

AVENANT SUR L'APPRENTISSAGE

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforcent de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'apprentissage vise des jeunes gens ou jeunes filles liés à une entreprise par un contrat écrit, qui devra contenir les règles de l'apprentissage en vigueur.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour la préparation de tous les diplômes de l'enseignement professionnel ou technique du second degré ou du supérieur ainsi que pour celle des titres homologués figurant sur la liste arrêtée nationalement.

DUREE DU CONTRAT

La durée normale de l'apprentissage est fixée par la loi à 2 ans.

Cette durée peut être portée à un an pour les jeunes gens qui, après avoir suivi pendant une année au moins une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique, entrent en apprentissage en vue d'achever cette formation.

La durée de l'apprentissage peut en outre être portée à 3 ans pour certaines formations professionnelles par arrêté du Ministre de l'Education Nationale.

AGE D'ENTREE EN APPRENTISSAGE

L'apprenti ne peut être engagé que s'il a 16 ans au moins et 25 ans au plus. Toutefois, les jeunes gens âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

VISITES MEDICALES

Les jeunes apprentis ne peuvent être engagés qu'après avoir subi un examen médical approfondi, notamment par le médecin du travail.

L'apprenti sera occupé à des travaux en rapport avec ses forces, toutes les précautions nécessaires seront prises du point de vue de l'hygiène et de la sécurité.

Sa surveillance médicale sera exercée conformément aux dispositions légales. Le temps passé à cet effet sera rémunéré comme temps de travail.

FORMATION DONNEE AUX APPRENTIS

L'apprentissage doit comporter obligatoirement un enseignement technique, pratique et théorique, complété par une formation générale conforme à la réglementation en vigueur.

L'apprenti ne peut être occupé à des travaux et services qui ne sont pas ceux de la profession.

L'apprenti doit être occupé à des travaux formateurs, sa formation sera méthodique et complète pour le préparer au diplôme prévu par le contrat.

Lorsque les cours d'enseignement théorique ou général sont organisés dans l'entreprise, ils devront être professés par des personnes compétentes tant du point de vue technique que du point de vue pédagogique.

L'employeur inscrira l'apprenti dans un C.F.A. assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat. Le choix du C.F.A. sera précisé dans le contrat.

L'assistance aux cours professionnels sera comptée comme temps de travail et rémunérée comme tel.

L'employeur doit présenter les apprentis au diplôme de l'enseignement technologique correspondant à la formation prévue au contrat. En cas d'échec, si les parties le désirent et sur avis circonstancié du directeur du centre de formation, le contrat peut être prorogé d'un an.

REMUNERATION DE L'APPRENTI

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage.

Ce salaire déterminé par le décret du 29.01.1988 est calculé sur un certain pourcentage du S.M.I.C.

Il ne pourra en tout état de cause être inférieur à :

- 30 % du S.M.I.C. pour la première année,
- 50 % du S.M.I.C. pour la deuxième année,
- 75 % du S.M.I.C. pour la troisième année.

AVANTAGES EN NATURE

Ils ne peuvent être déduits du salaire que dans la limite de 75 % de la déduction autorisée en ce qui concerne les autres salariés, par la réglementation applicable en matière de Sécurité Sociale.

En outre cette déduction ne peut excéder chaque mois un montant égal aux 3/4 du salaire.

Les modalités de déduction des avantages en nature doivent être énoncées sur le contrat d'apprentissage.

Lorsqu'un apprenti formé au sein de l'entreprise a passé avec succès le diplôme prévu et est maintenu dans l'entreprise, il percevra le salaire de la catégorie correspondante, sans abattement d'âge.

DEPOT DE LA CONVENTION

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt aux secrétariats des Conseils de Prud'Hommes du département de la Charente et à la Direction départementale du Travail et de l'Emploi dans les conditions prévues par le Code du Travail.

DATE D'APPLICATION

La présente convention collective ainsi que les Annexes et Avenants établis à la même date, prennent effet au 1er FEVRIER 1990.

Elle annule et remplace la Convention Collective de la Métallurgie du 12.04.1976 et ses divers avenants.

Fait à ANGOULEME, le 12 DECEMBRE 1989.

Les Organisations syndicales,

La Délégation patronale,

C.F.T.C.

C.G.T.-F.O.

C.F.E.-C.G.C.

C.F.D.T.