

## QUESTIONS/REponses : LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI EN SALON DE COIFFURE

Vous vous apprêtez à accueillir un apprenti dans votre salon de coiffure et vous vous posez de nombreuses questions. Pour y voir plus clair, nous vous proposons de répondre aux questions les plus fréquentes en matière d'apprentissage dans la coiffure.

### Faut-il signer un contrat de travail avec son apprenti ?

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement conclu par écrit et signé par les parties.

Particularité des contrats d'apprentissage, il y a 3 signataires : l'entreprise, l'apprenti (et son représentant légal s'il est mineur) ainsi que le Centre de formation des apprentis (CFA). Le contrat est conclu au moyen d'un formulaire Cerfa.

### A quel moment signer le contrat ?

Un contrat ne peut s'exécuter sans avoir été signé. La date de conclusion du contrat (la date de signature) ne peut pas être postérieure à sa date d'exécution (le moment où il commence à produire des effets).

Il est en revanche possible de signer le contrat en avance, par exemple pendant l'été et commencer son exécution à la rentrée.

### Quel âge minimum et maximum doit avoir l'apprenti ?

La notion d'âge s'apprécie à la date de conclusion du contrat (date de signature).

Le Code du travail prévoit que l'âge minimal d'entrée en apprentissage est de 16 ans au moins.

Les personnes entrant dans leur 16ème année (ayant 15 ans et 1 jour) peuvent commencer leur apprentissage si elles ont terminé le collège (qu'elles aient ou non obtenu leur brevet).

L'âge plafond est de 29 ans sauf dérogations (salariés reconnus travailleurs handicapés ou sportifs de haut niveau notamment).

### Le contrat prévoit-il une période d'essai ?

Une période probatoire est prévue lors des 45 premiers jours, consécutifs ou non, d'exécution du contrat en formation pratique en entreprise (le temps passé au CFA ne compte pas) pendant laquelle l'employeur, comme le salarié peuvent rompre le contrat d'apprentissage sans motivation par une simple notification écrite.

## **Auprès de qui déposer le contrat ?**

Le contrat d'apprentissage doit être déposé par l'employeur (ou par le CFA si l'employeur lui a donné mandat) auprès de l'opérateur de compétence dont il dépend (OPCO EP pour les entreprises de coiffure). Ce dépôt conditionne sa prise en charge financière ainsi que le versement de l'aide à l'embauche.

## **L'employeur peut-il bénéficier d'une aide à l'embauche d'un apprenti ?**

Pour les contrats signés depuis le 1er janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2024, les employeurs bénéficient d'une aide d'un montant de 6 000 € pour la première année d'exécution du contrat. Le versement de l'aide est mensuel et automatique dès lors que le contrat est déclaré à l'OPCO et que le salaire de l'apprenti est enregistré dans la Déclaration sociale nominative (DSN).

## **A quoi correspond le temps passé en entreprise et au CFA ?**

Le contrat d'apprentissage s'exécute par alternance entre des périodes de formation en CFA et des périodes en entreprise. Ces deux périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pendant lequel l'apprenti est rémunéré.

L'apprenti est à temps plein et doit donc effectuer 35 heures par semaine. Le temps passé en entreprise comme au CFA doit être décompté dans ces 35 heures.

## **Quelles sont les règles applicables en matière de durée du travail ?**

Un apprenti majeur est soumis aux mêmes règles que les autres salariés de l'entreprise. Ainsi, il peut réaliser des heures supplémentaires. Il doit en revanche respecter les durées maximums de travail (10 heures par jour et 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives) et les temps de repos (11 heures consécutives entre 2 journées de travail et 24 heures par semaine) comme les autres salariés.

Les apprentis, mineurs comme majeurs, ne peuvent pas travailler le dimanche.

La Convention collective de la coiffure prévoit, en outre, que lorsque l'apprenti aura cours au CFA le lundi, l'employeur ne pourra pas solliciter ses services le samedi de la semaine précédente.

## **Quelles sont les règles spécifiques applicables à l'apprenti mineur ?**

L'apprenti mineur ne peut pas réaliser plus de 35 heures par semaine et ne peut donc pas effectuer des heures supplémentaires.

Il ne doit pas travailler plus de 8 heures par jour. Il ne peut pas travailler le dimanche et doit bénéficier de 2 jours de repos consécutifs par semaine. Il ne peut pas non plus travailler un jour férié.

## **L'apprenti peut-il rester seul dans l'entreprise ?**

Le Code du travail ne le prévoit pas, mais il est toutefois d'usage que l'apprenti soit accompagné en permanence par son maître d'apprentissage, et en particulier lorsqu'il est mineur.

## **Comment rompre le contrat d'apprentissage ?**

Le contrat d'apprentissage prend fin à la date prévue.

Il peut toutefois être rompu de manière anticipée d'un commun accord des parties, pour faute grave ou lourde ou en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

La rupture peut également être à l'initiative de l'apprenti après avoir sollicité le médiateur de l'apprentissage désigné par la Chambre de métiers et de l'artisanat.

Il peut également solliciter la rupture anticipée de son contrat en cas de réussite à l'examen, sous réserve d'en informer par écrit son employeur au moins 1 mois avant la fin du contrat.