



UNION NATIONALE
DES ENTREPRISES
DE COIFFURE



GUIDE UNEC

L'APPRENTISSAGE DANS LA COIFFURE

SOMMAIRE

SOMMAIRE	- 1 -
QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?	- 3 -
▪ UNE FORME D'EDUCATION ALTERNEE.....	- 3 -
▪ UN CONTRAT DE TRAVAIL SPECIFIQUE.....	- 3 -
▪ FINANCEMENT DU CONTRAT.....	- 3 -
QUI PEUT ETRE APPRENTI ?	- 3 -
▪ AGE DE L'APPRENTI.....	- 3 -
▪ CARTE D'ETUDIANT DES METIERS.....	- 3 -
LA SANTE AU TRAVAIL	- 4 -
▪ LES PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS.....	- 4 -
▪ MESURES DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	- 4 -
▪ POINT SUR LA COUVERTURE SANTE.....	- 4 -
LE RECRUTEMENT	- 5 -
▪ PREPARER ET REUSSIR LE RECRUTEMENT.....	- 5 -
▪ EXEMPLE D'UNE OFFRE D'APPRENTISSAGE :.....	- 5 -
▪ LISTE DE PIECES ADMINISTRATIVES POUR L'EMBAUCHE.....	- 7 -
▪ L'ACCUEIL, L'INTEGRATION ET LE SUIVI DE L'APPRENTI.....	- 8 -
LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE	- 10 -
▪ REGIME DU CONTRAT.....	- 10 -
▪ CONCLUSION DU CONTRAT.....	- 10 -
▪ CONTENU DU CONTRAT.....	- 10 -
▪ DEPOT.....	- 11 -
DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	- 12 -
▪ PRINCIPE.....	- 12 -
▪ EXCEPTIONS.....	- 13 -
OBLIGATIONS DES PARTIES AU CONTRAT	- 13 -
▪ OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	- 13 -
▪ OBLIGATIONS DE L'APPRENTI.....	- 14 -
RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI	- 16 -
▪ DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES APPLICABLES.....	- 16 -
CAS PARTICULIERS : PRECISIONS AUTOUR DE LA REMUNERATION DE L'APPRENTI	- 17 -
LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	- 19 -
▪ QUI PEUT ETRE MAITRE D'APPRENTISSAGE ?.....	- 19 -
▪ FORMATION DES MAITRES.....	- 19 -
▪ NOMBRE D'APPRENTI PAR MAITRE D'APPRENTISSAGE.....	- 19 -
PROTECTION DES APPRENTIS	- 20 -
▪ PROCEDURE PROTECTRICE DE DROIT COMMUN.....	- 20 -
▪ PROCEDURE D'URGENCE.....	- 20 -
FORMATION DE L'APPRENTI	- 21 -
▪ LIEU DE LA FORMATION.....	- 21 -
▪ DUREE DE LA FORMATION.....	- 22 -
▪ LES DIPLOMES DE COIFFURE, LE PARCOURS DE FORMATION.....	- 22 -
AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE	- 24 -
▪ AIDE UNIQUE DE L'ÉTAT.....	- 24 -
▪ AIDE A L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI HANDICAPE VERSEE PAR L'AGEFIPH.....	- 25 -
▪ AIDE AU FINANCEMENT DU PERMIS DE CONDUIRE.....	- 25 -
▪ AIDE PREMIER EQUIPEMENT.....	- 25 -
RÉSILIATION DU CONTRAT CONCLU A COMPTER DU 1ER JANVIER 2019	- 25 -
▪ RUPTURE DURANT LES 45 PREMIERS JOURS.....	- 25 -
▪ RUPTURE PASSE LE DELAI DE 45 JOURS.....	- 26 -

Guide UNEC

L'apprentissage dans la coiffure

A jour de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel

Le présent guide expose les principales normes légales et conventionnelles à connaître dans le cadre de l'embauche d'apprentis dans le secteur de la coiffure, accompagné d'outils RH visant à faciliter leur intégration en entreprise.

En outre, il est à jour de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui a notamment prévu entre autres l'augmentation de l'âge limite d'entrée en apprentissage, l'assouplissement des conditions d'expérience exigées des maîtres d'apprentissage, le dépôt des contrats d'apprentissage auprès des opérateurs de compétences (OPCO), le financement de l'apprentissage par ces opérateurs sur la base de « coûts contrats » ...

QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

- **UNE FORME D'EDUCATION ALTERNEE**
- **UN CONTRAT DE TRAVAIL SPECIFIQUE**

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat de travail spécifique conclu entre l'apprenti (ou son représentant légal) et un employeur, dans la mesure où le temps de travail est partagé entre l'entreprise et le centre de formation.

Toutefois, au sein de son entreprise, l'apprenti est un salarié comme les autres : il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations. Il doit respecter le code du travail, les règlements et la convention collective nationale applicable dans l'entreprise (coiffure et professions connexes).

- **FINANCEMENT DU CONTRAT**

Depuis le 1er janvier 2020, la prise en charge des contrats d'apprentissage est assurée par l'OPCO EP auprès des CFA, sur la base d'un « coût-contrat », proposé par les branches professionnelles et validé par l'établissement public France compétences.

A noter que la formation des apprentis est gratuite : aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat.

QUI PEUT ETRE APPRENTI ?

- **AGE DE L'APPRENTI**

Peuvent être recrutés en tant qu'apprenti les jeunes entre 16 ans et 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour) au début de l'apprentissage. L'âge minimum peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3ème.

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu

Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté

Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire

Aucune limite d'âge n'est prévue lorsque le contrat est conclu avec :

- une personne ayant la qualité de travailleur handicapé,
- une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie,
- un sportif de haut niveau inscrit sur la liste prévue à l'article L. 221-2 du Code du sport,
- un apprenti ayant échoué à l'obtention du diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur.

- **CARTE D'ETUDIANT DES METIERS**

Une carte d'étudiant des métiers doit être délivrée à l'apprenti par son CFA, dans les 30 jours de son inscription. Valable sur l'ensemble du territoire national, elle permettra à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires.

▪ LES PRINCIPAUX RISQUES PROFESSIONNELS

- Douleurs au dos et aux membres supérieurs
- Irritations, allergie (eczéma, asthme)
- Troubles veineux
- Chutes
- Stress potentiel

▪ MESURES DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

SUPPRIMER OU REDUIRE LE DANGER

Exemple : remplacer les produits dangereux par d'autres qui le sont moins.

A noter que la directive 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail (amendée par la directive 2007/30/CE) prévoit l'interdiction de l'utilisation des persulfates par des jeunes de moins de 18 ans du fait de leurs propriétés sensibilisantes en accord avec l'Article 7 et l'Annexe I de cette directive.

METTRE EN PLACE DES MESURES DE PROTECTION COLLECTIVE.

Exemple : mettre à disposition des tabourets de coupe sur roulettes et réglables en hauteur avec une assise rotative stable vis-à-vis du châssis.

UTILISER DES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE ADAPTES SI LES AUTRES MESURES NE SUFFISENT PAS A REDUIRE LES RISQUES.

Exemple : fournir des équipements de protection tels que des gants, des blouses.

FORMER ET INFORMER LES SALARIES SUR LES RISQUES ET LEUR PREVENTION.

➔ Sources :

Médecine du travail

INRS : <https://www.inrs.fr/metiers/commerce-service/coiffure/coiffure-agir>

▪ POINT SUR LA COUVERTURE SANTE

La convention collective coiffure et professions connexes prévoit un régime de frais de santé avec des obligations en termes de prestations garanties.

Coiffure Vitalité est la marque du régime frais de santé des salariés de la coiffure conçu par les partenaires sociaux de la branche en co-construction avec des mutuelles expertes en protection sociale.

L'offre répond aux obligations conventionnelles, avec un fonds social pour les salariés en difficultés financières et un programme de prévention dédié à la coiffure.

Pour plus d'informations : <https://www.coiffurevitalite.fr/>

LE RECRUTEMENT

▪ PREPARER ET REUSSIR LE RECRUTEMENT

DEFINIR SES BESOINS, LE PROFIL DU CANDIDAT

- Quel est mon besoin ?
- Les quotas apprentis seront-ils respectés ?
- Quelle est ma disponibilité et qui sera tuteur ?
- Quel financement : aides ?
- Quel diplôme à préparer fonction de mon besoin : CAP, BP...
- Quel meilleur moment pour diffuser mon annonce, notamment en fonction des examens en cours (volonté de recruter sous BP un CAP en cours avec des résultats mi-juillet), et d'apprentis déjà présents dans le salon.

Conseils pratiques :

Informez votre personnel du projet de recrutement. Prenez contact avec les différents organismes de formation coiffure ou institutions concernés (CFA, CFA interprofessionnel, lycée professionnel, écoles, chambres de métiers...), pour obtenir les renseignements sur les diplômes préparés.

▪ EXEMPLE D'UNE OFFRE D'APPRENTISSAGE :

Date :

Entreprise :

Intitulé du poste :

A pourvoir à partir de :

Description du salon (nombre de salariés, spécialisation, localisation, une franchise, etc.)

Niveau de formation requis :

Temps de travail :

Rémunération :

Restauration :

Une fois l'offre rédigée vous pouvez la diffuser via les organismes de formation, et autres acteurs : Pole Emploi, bourse d'apprentissage, site internet de l'UNEC, auprès du nouveau hub de l'alternance OPCO EP (<https://hub-alternance.opcoep.fr/>), participer à des salons de recrutement, campus des métiers, missions locales...

EXEMPLE DE GRILLE D'ENTRETIEN

Identité candidat	Vos notes
Nom et prénom	
Date de naissance	
Date de naissance	
Téléphone	
Email	
CV et lettre de motivation	
Formations et expériences professionnelles	
Diplômes, bulletins	
Expériences professionnelles	
Logement et locomotion	
Distance de l'entreprise	
Moyen de locomotion	
Permis	
Motivations pour le métier	
Quelles connaissances du métier, contraintes, etc.	
Motivation	
Motivation pour l'apprentissage (connait-il le contrat, le rythme, rémunération, obligations)	
Connaissances de l'entreprise	
Sa connaissance de l'entreprise (après avoir questionné le candidat, lui présenter votre métier/entreprise)	
Ses raisons de vouloir l'intégrer	
Divers	
Présence des parents	
Synthèse	
Présentation générale du candidat	
Formation (diplômes/bulletin)	
Expériences	
Motivation pour l'apprentissage	
Motivation pour le métier	
Décision	<input type="checkbox"/> Refus / <input type="checkbox"/> Attente / <input type="checkbox"/> Validation

Ne pas oublier	Fait ?
Informers les candidats du résultat du recrutement	<input type="checkbox"/>
Informers mes salariés du résultat du recrutement	<input type="checkbox"/>
Informers l'organisme de formation du résultat du recrutement	<input type="checkbox"/>
Déterminer les dates de début et de fin de contrat	<input type="checkbox"/>
Contacters l'organisme de formation pour la rédaction du contrat	<input type="checkbox"/>
Contacters l'OPCO EP pour l'enregistrement du contrat	<input type="checkbox"/>
Contacters la médecine du travail pour la visite médicale	<input type="checkbox"/>
Effectuer la déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF	<input type="checkbox"/>

▪ LISTE DE PIÈCES ADMINISTRATIVES POUR L'EMBAUCHE

Fiche d'identification de l'apprenti	Fait ?
Nom et prénom	<input type="checkbox"/>
Adresse	<input type="checkbox"/>
E-mail	<input type="checkbox"/>
Téléphone	<input type="checkbox"/>
Téléphone parents si mineur	<input type="checkbox"/>
Personne à prévenir en cas d'incident	<input type="checkbox"/>
Nom du Maître d'apprentissage	<input type="checkbox"/>
Type de contrat et numéro d'enregistrement	<input type="checkbox"/>
Date d'embauche	<input type="checkbox"/>
Date de fin de période d'essai	<input type="checkbox"/>
Durée du contrat	<input type="checkbox"/>
Date de fin de contrat	<input type="checkbox"/>

LISTES DES DOCUMENTS A PRODUIRE

Documents	Après de	OUI	NON	NC
Contrat d'apprentissage signé	CFA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formulaire de déclaration pour travail nocturne (évènementiel...)	CFA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formulaire de réduction ou allongement de parcours	CFA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Copie de Déclaration unique d'embauche	URSSAF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fiche d'aptitude Médecin du travail	Médecin du travail (visite médicale avant affectation au poste si moins de 18 ans)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RIB pour le versement du salaire	Apprenti/banque	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Copie carte de séjour	Apprenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Copie carte vitale ou attestation de sécurité sociale	Apprenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exemplaire CV	Apprenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Copie de diplôme	Apprenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Notification taux d'incapacité pour les travailleurs handicapés	CFA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

▪ L'ACCUEIL, L'INTEGRATION ET LE SUIVI DE L'APPRENTI

ACCUEIL DE L'APPRENTI

Le premier jour en entreprise nécessite de la disponibilité de la part du maître d'apprentissage pour :

- mener la visite du salon
- présenter l'équipe et le poste
- planifier les premières semaines du travail
- donner les objectifs, cadrer les attentes
- définir les règles et usages de l'entreprise : horaires, congés, tenue, etc.

Points à aborder	Fait ?
Horaires d'ouverture de l'entreprise et horaires de travail	<input type="checkbox"/>
Règles santé et sécurité	<input type="checkbox"/>
Règles d'hygiène	<input type="checkbox"/>
Procédures techniques	<input type="checkbox"/>
En cas d'absence prévenir le salon et envoyer un justificatif sous 48h	<input type="checkbox"/>
Tenue vestimentaire	<input type="checkbox"/>
Entretien de l'espace de travail	<input type="checkbox"/>
Non consommation d'alcool et substances illicites	<input type="checkbox"/>
Cigarette, pause (lieu, durée)	<input type="checkbox"/>
Usage du téléphone portable	<input type="checkbox"/>
Stationnement de véhicule	<input type="checkbox"/>
Comportement vis-à-vis de la clientèle	<input type="checkbox"/>
Relations entre collègues	<input type="checkbox"/>
Soin du matériel et des outils	<input type="checkbox"/>

A COMPLETER AVANT LA FIN DE LA PERIODE D'ESSAI

Notation

Critères	++	+	-	--
Ponctualité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomie/prise d'initiative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compréhension des consignes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relations avec l'équipe du salon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Satisfaction vis-à-vis des tâches effectuées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilisation rationnelle des produits	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entretien de l'espace de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lien avec le CFA : <ul style="list-style-type: none"> livret d'apprentissage suivi des prescriptions 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Remarques :				

Conseils pratiques : fixation des objectifs selon la méthode SMART

Le maître d'apprentissage doit fixer des objectifs clairs et appropriés au parcours de l'apprenti, échelonnés dans le temps.

Spécifique : il n'est pas le même pour deux apprentis

Mesurable : il n'est pas vérifiable

Adapté : il doit être en cohérence avec le niveau de l'apprenti

Réaliste : il est établi en fonction des compétences de l'apprenti

Temporel : l'objectif tient compte de la période pendant laquelle il est réalisé

EVALUATION EN ENTREPRISE

Il est essentiel d'échanger régulièrement avec le CFA pour préparer conjointement l'apprenti à ses examens, et être informé de ce qu'il réalise en formation pour pouvoir adapter les tâches à lui confier dans le salon.

- organiser régulièrement des entretiens d'étape avec l'apprenti
- aborder les points positifs et négatifs avec le livret d'apprentissage tout en étant constructif

Lors du bilan de fin de formation, échanger sur le parcours réalisé en entreprise, et sur son projet professionnel à venir.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

▪ REGIME DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage étant une forme d'éducation alternée, il comporte :

- une formation pratique effectuée en entreprise et fondée sur l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat,
- et des enseignements théoriques dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou dans un établissement d'enseignement.

▪ CONCLUSION DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage doit faire l'objet d'un écrit établi en 3 exemplaires originaux. Chacun de ces exemplaires doit être signé par l'employeur, par l'apprenti ainsi que, le cas échéant, par le représentant légal de celui-ci. La signature du contrat par les deux parties contractantes est un préalable à l'emploi de l'apprenti.

▪ CONTENU DU CONTRAT

Le contrat d'apprentissage doit :

- fixer la date du début de l'apprentissage (sauf dérogation, cette date ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle en CFA) ;
- préciser le salaire dû à l'apprenti. Si des avantages en nature sont accordés, le contrat doit prévoir les conditions dans lesquelles ils sont déduits du salaire dans les limites réglementaires ;

- préciser le nom du ou des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée,
- préciser la période de formation pratique chez l'employeur et la période de formation en CFA.

Le contrat doit être conforme à un contrat type établi par arrêté interministériel (imprimé CERFA 10103*05 disponible sur le site <https://travail-emploi.gouv.fr/>) qui précise les pièces à joindre, étant noté que le modèle a connu des modifications en début d'année 2021.

A noter que depuis la loi Avenir de 2018 le contrat d'apprentissage peut être conclu à n'importe quel moment de l'année.

▪ DEPOT

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, le contrat doit être transmis par l'employeur pour dépôt à l'opérateur de compétences (OPCO EP dans la coiffure), et non plus enregistré auprès de la chambre des métiers depuis le 1er janvier 2020. Toutefois la Chambre des métiers peut éventuellement vous accompagner dans vos démarches. Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée. A défaut de dépôt, l'employeur ne peut bénéficier ni des exonérations de charges sociales ni de l'aide financière de l'Etat prévues pour ce type de contrat.

Une convention de formation (programme et calendrier), est annexée au contrat d'apprentissage.

L'opérateur de compétences a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de l'opérateur de compétence dans ce délai, la demande est refusée.

L'enregistrement constitue une formalité substantielle. Un contrat non enregistré est considéré comme nul. Le contrat frappé de nullité pour défaut d'enregistrement ne peut recevoir exécution et ne peut être requalifié. Mais l'apprenti peut tout de même prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC, ou du salaire conventionnel, pour la période où le contrat a été exécuté, ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail.

La déclaration de l'employeur doit préciser :

- les nom et prénoms de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise lorsque cette dernière est exploitée sous forme sociétaire ;
- le nombre de salariés de l'entreprise autres que les apprentis ;
- les diplômes et les titres à l'acquisition desquels l'entreprise est susceptible de préparer les apprentis ;
- les noms et prénoms du ou des maîtres d'apprentissage, les titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

L'employeur doit aussi s'engager à informer l'administration de tout changement concernant le ou les maîtres d'apprentissage. La déclaration doit être accompagnée de la justification des compétences professionnelles du ou des maîtres d'apprentissage.

Contrôle à posteriori de l'administration

Pendant la durée du contrat, l'employeur est tenu de fournir, à la demande de l'inspection de l'apprentissage, toutes pièces justificatives du respect de sa déclaration. Si un contrôle révèle que l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, deux procédures de protection des apprentis sont susceptibles d'être mises en œuvre.

DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

▪ PRINCIPE

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage et se poursuit selon les règles relatives au CDI de droit commun sans qu'une période d'essai puisse être imposée.

Le contrat fixe la date du début de l'apprentissage. Elle ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation suivi par l'apprenti, sauf exceptions (mention du motif de la dérogation et résultats de l'évaluation des compétences de l'apprenti).

Il est également possible de recevoir une formation en CFA en l'absence d'employeur, sous certaines conditions, dans la limite de trois mois (au lieu d'un an avant le 1er janvier 2019), sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle sans rémunération mais avec une protection sociale financée par l'Etat (L6222-12-1 CT).

(Spécificités covid : pour les jeunes entrant en formation entre le 1er août et le 31 décembre 2020, un délai de 6 mois leur est accordé pour trouver une entreprise avec laquelle signer un contrat d'apprentissage. Ils peuvent ainsi rester en centre de formation des apprentis (CFA), sans contrat, pendant 6 mois (contre 3 mois avant). Durant cette période, le CFA est financé pour assurer son accueil.)

Sa durée doit être au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle varie entre 6 mois et 3 ans en fonction de la profession et du niveau de qualification visé.

Elle peut aussi être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti, par accord entre le jeune et l'employeur et après autorisation de l'inspection de l'apprentissage. L'évaluation des compétences est obligatoire et doit intervenir impérativement préalablement à la signature du contrat d'apprentissage lorsque le début de l'apprentissage se situe plus de trois mois avant ou après le début du cycle de formation que doit suivre le jeune.

La durée de la formation est fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage. Le modèle de cette convention est fixé par arrêté.

La durée des contrats d'apprentissage conclus pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles est fixée à deux ans.

Pour la préparation d'un titre ou diplôme d'enseignement supérieur long, cette durée est portée à 3 ans, lorsque telle est la durée réglementaire de préparation du diplôme.

Apprentis handicapés et sportifs de haut niveau

Un contrat d'apprentissage peut durer jusqu'à quatre ans si l'apprenti s'est vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé.

Contrat inférieur ou égal à 1 an

Un contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

En outre, pour permettre la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage suite à la rupture d'un premier, il peut être dérogé à la durée minimale du contrat d'apprentissage et à la durée minimale de formation en CFA.

▪ EXCEPTIONS

ECHEC A L'EXAMEN

En cas d'échec à l'examen, un redoublement peut être envisagé : il sera effectué, soit par prorogation du contrat initial chez le même employeur, soit par la conclusion d'un nouveau contrat avec un nouvel employeur et ce, pour une durée maximale d'un an.

CONTRATS SUCCESSIFS

Pour la préparation de diplômes ou de titres sanctionnant des qualifications différentes, tout jeune salarié peut, sans condition de délai, conclure des contrats d'apprentissage successifs. Cette disposition a pour objectif de permettre une progression dans l'échelle des qualifications et un élargissement des compétences. Mais la possibilité de souscrire des contrats successifs de même niveau est limitée à deux ; lorsque l'apprenti souhaite conclure un troisième contrat d'apprentissage de même niveau, il doit, au préalable, obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté

SUSPENSION D'UN CDI POUR SUIVRE UN APPRENTISSAGE

Par accord entre le salarié et l'employeur, il est possible de suspendre un contrat à durée indéterminée pour conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur. Le CDI est alors suspendu pendant la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée (Art L 6222-13 CT).

OBLIGATIONS DES PARTIES AU CONTRAT

▪ OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur s'engage à assurer au jeune apprenti une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie dans un CFA ou un établissement d'enseignement ayant ouvert des sections d'apprentissage.

La formation pratique en entreprise relève de la responsabilité directe de l'employeur.

En conséquence, il doit confier à l'apprenti des tâches ou l'affecter à des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord avec le CFA (ou l'établissement d'enseignement).

L'employeur doit par ailleurs :

- faire suivre à l'apprenti la formation organisée par le CFA ou l'établissement d'enseignement et prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise ;
- inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle préparée.

Le maître d'apprentissage s'engage à échanger régulièrement avec l'organisme de formation sur l'assiduité du jeune, sur l'évolution de ses compétences, ainsi que le suivi des objectifs pour effectuer un accompagnement de qualité tout au long de la formation. Il remplit régulièrement le carnet de suivi (ou livret d'apprentissage) et s'informe de ce que fait l'apprenti au centre de formation, pour lui donner des tâches en relation avec le référentiel.

Il doit maîtriser le contenu des examens pour adapter son accompagnement.

Il doit informer les parents en cas d'absence de l'apprenti mineur.

Enfin, l'employeur est, en principe, responsable civilement des dommages causés par son apprenti pendant le temps où il est sous sa surveillance.

Conseils pratiques :

Afficher dès l'arrivée le calendrier des cours avec le programme traité, ainsi que les épreuves de l'examen final (ainsi vous adaptez les missions de l'apprenti et toute votre équipe est aussi informée).

Participer aux réunions d'information de l'organisme de formation ou diffusés par la profession

- se rendre auprès de l'OF pour rencontrer l'équipe pédagogique et appréhender la formation théorique et le programme.
- se rendre disponible pour les visites du référent de l'OF en entreprise.

Attention : le défaut de formation de l'apprenti peut entraîner une requalification du contrat d'apprentissage en CDI devant les conseils de prud'hommes.

▪ OBLIGATIONS DE L'APPRENTI

L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation :

- à travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat d'apprentissage dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise (temps de formation en organisme de formation ou dans une section d'apprentissage déduit), il doit effectuer le travail confié par l'employeur qui doit être nécessairement en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat. Toutefois, si le temps de formation fait partie du temps de travail de l'intéressé, les heures de formation correspondant à des modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA, peuvent être accomplis en plus du temps de travail.
- à suivre la formation dispensée en CFA ou dans une section d'apprentissage d'un établissement d'enseignement et en entreprise.
- à se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Pour la préparation directe de ces épreuves, l'apprenti a droit, pendant le mois qui les précède, à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables. Ce congé, rémunéré, s'ajoute aux congés payés légaux et conventionnels, sa durée ne s'impute pas sur la durée de formation en CFA fixée par le contrat.

L'apprenti doit trouver les modèles qui lui permettent de s'entraîner et de passer les épreuves. Les heures d'entraînement sur les modèles sont effectuées pendant le temps de travail, et peuvent se faire volontairement en dehors des heures d'ouverture du salon.

DUREE DU TRAVAIL

L'apprenti est employé dans l'entreprise selon l'horaire de travail en vigueur.

La durée maximum de travail est de 8 heures par jour pour les apprentis mineurs (pour les apprentis, cette limite concerne le temps passé en entreprise comme le temps passé en centre de formation, tous deux considérés comme du temps de travail effectif) et 35 heures hebdomadaires.

Des dérogations sont possibles après accord de l'inspection du travail et sur avis conforme de la médecine du travail, dans la limite de 5 heures par semaine.

Pour les apprentis majeurs ce sont les mêmes règles que celles applicables dans l'entreprise à savoir 10 heures de travail effectif maximum par jour avec possibilité d'effectuer des heures supplémentaires, 11h de repos quotidien, etc.

Pour les mineurs, aucune période ininterrompue de travail effectif ne peut excéder 4 heures et demie.

Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie, ces derniers doivent impérativement bénéficier d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives.

Les mineurs doivent bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 12 heures consécutives.

Cette durée est portée à 14 heures pour les jeunes de moins de 16 ans.

L'amplitude journalière (y compris les pauses) est de 11h selon la convention collective coiffure pour les jeunes de moins de 18 ans et 10 heures pour les moins de 16 ans.

L'amplitude est de 13 heures pour les majeurs conformément à la loi.

En principe le travail de nuit est interdit.

En outre il est interdit aux apprentis mineurs de travailler les jours fériés.

Le travail le dimanche n'est pas permis, que l'apprenti soit mineur ou majeur. Cette absence non récupérable n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Selon la convention collective coiffure, lorsque l'apprenti aura passé une journée entière au CFA, son employeur ne pourra exiger sa présence au salon si les cours se terminent avant la fin de la journée de travail. Lorsqu'un apprenti passera une demi-journée au CFA, il ne pourra être présent au salon de coiffure que pendant la moitié du temps de présence inscrit pour ce jour-là sur l'horaire de l'établissement, si la durée du trajet entre le CFA et le lieu de travail n'excède pas une demi-heure.

Dans le cas contraire, le temps de déplacement supplémentaire sera déduit du temps de présence dans l'entreprise.

Lorsque l'apprenti aura cours au CFA le lundi, l'employeur ne pourra pas solliciter les services de l'apprenti le samedi de la semaine précédente, qu'il soit mineur ou majeur.

Dans le cadre de la journée continue, la coupure de repas du midi est portée à une heure pour les jeunes de moins de dix-huit ans.

Elle devra, pour ces derniers, être donnée collectivement.

Les apprentis mineurs ont droit à deux jours consécutifs au titre du repos hebdomadaire.

RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES APPLICABLES

CAS GENERAL

Les montants indiqués s'appliquent à compter du 1er janvier 2021 aux **contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019**.

L'avenant 28 du 2 juillet 2012 à la convention collective coiffure, relatif aux rémunérations des apprentis, prévoit des majorations conventionnelles pour les niveaux 3 et 4, vis-à-vis du barème légal.

ÂGE DU JEUNE	ANNÉE D'EXÉCUTION	APPRENTI SUIVANT UNE FORMATION DE NIVEAU 3 (CAP)	APPRENTI PRÉPARANT UN DIPLOME OU UN TITRE DE NIVEAU 4 (BP, Bac pro) (*2)	APPRENTI PRÉPARANT UNE MC (*1)
16-17 ans	1ère année	29 % du SMIC	57 % du SMIC	54 % (majoration 15 points sur le légal) du SMIC
	2nde année	41 % du SMIC	67 % du SMIC	
18-20 ans	1ère année	45 % du SMIC	67 % du SMIC	66 % (majoration 15 points sur le légal) du SMIC
	2nde année	53 % du SMIC	77 % du SMIC	
21-25 ans	1ère année	55 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable	80 % du SMIC	76 % (majoration 15 points sur le légal) du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable
	2nde année	63 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable	80 % du SMIC	
26 ans et plus	1ère année	102 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable	100 % du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable	102 % (majoration 15 points sur le légal) du SMIC ou salaire conventionnel si plus favorable
	2nde année			

(*1) Article D6222-30 du code du travail et questions-réponses DGEFP du 21/8/2019 : une majoration de 15 points est appliquée aux seules rémunérations réglementaires lorsque les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an ;
- Pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- Lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre

Article D6222-31 du code du travail

Version en vigueur depuis le 01 avril 2020

Modifié par Décret n°2020-373 du 30 mars 2020 - art. 1

Les montants des rémunérations prévues à la présente sous-section sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans ou vingt et un ans ou vingt-six ans.

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les majorations prévues à la présente sous-section ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100 % du salaire minimum de croissance.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans ou vingt et un ans ou vingt-six ans sont prises en compte pour le calcul de ces montants de rémunération.

Conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n° 2020-373 du 30 mars 2020, ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à compter du lendemain de la publication dudit décret (soit le 1er avril 2020).

(*2) Selon les dispositions de l'avenant 28 du 2 juillet 2012, les majorations conventionnelles des apprentis préparant une formation de niveau 4 sont applicables quelle que soit la qualité de l'employeur (même employeur, ou employeur différent), après avoir obtenu un diplôme de coiffure de niveau 3 par la voie de l'apprentissage ou après avoir suivi une formation ou un enseignement dans un lycée professionnel de l'éducation nationale, sous contrat d'association avec l'Etat ou purement privé.

CAS PARTICULIERS : PRECISIONS AUTOUR DE LA REMUNERATION DE L'APPRENTI

AGE DE L'APPRENTI

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans (art. D6222-27 code du travail)

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le taux de la rémunération minimale est relevé à partir du 1er jour du mois suivant le jour au cours duquel l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans ou 26 ans (D6222-31 code du travail)

REMUNERATION DES BAC PRO METIERS DE LA COIFFURE

Au titre des deux premières années, la rémunération applicable est celle indiquée dans le tableau ci-dessus pour le niveau 4 intégrant les majorations conventionnelles. Au titre de la troisième année, en l'absence de majoration conventionnelle prévue dans la convention collective coiffure, il convient d'appliquer le barème légal reproduit plus bas avec la rémunération prévue pour la troisième année (sauf si l'employeur souhaite appliquer volontairement une rémunération supérieure).

REMUNERATION DES BM ET BTS COIFFURE NE FAISANT PAS SUITE A UN PRECEDENT CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour le BM et le BTS coiffure (niveau 5) c'est le barème légal reproduit plus bas qui est applicable, du fait de l'absence de dispositions conventionnelles dans la coiffure sur ce niveau, avec toutefois les règles spécifiques détaillées ci-après dans le paragraphe « successions des contrats » s'ils font suite à un précédent contrat d'apprentissage.

A noter que l'employeur a toujours la possibilité de prévoir une rémunération contractuelle supérieure.

SUCCESSIONS DE CONTRATS

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations du barème légal reproduit plus bas en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations du barème légal reproduit plus bas en fonction de son âge est plus favorable (QR du ministère du travail : cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle si le nouvel employeur applique la même convention collective que le précédent ou à défaut la rémunération réglementaire).

(Article D6222-29 code du travail)

REMUNERATION DES APPRENTIS EN LICENCE PROFESSIONNELLE (NIVEAU 6)

Un décret du 30 mars 2020 apporte des précisions pour les apprentis qui préparent une licence professionnelle pendant le contrat d'apprentissage. Il est désormais prévu, depuis le 1er avril 2020, que la rémunération des apprentis concernés correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution dans les conditions mentionnées à l'article D. 6222-26 du code du travail (c'est-à-dire le barème légal reproduit plus bas, les majorations dans la coiffure n'étant prévues que pour les niveaux 3 et 4).

(Article D6222-32 code du travail)

A noter que l'employeur a toujours la possibilité de prévoir une rémunération contractuelle supérieure.

PROLONGATION DE L'APPRENTISSAGE

En cas d'échec à l'examen ou de suspension du contrat, l'apprentissage peut être prolongé. Dans ce cas, la rémunération minimale de l'apprenti correspond à celle prévue pour la dernière année précédant la prolongation (D6222-28 code du travail).

Lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, la durée de l'apprentissage peut être prolongée d'un an au plus, avec une majoration uniforme de 15 points appliquée aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage (R6222-54 code du travail).

DUREE D'APPRENTISSAGE REDUITE

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant la qualification faisant l'objet du contrat, dans certains cas de figure prévus au code du travail, l'apprenti est considéré au titre de sa rémunération comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Pour le contrat d'apprentissage d'une durée inférieure ou égale à un an en vue de préparer un diplôme ou un titre de même niveau et en rapport avec le précédent, une majoration de 15 points est applicable dans les conditions précitées.

Lorsque la durée de l'apprentissage fixée en fonction des compétences initiales de l'apprenti est inférieure à la durée de principe, l'apprenti est considéré au regard de la rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées. (D6222-30 code du travail).

DUREE DU CONTRAT SUPERIEURE A CELLE DU CYCLE DE FORMATION

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation (D6222-29 code du travail).

RAPPEL BAREME LEGAL (EN REFERENCE AUX CAS PARTICULIERS CI-DESSUS)

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 à 17 ans	27% SMIC	39% SMIC	55% SMIC
18 à 20 ans	43% SMIC	51% SMIC	67% SMIC
21 à 25 ans	53% SMIC ou Salaire minimum conventionnel si supérieur	61% SMIC ou Salaire minimum conventionnel si supérieur	78% SMIC ou Salaire minimum conventionnel si supérieur
26 ans et plus	100% SMIC ou Salaire minimum conventionnel si supérieur		

TRAITEMENT SOCIAL ET FISCAL

Les salaires des apprentis sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.

Pour les contrats conclus depuis le 1er janvier 2019, les exonérations sociales spécifiques aux contrats d'apprentissage ont été supprimées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019. Elles sont remplacées par la réduction Fillon.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

■ QUI PEUT ETRE MAITRE D'APPRENTISSAGE ?

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti, assurant la liaison avec le centre de formation et assumant la fonction de tuteur de l'apprenti, est appelée « maître d'apprentissage ». Cette personne doit être majeure et offrir toutes garanties de moralité.

Pour remplir la condition de compétence exigée d'un maître d'apprentissage, il faut :

- soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée (contre 2 pour les contrats conclus jusqu'au 31/12/2018) ;
- soit justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (contre 3 années pour les contrats conclus jusqu'au 31/12/2018).

A noter que les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Existence d'une éventuelle équipe tutorale

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent, assurant la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Remarque : en Moselle, Bas-Rhin et Haut Rhin, le maître d'apprentissage doit être titulaire du brevet de maîtrise par la CMA de la région ou d'un diplôme ou titre de niveau équivalent. Dérogations possibles auprès de la chambre des métiers sous certaines conditions

■ FORMATION DES MAITRES

L'employeur doit permettre aux maîtres d'apprentissage de dégager du temps pour exercer leur mission et veiller à ce qu'ils bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de cette dernière. Pour encourager les entreprises à former leurs maîtres sur le plan pédagogique.

L'OPCO EP prend en charge la formation dans des conditions définies par les partenaires sociaux (voir critères de prise en charge sur site OPCO EP).

→ <https://www.opcoep.fr/criteres-de-financement>

■ NOMBRE D'APPRENTI PAR MAITRE D'APPRENTISSAGE

La coiffure était anciennement réglementée par un arrêté du 10 mars 1992 fixant les plafonds d'emploi simultanés d'apprentis dans le secteur de la coiffure dames ou mixte.

Cet arrêté, plus drastique que le droit commun, prévoyait en effet un nombre maximum d'apprentis préparant un diplôme de niveau 3 ou bien de niveau 4, fonction du nombre de personnes qualifiées dans le salon.

Exemple :

1 apprenti niveau 3 maximum pour 1, 2, ou 3 personnes qualifiées dans le salon

2 apprentis niveau 3 maximum pour 4, 5, 6 personnes qualifiées dans le salon

etc

Un arrêté du 16 août 2021, publié au JO du 26 août 2021, a abrogé cet arrêté, applicable pour les contrats conclus à compter du 27 août 2021.

A compter du 27 août 2021 c'est donc le droit commun qui s'applique dans le secteur de la coiffure conformément aux dispositions de l'article R6223-6 du code du travail, à savoir :

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage peut également accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

Il est également possible de déroger à ce plafond, au cas par cas, après accord de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (article R. 6223-7 du code du travail).

→ *Lien vers l'arrêté d'abrogation :*

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043970717>

PROTECTION DES APPRENTIS

■ PROCEDURE PROTECTRICE DE DROIT COMMUN

En cas de méconnaissance, par l'employeur, des obligations mises à sa charge à l'égard de l'apprenti :

- l'inspecteur du travail ou l'inspecteur de l'apprentissage peut mettre l'employeur en demeure de régulariser la situation et de prendre les mesures de nature à permettre à l'apprenti de recevoir une formation suffisante ;
- dans les trois mois suivant l'expiration du délai de mise en demeure, le préfet du département peut s'opposer à l'engagement de nouveaux apprentis et décider si les contrats en cours peuvent ou non continuer à recevoir exécution.

La décision (motivée) d'opposition prise par le préfet est alors communiquée aux fonctionnaires chargés du contrôle de l'apprentissage, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'à la chambre consulaire dont relève l'entreprise.

Si le préfet décide que les contrats en cours ne peuvent continuer à recevoir exécution, l'employeur est tenu de verser aux apprentis les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

■ PROCEDURE D'URGENCE

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail peut proposer la suspension du contrat d'apprentissage après avoir procédé, si les circonstances le permettent, à une enquête contradictoire. L'employeur doit maintenir la rémunération de l'apprenti pendant cette suspension, l'inspecteur du travail devant informer sans délai de sa décision non seulement l'employeur, mais aussi le directeur départemental du travail (DDTE). Dans les 15 jours du constat de l'inspecteur du travail, la DDTE doit se prononcer sur la reprise ou non de l'exécution du contrat.

Un refus d'autoriser la reprise du contrat entraîne la rupture de ce dernier à la date de notification du refus. Dans ce cas, l'employeur est également tenu de verser à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme. La décision de refus du DDTE s'accompagne, le cas échéant, de l'interdiction, pour

l'employeur concerné, de recruter de nouveaux apprentis ainsi que des jeunes sous contrat d'insertion en alternance (contrats de professionnalisation) pour une durée qu'elle détermine.

Peu importe la personne à l'origine des actes exposant l'apprenti à un risque sérieux. Il peut s'agir de l'employeur, du maître d'apprentissage d'autres salariés de l'entreprise ou encore de personnes extérieures en contact avec l'apprenti.

Selon l'administration, le risque sérieux se définit comme le risque d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, à travers des situations qui l'exposent à un danger prévisible particulièrement grave : violences physiques ou morales, mise en danger de la santé et de l'intégrité physique, notamment lors de l'utilisation de substances ou de préparation dangereuses, de la conduite de machines dangereuses, de l'absence de protections individuelles ou collectives ou de défaut de conformité des installations de l'entreprise. Il peut aussi s'agir d'infractions graves aux règles relatives à la durée du travail ou au travail de nuit.

→ MÉDIATION :

Dans les entreprises ressortissantes d'une chambre consulaire, un médiateur désigné à cet effet par la chambre considérée peut être sollicité pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis (voire la famille de ces derniers s'ils sont mineurs), tant en ce qui concerne l'exécution que la résiliation d'un contrat d'apprentissage.

FORMATION DE L'APPRENTI

▪ LIEU DE LA FORMATION

L'apprenti doit recevoir un enseignement général qui, associé à une formation technologique et pratique, complète la formation reçue en entreprise. Cet enseignement général est en principe dispensé par un CFA choisi par l'entreprise.

DÉROGATIONS À CETTE RÈGLE

La règle de l'enseignement en CFA peut comporter des dérogations. D'une part, un CFA peut passer une convention :

- avec une entreprise habilitée par l'inspection de l'apprentissage ; selon la convention, l'entreprise assure alors elle-même une partie des formations technologiques et pratiques normalement dispensées par le CFA. Toutefois, la formation théorique reste entièrement assurée par le CFA. En outre, le remplacement du CFA par l'entreprise n'est possible que pour une partie de la formation technologique et pratique, l'objectif de cette mesure étant de permettre aux apprentis d'accéder à des équipements coûteux et novateurs.
- avec un ou plusieurs établissements d'enseignement public (ou privé sous contrat) ou des établissements d'enseignement technique ou professionnel agréés par l'Etat. En ce cas, ces établissements assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le CFA et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

Dans les deux hypothèses, le centre de formation d'apprentis conserve la responsabilité administrative et pédagogique des enseignements dispensés.

FORMATION PRATIQUE EN ENTREPRISE

La formation pratique, fondée sur l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification objet du contrat, peut être assurée dans une ou plusieurs entreprises. L'employeur peut ainsi, afin d'améliorer la qualité et l'efficacité de la formation, faire effectuer une partie de celle-ci dans une ou plusieurs autres entreprises (de n'importe quel Etat membre de l'Union européenne) qui auront signé à cet effet une convention avec lui.

L'employeur reste toutefois le seul responsable sur le plan contractuel et pédagogique. Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur avec la ou les entreprises (maximum 2) susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par décret (limité à 50% du temps prévu en entreprise, convention tripartite à déposer...)

A noter que depuis la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 un CFA interne à l'entreprise peut être créé sous certaines conditions.

▪ DUREE DE LA FORMATION

La durée de la formation ainsi dispensée ne peut être inférieure à 25% de la durée totale du contrat, sachant que l'apprenti peut également suivre une formation complémentaire au cycle de formation qui n'est pas compris dans le temps de travail (l'employeur pouvant toujours autoriser qu'elle se fasse durant le temps de travail).

Le temps passé en CFA est pris en compte pour le calcul de la durée du travail et peut donner lieu au paiement d'heures supplémentaires

INSPECTION DE L'APPRENTISSAGE

Dans chaque académie, il est institué un service de l'inspection de l'apprentissage ayant notamment pour mission l'inspection pédagogique, administrative et financière des CFA et des sections d'apprentissage, ainsi que le contrôle de la formation donnée aux apprentis dans les entreprises. Les fonctionnaires de l'inspection de l'apprentissage exercent leur mission en liaison avec l'inspection du travail. Ils ont un droit de visite dans toutes les entreprises où sont employés des apprentis ou des participants à leur formation ; ils peuvent se faire communiquer par l'employeur tout renseignement ou document utile et doivent rédiger un compte rendu après chaque visite d'inspection (ce compte rendu est communiqué à l'employeur et au comité social et économique le cas échéant).

Depuis le 1er janvier 2019, les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires.

▪ LES DIPLOMES DE COIFFURE, LE PARCOURS DE FORMATION

Diplômes Titres Certificats	Prérequis	Niveau	Rôle	Fonction	Emploi
CAP COIFFURE		NIVEAU 3	EXECUTER	Exécution (sous la responsabilité d'un niveau IV)	Poste de coiffeur
MC COIFFURE	CAP COIFFURE	NIVEAU 3	EXECUTER	Conseil de suivi du client Gestion des produits, des matériels et des énergies Contrôle de la qualité et suivi des équipements	Poste de coiffeur, animateur ou responsable technique, conseiller professionnel
BP COIFFURE	CAP COIFFURE	NIVEAU 4	EXECUTER ENCADRER	Accueil, prise en charge et relation, suivi de clientèle Conseil clientèle, valorisation des services et suivi beauté Conception et réalisation de techniques	Chef d'entreprise, Directeur technique, manager, Chef de bac, coiffeur, animateur ou responsable technique
BP PERRUQUIER POSTICHEUR	CAP COIFFURE	NIVEAU 4	EXECUTER ENCADRER	Vend, conçoit, fabrique et entretient des perruques et des postiches Accueil, pris en charge et relation, suivi de clientèle	Poste de coiffeur, perruquier, Chef d'entreprise

BAC PRO COIFFURE	- en 3 ans après la 3ème en lycée professionnel - après un CAP - après une seconde générale et technologique	NIVEAU 4	EXECUTER ENCADRER	Accueil, prise en charge et relation, suivi de clientèle Conseil clientèle, valorisation des services et suivi beauté Conception et réalisation de techniques Animation d'équipe Gestion d'un salon	Coiffeur hautement qualifié, technicien, chef d'entreprise, gérant, manager
BTS COIFFURE	NIVEAU 4	NIVEAU 5	EXECUTER ANIMER GERER FORMER	Veille et innovation Conseil et vente de produits, de services et de matériels Participation à la gestion de l'entreprise et à la mesure des performances Gestion et encadrement du personnel Participation au lancement des produits, matériels et services Gestion et développement du « portefeuille clients »	Chef d'entreprise, Responsable de réseau, manager, conseiller-expert- évaluateur, Conseiller, formateur, marchandiser, Assistant directeur artistique Technico-commercial Responsable commercial (d'une marque)
BM COIFFURE (titre de la chambre des métiers) Revisité en 2021	BP COIFFURE CAP COIFFURE BAC PRO DIPLOME DE NIVEAU 4 ou 5	NIVEAU 5	EXECUTER ANIMER GERER FORMER	Stratégie marketing Gestion économique et financière Management et entrepreneuriat Formation et transmission du savoir Communication etc. Distribuer, gérer et contrôler le travail de son équipe Stimuler l'équipe. Appliquer la politique commerciale	Poste de coiffeur, animateur ou responsable technique, conseiller professionnel
BACHELOR COIFFURE ET ENTREPRENARIAT	BAC GENERAL BAC PRO BP COIFFURE BMC ou BTS coiffure pour rentrer directement en troisième	NIVEAU 6	EXECUTER ENCADRER ANIMER GERER FORMER	Formation aux savoir-faire techniques de la coiffure au plus haut niveau, mais aussi à l'entrepreneuriat, à l'anglais, au digital et aux compétences professionnelles influant sur la manière dont quelqu'un travaille et interagit avec les autres.	Chef d'entreprise, Manager de salon, Responsable de franchise, Animateur/trices de réseaux, Expert(e) coloriste, Coiffeur(se) Studio, Maître Barber, Responsable de formation
CQP RESPONSABLE DE SALON DE COIFFURE) Non ouvert à l'apprentissage	CAP suivi de 3 années d'expérience professionnelle dans le domaine de la coiffure BP Bac Professionnel Certification professionnelle d'un niveau 4 ou plus	SANS NIVEAU	EXECUTER ENCADRER ANIMER GERER FORMER	Distribuer, gérer, contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité. Stimuler et motiver son équipe, gérer l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions afin d'appliquer la politique commerciale définie par l'entreprise. Le manager exerce ses responsabilités de manière autonome mais avec obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique. Le manager doit être capable de mettre en œuvre les stratégies définies avec et par le dirigeant afin de réaliser les objectifs assignés à l'établissement.	Responsable de salon de coiffure

Certificat Techniques de Coiffure pour Cheveux Spécifiques, Bouclés à Crépus Non ouvert à l'apprentissage	CAP coiffure, suivi de deux années d'expérience professionnelle dans le domaine de la coiffure. Ou BP coiffure. Ou Justifier de 4 années d'expérience	SANS NIVEAU REPERTOIRE SPECIFIQUE	EXECUTER ENCADRER	Répondre aux attentes des professionnels souhaitant disposer de compétences relatives aux techniques de coiffure (coiffage, coloration, mise en forme permanente/semi-permanente) sur les cheveux bouclés à crépus.	Coiffeur
RECONVERSION	Les diplômes de coiffure ci-dessous sont accessibles par validation des Acquis de l'Expérience, sous conditions d'ancienneté, de formations et d'obtention de la VAE.				
VAE	MC CC BM BP BTS CQP RCS	NIVEAU 3 NIVEAU 4 NIVEAU 5 NIVEAU 5 Pas de niveau			

A noter qu'une filière artisanale est en cours de réflexion, avec la création d'un CTM coiffure (certificat technique métier) et BTM (brevet technique métier) coiffure, non-concurrentiels avec les CAP et BP coiffure de l'Education nationale, sous l'égide de CMA France qui serait certificateur s'agissant de ces deux titres professionnels.

L'UNEC et les partenaires sociaux sont associés au projet.

AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

▪ AIDE UNIQUE DE L'ETAT (SUPPRIMEE AU 31 DECEMBRE 2022)

La loi avenir avait instauré une aide unique aux employeurs de moins de 250 salariés pour les contrats conclus depuis le 1/1/2019 :

- 4125 € pour la première année du contrat
- 2000 € pour la deuxième année du contrat
- 1200 € pour la troisième année

En outre une aide exceptionnelle était accordée aux entreprises pour les embauches d'apprentis dont les contrats sont signés entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2022.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, il fallait remplir les 2 conditions suivantes :

- Le contrat devait être signé entre juillet 2020 et décembre 2022,
- Le diplôme ou le certificat professionnel préparé en contrat d'apprentissage pouvait aller jusqu'au niveau 7 (bac +5).

L'aide versée, au titre de la première année du contrat, était de :

- 5 000 € maximum pour la première année si l'apprenti est mineur,
- 8 000 € maximum pour la première année si l'apprenti est majeur.

L'aide était accordée et versée automatiquement après que l'employeur ait transmis le contrat d'apprentissage signé à son OPCO. L'employeur envoyait par la suite sa déclaration sociale nominative (DSN) et mentionne les informations concernant cette nouvelle embauche.

▪ AIDE EXCEPTIONNELLE DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2023

Une aide exceptionnelle est accordée aux entreprises pour les embauches des apprentis dont les contrats sont signés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2024.

3 conditions doivent être remplies par toutes les entreprises pour bénéficier de l'aide :

- Le contrat doit être un contrat d'apprentissage
- Le contrat doit être conclu entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024
- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7 (BAC+5) du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...)

Des conditions supplémentaires s'appliquent pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Le montant de l'aide versée s'élève à 6 000 €. Elle est octroyée uniquement pour la 1^{ère} année du contrat.

Comme auparavant, l'aide est accordée et versée automatiquement et mensuellement à condition que l'employeur ait transmis le contrat d'apprentissage signé à l'OPCO EP. Chaque mois, l'Agence de Service et de paiement (ASP) envoie un avis de paiement à l'employeur qui peut être consulté sur la plateforme Sylae.

<https://sylae.asp-public.fr/sylae/>

▪ AIDE A L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI HANDICAPE VERSEE PAR L'AGEFIPH

Cette aide est valable pour tout contrat d'apprentissage conclu jusqu'au 31/12/2021 prévoyant une durée minimale de travail hebdomadaire d'au moins 24h (jusqu'à 4 000 €).

Cette aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et avec l'aide exceptionnelle de l'Etat précitée dans le cadre de la crise covid.

▪ AIDE AU FINANCEMENT DU PERMIS DE CONDUIRE

Une aide au financement du permis de conduire catégorie B, à hauteur de 500 € est possible, sur la base d'un dossier à présenter au CFA.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/apprentis-aide-permis>

▪ AIDE PREMIER EQUIPEMENT

Une aide au premier équipement est financée par l'OPCO EP sur l'enveloppe conventionnelle de la branche coiffure, dans la limite de 500 € et sur justificatif fourni par le CFA.

RÉSILIATION DU CONTRAT CONCLU A COMPTER DU 1ER JANVIER 2019

En principe, le contrat d'apprentissage prend fin à l'expiration de la durée sans préavis et sans indemnité particulière.

▪ RUPTURE DURANT LES 45 PREMIERS JOURS

L'apprenti ou l'employeur peuvent librement rompre le contrat d'apprentissage sans motiver leur décision jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Le temps passé en CFA ou en section d'apprentissage n'est pas pris en compte.

Cette rupture n'est pas subordonnée à un motif particulier et ne donne lieu à aucune indemnité sauf clause contraire du contrat.

Cette résiliation unilatérale est possible que le contrat soit ou non enregistré.

La rupture unilatérale du contrat d'apprentissage doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA ou au responsable d'établissement ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat (OPCO EP). L'organisme la transmet sans délai à la DREETS du lieu d'exécution du contrat.

Le Code du travail ne précise pas de formalisme particulier s'agissant de la notification de la rupture par l'employeur à l'apprenti. La Cour de cassation a jugé valable la rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage par l'employeur ce dernier ayant remis à l'apprenti divers documents notamment un certificat de travail précisant la période d'emploi, un solde de tout compte signé par l'apprenti et portant la date de rupture du contrat. Nous conseillons toutefois de procéder à une notification écrite.

▪ RUPTURE PASSE LE DELAI DE 45 JOURS

RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD

Après l'échéance des 45 jours, un accord écrit d'un commun accord, signé de l'employeur et de l'apprenti peut toujours mettre fin au contrat d'apprentissage. Dès lors qu'un écrit est signé, le motif de la rupture importe peu.

RUPTURE DU CONTRAT PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur peut rompre le contrat dans certains cas limitativement énumérés :

- La force majeure,
- La faute grave de l'apprenti,
- L'inaptitude constatée par le médecin du travail, étant précisé que l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement,
- Le décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

La rupture prend la forme d'un licenciement et l'employeur doit respecter les règles relatives à :

- L'entretien préalable,
- La notification du licenciement,
- La mise à pied conservatoire le cas échéant,
- La prescription des faits fautifs.

La procédure diffère selon le motif est personnel ou bien d'ordre disciplinaire.

RUPTURE DU CONTRAT PAR L'APPRENTI

La rupture du contrat peut intervenir à l'initiative de l'apprenti. Au préalable, l'apprenti doit solliciter le médiateur consulaire.

Après un délai de 5 jours calendaires suivant la saisine du médiateur, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine. A compter de cette date et avant que la rupture du contrat ne devienne effective, l'apprenti exécute un préavis dont la durée minimale est de 7 jours calendaires.

Si l'apprenti est mineur, l'acte doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur consulaire : ce dernier intervient dans un délai maximum de 15 jours calendaires consécutifs afin d'obtenir son accord ou non.

Une copie de l'acte de rupture du contrat est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

Les textes prévoient que l'apprenti informe son employeur dans un délai de 5 jours calendaires suivant la saisine du médiateur. En pratique, la chambre consulaire envoie également un courrier à l'employeur pour le prévenir de la saisine du salarié. Ce courrier rappelle également le délai de préavis de 7 jours calendaires à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat (le cachet de la poste faisant foi).

A la fin de ce délai, la chambre consulaire adresse un courrier à l'employeur (copie à l'apprenti et au CFA) pour lui notifier la date de rupture effective du contrat.

La chambre consulaire peut également prendre contact avec l'employeur par mail ou par téléphone pour l'informer de la décision de son apprenti de rompre son contrat d'apprentissage et l'informer du déroulement de la procédure.

RUPTURE DU CONTRAT A L'INITIATIVE DE L'APPRENTI EN CAS DE REUSSITE A L'EXAMEN

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur par écrit, au moins 1 mois avant la fin du contrat.

Des dispositions spécifiques sont prévues en cas d'exclusion de l'apprenti du CFA, ou en cas de liquidation judiciaire

Observations : pour les spécificités applicables en Moselle, Bas-Rhin et Haut Rhin, il convient de vous rapprocher de vous rapprocher de la chambre des métiers locale et de l'UD/UR UNEC

→ *Liens utiles :*

<https://www.artisanat.fr/jeune/apprenti/devenir-apprenti>

https://alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/

<https://hub-alternance.opcoep.fr/>

<https://www.opcoep.fr/criteres-de-financement?branche=201>