier de **1 à 4 ans maximum** en fonction du type de profession et du niveau initial de qualification de l'apprenti.

## QUI PEUT ACCUEILLIR UN APPRENTI ?

Toute entreprise, qu'elle emploie du personnel ou non, peut engager un apprenti dès lors que l'employeur a obtenu l'agrément délivré par la direction du travail et de l'emploi après avis du comité d'entreprise s'il existe, et de la chambre de métiers et de l'artisanat, ou de la chambre de commerce et d'industrie ou de la chambre d'agriculture selon les cas.

### Sont ainsi concernés tous les employeurs privés :

- industriels, commerçants, artisans et agriculteurs, qu'ils soient personne physique ou personne morale ;
- associations de toute nature ;
- établissements publics à caractère industriel ou commercial dont le personnel relève du droit privé.

## QUELLES SONT LES CONDITIONS A REMPLIR ?

### Pour employer un apprenti, l'entreprise doit :

- exercer une activité qui ne soit pas contraire aux « bonnes mœurs » et qui soit en relation directe avec l'objectif du diplôme visé par le contrat ;
- présenter un équipement, des techniques et des conditions de travail, de santé et de sécurité de nature à permettre une formation satisfaisante.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par l'établissement de formation où il est inscrit. Il est aussi tenu de lui assurer, dans la limite de l'horaire applicable dans l'entreprise, la formation pratique en relation directe avec la profession prévue dans le contrat d'apprentissage.

Enfin, l'entreprise ne peut engager un apprenti que si la ou les personnes appelées à participer dans l'entreprise à la formation des apprentis et appelées « maître d'apprentissage » présentent des garanties de compétences professionnelles, pédagogiques et de moralité.

## COMMENT UN EMPLOYEUR PEUT-IL OBTENIR LA DEMANDE D'AGREMENT ?

C'est un formulaire-type à retirer auprès des centres de formation d'apprentis (CFA) des chambres consulaires.

La demande, accompagnée de l'avis du comité d'entreprise s'il en existe un, est adressée au directeur du travail et de l'emploi, par l'intermédiaire du CFA concerné, qui y joint son avis.

L'agrément ne peut être accordé que si la ou les personnes responsables de la formation des apprentis présentent des garanties de moralité et sont titulaires soit du brevet professionnel, ou d'un diplôme de l'enseignement technologique de niveau au moins équivalent, soit justifient de la possession du titre de maître artisan ou d'artisan en son métier.

En l'absence de diplôme ou titre suscités, la ou les personnes responsables de la formation des apprentis doivent justifier d'au moins cinq années consécutives d'exercice du métier dans la qualification préparée par l'apprenti.

L'agrément devient caduc lorsque l'employeur a cessé de former des apprentis pendant cinq années consécutives. En outre, l'employeur doit présenter une nouvelle demande d'agrément lorsqu'il souhaite recruter un apprenti pour une formation qui ne figurait pas dans sa déclaration initiale.

## COMMENT SONT LES AIDES CONSENTIES A L'EMPLOYEUR ?

L'employeur est exonéré des cotisations sociales dues à la CAFAT au titre des apprentis sous contrat d'apprentissage et de la cotisation au fonds d'intervention exceptionnel pour l'emploi des jeunes. Cependant l'apprenti bénéficiera d'une couverture sociale (accidents du travail et maladie).

Une prime d'aménagement du poste de travail peut être accordée à l'entreprise qui souhaite accueillir un apprenti reconnu comme travailleur handicapé par la C.O.R.H (commission de reconnaissance du handicap et de la dépendance) d'un montant maximum de 200 000 F.

Une prime à l'apprentissage est accordée aux employeurs par la Nouvelle-Calédonie :

- **180 000 FCFP** pour le **premier apprenti**,
- **100 000 FCFP** pour le **deuxième apprenti**.
- **100 000 FCFP** pour le **troisième apprenti**.

Cette prime est versée en une fois après **douze mois d'exécution du contrat** par la Nouvelle-Calédonie.

## QUI PEUT-ETRE APPRENTI ?

Tous les jeunes, y compris les jeunes handicapés et les étrangers peuvent, s'ils le souhaitent, entrer en apprentissage sous réserve de remplir les conditions d'âge et d'aptitude requises.

- **Conditions d'âge** : peuvent être engagés en qualité d'apprentis, les jeunes de **16 ans au moins et 25 ans révolus au plus au début de l'apprentissage**. Une dérogation peut être accordée par le vice-recteur pour les jeunes de 14 à 16 ans.
- **Aptitude physique** : comme tout salarié, l'apprenti doit être déclaré apte par le médecin du travail qui assure la surveillance médicale de l'entreprise.
- **Cas particulier des jeunes étrangers** : un étranger ne peut conclure un contrat d'apprentissage sans avoir, au préalable, obtenu l'autorisation d'exercer une activité salariée. Toute information à ce sujet peut être obtenue auprès du service de la main d'œuvre étrangère de la direction du travail et de l'emploi.

## QUELLE EST LA REMUNERATION DE L'APPRENTI ?

L'apprenti a légalement droit à un salaire minimum qui est déterminé par référence au temps de travail, et qui sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables :

- est fixé en pourcentage du SMG ;
- augmente d'une année à l'autre au fur et à mesure du déroulement de l'apprentissage ;
- varie en fonction de l'âge de l'apprenti.

Lorsque l'apprenti effectue des heures supplémentaires, celles-ci sont rémunérées selon les modalités légales ou conventionnelles applicables au personnel de l'entreprise.

## Y A-T-IL UN CONTROLE EN COURS DE L'APPRENTISSAGE ?

L'apprentissage est soumis à plusieurs contrôles :

- celui de l'inspection de l'enseignement technique qui contrôle la formation dispensée aux apprentis ;
- celui de l'inspection du travail qui contrôle les conditions de travail de l'apprenti ;
- celui du médecin du travail qui contrôle l'aptitude de l'apprenti à suivre la formation envisagée et délivre le certificat d'aptitude.

## QUE CE PASSE-T-IL APRES LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Si un contrat de travail est conclu à l'issue du contrat d'apprentissage, ce contrat est **obligatoirement** un contrat à durée indéterminée.