

# GUIDE DES AIDES

## AIDES AU DEVELOPPEMENT



## Contrat d'Apprentissage Junior

### Bénéficiaires

Toute entreprise du secteur artisanal, commercial ou industriel qui embauche un ou plusieurs apprentis junior.

### Finalités

Ce dispositif créé par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances s'adresse aux jeunes à partir de 14 ans. Il comprend deux phases :

- parcours d'initiation aux métiers, pendant lequel le jeune reste sous statut scolaire,
- ensuite, conclusion d'un véritable contrat d'apprentissage.

### Modalités d'intervention

#### Publics éligibles :

- Dès l'âge de 14 ans, les jeunes peuvent décider librement, en accord avec leurs parents, d'entrer en formation alternée d'apprenti junior. Ils ne peuvent y être contraints notamment par décision de conseil de classe ;
- L'objectif de cette formation est de leur donner une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (enregistré au répertoire national des certifications professionnelles).

#### Admission en apprentissage junior :

- L'admission dans la formation d'apprenti junior est prononcée par le chef d'établissement du lycée professionnel ou le directeur du centre de formation d'apprentis dans lequel est ouverte la formation d'apprenti junior. Elle intervient à la rentrée de l'année scolaire suivante. Elle peut intervenir, par dérogation de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de

l'éducation nationale, pendant l'année scolaire en cours ;

- Lorsque le jeune est admis en apprentissage junior, il est inscrit dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis (CFA) pour une première phase de parcours d'initiation aux métiers. Pendant cette période (qualifiée d'apprentissage junior "initial"), il reste sous statut scolaire ;

- L'équipe pédagogique va élaborer avec le jeune "apprenti junior" et ses parents, un projet pédagogique personnalisé qui définit, pour l'ensemble de la formation d'apprenti junior, les périodes de formation donnant lieu à des bilans d'étape.

#### Tuteur pédagogique :

Un tuteur sera désigné au sein de l'équipe pédagogique pour assurer son suivi. Il accompagnera le jeune tout au long de sa formation y compris lors de ses périodes en entreprise (en liaison avec le tuteur en entreprise ou le maître d'apprentissage). Il organise des entretiens avec l'apprenti junior afin de procéder à des évaluations régulières de la formation, assure la liaison avec son établissement d'origine et avec les entreprises qui l'accueillent en stage ou en apprentissage, recherche tout appui susceptible de l'aider à résoudre d'éventuelles difficultés liées à sa formation ou à sa vie personnelle.

#### Stages en milieu professionnel :

- Ce parcours d'initiation aux métiers comporte des enseignements généraux, des enseignements technologiques et pratiques et des stages en milieu professionnel dans plusieurs entreprises : l'objectif est de permettre au jeune de découvrir plusieurs métiers et de préparer son choix tout en continuant à suivre des enseignements généraux ;

- Durant ces stages, l'apprenti junior est suivi par un tuteur. Le chef de l'entreprise où est

effectué le stage peut assurer lui-même le tutorat ou désigner un tuteur parmi les salariés de l'entreprise, ayant au moins un an d'ancienneté dans celle-ci ; un même tuteur ne peut suivre plus de 2 apprentis juniors ;

- Les stages que l'apprenti junior est amené à effectuer en entreprise se font sous statut d'élève ;

- À l'issue de la première période de formation, si l'apprenti junior hésite encore sur son orientation professionnelle, il peut demander à poursuivre son parcours d'initiation aux métiers avant de signer un contrat d'apprentissage. Au terme de chaque phase de formation, les éléments du socle commun de connaissances et de compétences acquis par l'apprenti junior sont validés et inscrits dans un livret d'apprenti junior.

#### **Gratification :**

- Les stages dont la durée excède 20 jours de présence dans la même entreprise, y compris de manière discontinue, donnent lieu, à l'issue de cette période, au bénéfice de l'apprenti junior, au versement par cette entreprise d'une gratification (versement d'une somme d'argent) correspondant à 20 % du SMIC par heure d'activité, sans préjudice du remboursement éventuel par l'entreprise des frais de nourriture et de transport ;

- Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire. Elle suit les mêmes règles d'assujettissement que celles retenues pour les stagiaires en entreprise en application de l'article L. 242-4-1 du Code de la sécurité sociale.

#### **Conclusion du contrat d'apprentissage**

- Au terme de son parcours d'initiation aux métiers, dès lors qu'il a atteint au moins l'âge de 15 ans, le jeune apprenti junior peut envisager, avec l'accord de ses parents, de conclure un contrat d'apprentissage dans la perspective d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Il faut pour cela qu'il soit jugé apte à poursuivre l'acquisition, par la voie de l'apprentissage, d'un socle commun de connaissances et de compétences ;

- Si l'élève en parcours d'initiation aux métiers n'est pas jugé apte à poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences par la voie de l'apprentissage, il reprend sa scolarité dans les conditions visées ci-dessous ou poursuit le parcours d'initiation aux métiers sous statut scolaire dans un lycée

professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis.

- Une fois que le jeune a conclu son contrat d'apprentissage, il a le statut de salarié et non plus celui d'élève ;

- La durée du contrat d'apprentissage dépend du niveau de compétences du jeune lors de sa conclusion. Cette durée est fixée par les parties au contrat après évaluation par l'équipe pédagogique ;

- Titulaire d'un contrat d'apprentissage, le jeune bénéficie alors de toutes les dispositions du Code du travail relatives au statut des apprentis. Il a droit à une rémunération minimale identique à celle qui est prévue pour les apprentis de seize à dix-sept ans lors de la première année de l'exécution de leur contrat, c'est-à-dire : 25 % du Smic. La progression de la rémunération minimale est ensuite calculée, en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'ancienneté du contrat, selon le barème applicable à tous les apprentis.

#### **Rupture du contrat :**

Jusqu'à ses 16 ans, le jeune apprenti junior, qu'il soit dans la phase d'initiation aux métiers ou qu'il ait déjà signé un contrat d'apprentissage, peut à tout moment, après avis de l'équipe pédagogique et avec l'accord de ses parents (ou représentant légal), mettre fin à sa formation d'apprenti junior et reprendre sa scolarité dans un collège, y compris son collège d'origine, ou un établissement d'enseignement agricole ou maritime. Dans ce cas, il est procédé lors de son retour à un bilan approfondi au vu duquel il intègre la classe qui correspond au niveau de connaissances et de compétences qu'il a atteint. En outre, si, âgé d'au moins 15 ans, il avait déjà conclu un contrat d'apprentissage, il peut résilier ce contrat pour reprendre sa scolarité

#### **Exonération de cotisations sociales de la gratification versée aux apprentis junior**

Afin d'encourager l'accueil d'apprentis "junior", la gratification accordée par l'entreprise à ces apprentis dans le cadre de leur stage est exonérée de cotisations sociales patronales.

#### **Crédit d'impôt Apprentissage Junior**

#### **Contacts et Liens utiles**

**Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

Cité administrative - Place Bonnyaud

BP 132 23003 GUERET CEDEX

Tél. : 05 55 41 86 59