

conditions exigées du futur apprenti

1. AVOIR TROUVÉ UNE ENTREPRISE D'ACCUEIL

La conclusion d'un contrat d'apprentissage ne peut intervenir qu'à partir du moment où un Maître d'Apprentissage accepte d'accueillir un jeune dans son entreprise.

Comment trouver une entreprise d'accueil ?

- ◆ en contactant les entreprises de la région
- ◆ en se renseignant auprès du Centre de Formation des Apprentis concerné par la formation recherchée
- ◆ en contactant l'ANPE, ...
- ◆ en diffusant une demande d'emploi dans la presse locale ou départementale

2. ÂGE

PRINCIPE :

Le jeune doit avoir 16 ans au moins avant le 31 décembre de l'année civile et 25 ans au plus au début de L'apprentissage.

DÉROGATIONS À L'ÂGE MINIMUM :

- 1^{er} cas : Jeune sortant de 3^{ème}, ayant 15 ans avant le 1^{er} Juillet
le contrat pourra débuter dès le 1^{er} juillet, à la condition de fournir une attestation de fin de scolarité (*délivrée par le dernier collège fréquenté par le jeune*) mentionnant que la fin de la scolarité obligatoire est bien fixée au 30 juin.
- 2^{ème} cas : Jeune sortant de 3^{ème}, ayant 15 ans révolus entre le 1^{er} Juillet et le 31 Août
le contrat ne peut pas débuter avant la date portée sur l'attestation de fin de scolarité délivrée par le dernier collège fréquenté par le jeune et fixant précisément le moment où ce jeune est effectivement libéré de l'obligation scolaire.
- 3^{ème} cas : Jeune sortant de 3^{ème}, ayant 15 ans entre le 1^{er} Septembre et le 31 Décembre
Il est nécessaire d'obtenir une demande de dispense à l'obligation scolaire auprès de l'Inspection Académique afin que le contrat d'apprentissage puisse démarrer à compter du 1^{er} Septembre ; ce document est à demander auprès du dernier établissement scolaire fréquenté par le jeune.
- 4^{ème} cas : Jeune ayant 16 ans dans les premiers jours de l'année suivante et n'ayant pas atteint la fin de 3^{ème}
Un contrat pourra éventuellement démarrer à partir du 1^{er} Septembre, après l'examen favorable d'une demande de dérogation à l'obligation scolaire, à soumettre à l'Inspection Académique, étant précisé qu'il s'agit d'une situation tout à fait exceptionnelle.

DÉROGATIONS À L'ÂGE MAXIMUM :

➤ **1er cas :**

"Lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du précédent contrat."

Situation : Il s'agit de la situation d'une personne de plus de 25 ans ayant précédemment été apprentie et qui souhaite continuer de se former vers un niveau supérieur par la voie de l'apprentissage.

Conditions de mise en œuvre :

- L'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.
- Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

➤ **2ème cas :**

"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."

Situation : Il s'agit de la situation d'un apprenti qui a plus de 25 ans au moment de la rupture de son contrat d'apprentissage, cette rupture n'étant pas du fait de l'apprenti ou étant lié à une inaptitude physique temporaire de l'apprenti.

Conditions de mise en œuvre :

- L'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.
- Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat.

➤ **3ème cas :**

"Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et dont l'âge maximal, fixé par décret, ne peut être supérieur à 30 ans."

Situation : Contrat d'apprentissage conclu avec une personne ayant été reconnue travailleur handicapé.

Condition de mise en œuvre :

- L'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à 30 ans.

➤ **4ème cas :**

"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."

Situation : Il s'agit notamment des situations de création ou de reprise d'entreprise dans les métiers dits réglementés : la création ou la reprise n'est possible qu'à la condition de justifier d'un niveau de qualification ou d'une expérience dans le métier (exemple : obligation d'être titulaire du BP ou d'embaucher une personne titulaire du BP pour créer ou reprendre un salon de coiffure). Dorénavant, une personne qui a un projet de création ou reprise d'entreprise mais qui n'a pas la qualification nécessaire pour cela pourra conclure un contrat d'apprentissage afin de préparer la qualification qui lui fait défaut.

3. APTITUDE PHYSIQUE

Le jeune doit être reconnu apte au métier par la Médecine du Travail.

INFORMATION IMPORTANTE :

La fourniture du certificat médical d'aptitude est désormais exigée pour l'enregistrement du contrat.

Elle doit donc être jointe :

- si possible avec les imprimés de contrat
- ou à défaut, dans les meilleurs délais possibles, après la transmission de ces imprimés à la Chambre de Métiers