



Accueillir un apprenti

Tout ce qu'un employeur doit savoir, de la fiche de poste à la fin du contrat. Les montants viennent des décrets, les jours des calendriers de l'année, les règles des articles du Code du travail — chacun cité.

0 € de formation

Prise en charge par votre OPCO. Une seule exception, page 5.

Les jours, dès la signature

Le calendrier de l'année entière vous est remis avec le contrat.

45 jours pour se décider

Chacun peut arrêter librement pendant les 45 premiers jours.

Ce que vous trouverez dans ces huit pages

- 1 Les profils que nous formons** — pages 2 et 3 : neuf formations, les postes qu'elles ouvrent, les blocs de compétences que chacune valide
- 2 Les démarches, dans l'ordre** — page 4 : de la fiche de poste au premier versement de l'aide, et ce qui bloque
- 3 Ce que ça coûte** — page 5 : l'aide selon votre effectif, le salaire par âge, la prise en charge, la participation
- 4 Sa présence et son planning** — page 6 : les jours d'école, les examens, le week-end, les horaires, le cas des mineurs
- 5 Le maître d'apprentissage** — page 7 : qui peut l'être, ce qu'on lui demande, combien d'apprentis
- 6 Quand ça coince** — page 8 : les 45 jours, la rupture, la médiation, et qui appeler

Si vous hésitez, c'est probablement pour l'une de ces trois raisons

« **Trop de paperasse** » Page 4 Sept étapes, dont trois pour vous. Le reste, nous le montons et le déposons

« **Je n'ai pas le temps de former** » Page 7 Le métier s'apprend chez vous, les cours sont notre part — il n'y a pas de programme à préparer

« **Et si ça ne marche pas ?** » Page 8 Quarante-cinq jours pour arrêter librement, et une médiation gratuite ensuite

Où nous trouver. 2 rue Armand Cassan, en plein centre de Mantes-la-Jolie — Mantes-Station à dix minutes à pied (ligne J), la gare de Mantes-la-Jolie à un quart d'heure (lignes J et N, et les TER). Vous pouvez passer voir les locaux et rencontrer des candidats sur place.

Une question qui n'est pas ici ? Le bureau des entreprises répond tous les jours de 10 h à 18 h — même interlocuteur du premier appel à la fin du contrat.

Pour déposer un poste, un e-mail suffit — relations.entreprises@mantes-school.com, ou mantes-school.com/entreprises/deposer-une-offre. Nous qualifions le poste, présélectionnons sur votre cahier des charges, et l'administratif est notre part. L'école est certifiée **Qualiopi** — actions de formation et actions de formation par apprentissage, certificat n° QNW0191 : c'est ce que votre OPCO vérifie avant de prendre le contrat en charge.

Les profils que nous formons

Neuf formations, toutes commerciales. Ce qui les sépare n'est pas le programme mais le **degré d'autonomie** qu'on peut attendre — le seul critère qui compte quand on écrit une fiche de poste. Ci-dessous celles qui sortent au niveau Bac et Bac+2 ; les Bac+3 et Bac+5 sont sur la page d'en face.

LA FORMATION, ET LES POSTES QU'ELLE OUVRE	À L'ÉCOLE	AIDE 1 ^{RE} ANNÉE	CE QU'IL APPREND À FAIRE
TITRES PROFESSIONNELS			
TP Conseiller commercial Bac · 1 an · RNCP37717 conseiller commercial, attaché commercial, commercial, etc.	lundi 41 jours/an	5 000 €	Prospection · Prise de rendez-vous · Suivi et relances clients · Entretiens de vente · Négociation-fidélisation · Réclamations · Social selling · Reporting
TP Négociateur technico-commercial Bac+2 · 1 an · RNCP39063 technico-commercial, chargé d'affaires, chargé de développement commercial, etc.	mercredi 47 jours/an	4 500 €	Prospection de nouveaux clients · Gestion de portefeuille · Analyse des besoins · Démonstration produits/services · Négociation de contrats · Veille concurrentielle · Projets commerciaux · Assistance technique pré-vente
BTS — DIPLÔMES D'ÉTAT			
BTS Communication Bac+2 · 2 ans · RNCP37198 chargé de communication, assistant de communication, chargé de communication digitale, etc.	jeudi et vendredi 85 jours/an	4 500 €	Stratégie de communication · Solutions média et digitales · Création de supports (Canva, Photoshop...) · Community management · Événementiel
BTS GPME Bac+2 · 2 ans · RNCP38363 assistant de direction, collaborateur de dirigeant, secrétaire de direction, etc.	1 ^{re} jeudi et vendredi 2 ^e lundi et mardi 85 · 74 jours/an	4 500 €	Relation clients/fournisseurs · Gestion des risques · Gestion du personnel et RH · Soutien au fonctionnement et au développement de la PME
BTS MCO Bac+2 · 2 ans · RNCP38362 conseiller de vente et de services, chargé de clientèle, marchandiseur, etc.	jeudi et vendredi 85 jours/an	4 500 €	Relation client et vente-conseil · Animation et dynamisation de l'offre · Gestion opérationnelle de l'unité commerciale · Management de l'équipe
BTS NDRC Bac+2 · 2 ans · RNCP38368 commercial terrain, négociateur, conseiller commercial, etc.	1 ^{re} lundi et mardi 2 ^e jeudi et vendredi 84 · 74 jours/an	4 500 €	Ciblage et prospection · Négociation et accompagnement de la relation client · Relation client à distance et digitalisation · Animation de réseaux

« **À l'école** » donne les jours fixes de l'année et le nombre de journées que l'alternant y passe — cours, rentrée et examens compris. Le reste de l'année il est chez vous, vacances scolaires et été inclus. Deux nombres quand les deux années d'un BTS diffèrent : **c'est voulu**, un première année en début de semaine et un deuxième année en fin de semaine, et vous n'êtes jamais sans personne.

« **Aide** » est celle de l'État, la première année, pour une entreprise de **moins de 250 salariés** — au-delà, le régime diffère, page 5. « **Ce qu'il apprend à faire** » vient du référentiel officiel de la certification, pas d'une liste rédigée par l'école. **Vous n'avez pas à tout couvrir** — aucune entreprise ne le fait. Vous pouvez lui confier d'autres missions ; l'essentiel est qu'elles correspondent à sa formation.

Quel niveau pour quel poste

Prospecter et vendre	Bac · Bac+2	Terrain, phoning, rendez-vous, vente accompagnée
Tenir un périmètre	Bac+2	Un portefeuille, un rayon, une action commerciale de bout en bout
Piloter	Bac+3 · Bac+5	Un centre de profit, une équipe, un plan d'action commercial — page suivante

Un contrat de BTS couvre les **deux ans** du cycle ; les autres durent un an, le mastère un ou deux.

Bac+3 et Bac+5, le pilotage

Au-delà du Bac+2, on ne confie plus une tâche mais un périmètre : un centre de profit, une équipe, un plan d'action commercial.

LA FORMATION, ET LES POSTES QU'ELLE OUVRE	À L'ÉCOLE	AIDE 1 ^{RE} ANNÉE	CE QU'IL APPREND À FAIRE
TITRES PROFESSIONNELS			
TP Responsable d'établissement marchand Bac+3 · 1 an · RNCP38666 responsable de point de vente, gérant de magasin, directeur de magasin, etc.	mercredi 44 jours/an	2 000 €	Stratégies de vente · Objectifs commerciaux · Événements commerciaux · Campagnes de fidélisation · E-commerce · Réseau de partenaires · Analyse des ventes · Relations transporteurs/fournisseurs
BACHELOR			
Bachelor Bac+3 · 1 an · RNCP41962 responsable du développement commercial, responsable développement, responsable de la stratégie commerciale, etc.	lundi 65 jours/an	2 000 €	Veille commerciale et concurrentielle · Segmentation client et exploitation du CRM · Plan d'actions commerciales (objectifs et RSE) · Tableaux de bord et Business Intelligence · Reporting commercial · Mesure de la satisfaction client · Outils d'aide à la vente · Appui à la négociation · Marque employeur et recrutement · Intégration et animation d'équipe · Coaching et suivi des performances
MASTÈRE			
Mastère Manager du développement commercial Bac+5 · 1 ou 2 ans · RNCP41966 responsable du développement commercial, directeur commercial, directeur des ventes, ingénieur d'affaires, key account manager, responsable partenariats, etc.	mercredi 47 · 53 jours/an	2 000 €	Définir la stratégie commerciale de l'entreprise · Piloter la stratégie et la performance commerciale · Manager les équipes commerciales · Piloter l'innovation commerciale et la compétitivité de l'entreprise

La seule ligne que vous payez. Un diplôme de niveau 6 ou plus — tous ceux de cette page — donne lieu à une participation de **750 €, une seule fois** pour tout le contrat, facturée à l'issue des 45 premiers jours en entreprise et réduite au prorata en cas de rupture. Le reste est pris en charge par votre OPCO : détail page 5.

Ce que vous pouvez lui confier

● Vous n'avez pas à tout couvrir

Le poste doit avoir un **rapport avec la formation** préparée (L6222-24). C'est la seule obligation. Personne ne confie l'intégralité d'un référentiel, et d'autres missions sont les bienvenues.

● Ce n'est pas un stagiaire

C'est un salarié : un poste, des objectifs, un bulletin de paie et des comptes à rendre. Les entreprises qui en tirent le plus sont celles qui lui confient un périmètre à lui dès les premières semaines.

● Deux apprentis, pas plus

Un même maître d'apprentissage peut en suivre **deux**, et un troisième si la formation de l'un est prolongée après un échec (R6223-6) — page 7.

● Le poste est validé avant

La fiche de renseignement se remplit ensemble avant la signature, et nous vous disons en un appel quel niveau correspond à votre besoin. Si le poste évolue en cours d'année, dites-le-nous : ça se corrige.

Programme, coefficients et fiche officielle France compétences des huit certifications : mantes-school.com/formations. Le mastère n'y figure pas — sur celui-là, le bureau des entreprises vous répond directement.

Il n'est pas trop tard. Les rentrées ont lieu en **octobre** et les inscriptions restent ouvertes **deux mois après**, dans la limite des places : un poste ouvert en novembre peut encore être pourvu sur l'année en cours.

Dans l'ordre, et qui fait quoi

Sept étapes de la fiche de poste au premier versement. Vous en tenez trois, l'école tient les autres.

- 1 **Vous décrivez le poste.** Missions, profil, rythme souhaité, lieu. Un mail ou un appel suffit — le bureau des entreprises met en forme.
- 2 **Nous qualifions et présélectionnons.** Le poste est rapproché des promotions concernées, les candidatures filtrées sur votre cahier des charges. Vous ne recevez pas une pile de CV.
- 3 **Vous rencontrez et vous choisissez.** Seul. L'école n'impose personne et ne facture pas le recrutement.
- 4 **Vous désignez un maître d'apprentissage.** Les conditions sont page 7. C'est un préalable, pas une formalité de fin : le contrat le mentionne.
- 5 **Nous montons le contrat.** Cerfa, convention de formation, calendrier. Vous signez, l'apprenti signe — son représentant légal aussi s'il est mineur.
- 6 **Nous déposons chez votre OPCO.** Le dépôt doit intervenir dans les six mois qui suivent la conclusion du contrat. C'est lui qui déclenche la prise en charge de la formation et l'aide.
- 7 **Vous activez SYLAé.** Créez l'espace employeur sur sylae.asp.gouv.fr et renseignez votre RIB dès la validation du contrat. **Sans espace actif ni RIB, aucune aide n'est versée** — c'est le blocage le plus fréquent, et il est invisible tant qu'on ne l'attend pas.

Ce qui bloque, et comment l'éviter

● Le RIB manquant

L'aide est calculée, validée... et n'arrive pas. Neuf fois sur dix, c'est l'espace SYLAé. Créez-le sans attendre le courrier de l'ASP.

● La DSN

L'aide se déclenche sur la remontée de votre déclaration sociale nominative. Un apprenti non déclaré, ou mal déclaré, suspend le versement sans avertissement.

● Le dépôt tardif

Passé six mois après la conclusion du contrat, le dépôt n'est plus recevable. Nous déposons dès la signature — ne gardez pas un Cerfa signé dans un tiroir.

● Le maître d'apprentissage qui part

Un contrat sans maître d'apprentissage désigné n'est plus conforme. Prévenez-nous : le remplacement se déclare, il ne se devine pas.

Le pas-à-pas SYLAé — création de l'espace, RIB, DSN, suivi des versements — est détaillé sur mantes-school.com/entreprises/sylae, avec un guide en PDF.

Quand s'y prendre

Le bon moment	Mai à octobre	Les meilleurs profils partent tôt. Un poste ouvert en mai se pourvoit mieux qu'en septembre
Après la rentrée	Deux mois	Nos inscriptions restent ouvertes deux mois après la rentrée, dans la limite des places — et la loi laisse jusqu'à trois mois pour conclure le contrat
Sur place	Toute l'année	Job datings et rencontres à l'école : vous voyez plusieurs candidats dans la même demi-journée, sans vous déplacer

Ce que vous n'avez pas à faire

● Chercher les candidats

Nous les avons, nous les connaissons, et nous filtrons sur votre cahier des charges. Vous recevez des profils, pas une pile de CV.

● Rédiger le Cerfa

Ni le contrat, ni la convention de formation, ni le dépôt à l'OPCO. Vous signez, nous faisons le reste et nous suivons jusqu'au versement.

● Vous occuper du pédagogique

Programme, évaluations, examens, absences en cours : c'est notre part. Vous confiez des missions, nous formons.

● Vous déplacer

Les visites de suivi, c'est nous qui venons. Les rencontres avec les candidats peuvent se tenir à l'école, plusieurs dans la même demi-journée.

Ce que ça vous coûte, exactement

Un salaire diminué d'une aide de l'État — la formation est payée par votre OPCO. Sauf une ligne, dite plus bas.

L'aide de l'État, la première année

Son montant dépend du diplôme préparé. Les chiffres ci-dessous sont ceux des entreprises de **moins de 250 salariés** — contrats conclus depuis le 8 mars 2026.

Ce que prépare votre alternant	Aide de l'État, 1re année
Niveau Bac TP Conseiller commercial	5 000 €
Niveau Bac+2 TP Négociateur technico-commercial · BTS Communication · BTS GPME · BTS MCO · BTS NDRC	4 500 €
Niveau Bac+3 et Bac+5 TP Responsable d'établissement marchand · Bachelor · Mastère Manager du dév. commercial	2 000 €
Apprenti reconnu travailleur handicapé quelle que soit la formation	6 000 €

Versée par l'ASP, mensuellement, sans démarche — mais votre espace SYLAé doit être actif et votre RIB renseigné. Sources : Code du travail L6243-1 et D6243-2 ; décret n° 2026-168 du 6 mars 2026.

À partir de 250 salariés, le régime est différent. Les montants sont plus faibles, et l'aide n'est pas acquise d'office : Au 31 décembre de l'année suivant la conclusion du contrat, l'entreprise doit justifier d'au moins 5 % d'alternants dans son effectif — ou d'au moins 3 % avec une progression d'au moins 10 % sur un an. À défaut, elle n'est pas versée. Appelez-nous, on calcule votre cas.

Le salaire, par âge et par année de contrat

L'âge de votre alternant	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Avant 18 ans	504,10 € 27 % du SMIC	728,14 € 39 % du SMIC	1 026,86 € 55 % du SMIC
18 à 20 ans	802,82 € 43 % du SMIC	952,18 € 51 % du SMIC	1 250,90 € 67 % du SMIC
21 à 25 ans	989,52 € 53 % du SMIC	1 138,88 € 61 % du SMIC	1 456,28 € 78 % du SMIC
26 ans et plus	1 867,02 € 100 % du SMIC	1 867,02 € 100 % du SMIC	1 867,02 € 100 % du SMIC

Montants calculés sur le SMIC de 1 867,02 € brut, en vigueur depuis le 1er juin 2026 — source : fiche service-public F2918. Le pourcentage dépend de l'âge et de l'année de contrat, **jamais du rythme**. C'est un minimum : votre convention collective peut prévoir davantage, jamais moins.

La formation, et la seule exception

Elle est prise en charge par votre OPCO — entre 6 750 et 8 500 € par an selon la formation — et vous n'avancez rien.

L'exception, à connaître avant de signer. Depuis le 1^{er} juillet 2025, un diplôme de niveau 6 ou plus — chez nous le **Bachelor**, le **TP Responsable d'établissement marchand** et le **Mastère** — donne lieu à une participation de **750 €, une seule fois**, facturée à l'issue des 45 premiers jours en entreprise et réduite au prorata en cas de rupture.

Quand il est là, et ce que vous pouvez lui demander

Les jours de cours sont arrêtés à la rentrée et vous recevez le calendrier complet à la signature. Pour tout le reste, l'apprenti suit **votre** organisation, avec les mêmes règles que vos autres salariés. Deux réserves : les jours d'école, et l'âge.

Ce que le calendrier porte, en plus des jours fixes

● Les semaines intensives

Une semaine entière à l'école, ou entière chez vous, s'ajoute parfois au rythme — au calendrier dès la signature.

● Les semaines d'examen

Ce sont des jours de formation, où votre alternant est attendu. Elles ouvrent droit à **cinq jours de congé payés en plus** (L6222-35), à prendre dans le mois qui précède — à anticiper dans vos plannings de printemps.

● La journée d'intégration

Le 30 septembre, toute l'école réunie. Votre alternant y est attendu : c'est du temps de formation.

● Et l'été, il est à vous

Le contrat court souvent jusqu'à fin août alors que les cours s'arrêtent avant : entre les deux, votre alternant est chez vous à **temps plein**, formé et autonome — au moment où les équipes tournent en effectif réduit.

L'apprenti majeur — le cas le plus fréquent

Le samedi	Souvent cru interdit	Jour ouvrable comme un autre : si vos équipes y travaillent, lui aussi
Le dimanche	Cru interdit aussi	Possible si votre établissement est lui-même autorisé à ouvrir ce jour-là
Le repos dû	L3131-1 · L3132-2	Onze heures entre deux journées, vingt-quatre par semaine — soit trente-cinq d'affilée
Ses horaires	Crus figés à l'année	Vous les répartissez ; seuls les jours de cours sont fixes
Ses congés	Vous décidez	Cinq semaines, posées selon vos règles, pas selon les vacances scolaires
Les jours d'école	L6222-24	Temps de travail effectif, compté dans l'horaire et payé : non récupérable

Les établissements qui dérogent **de droit** au repos dominical sont listés à l'article **R3132-5** — hôtels, cafés et restaurants, produits alimentaires de consommation immédiate, etc. Ailleurs, la dérogation vient d'une zone touristique ou du préfet.

Le commerce alimentaire est un cas à part. Il n'est pas dans cette liste : l'article **L3132-13** lui donne un régime propre — le repos dominical peut être donné **à partir de treize heures**, avec un repos compensateur d'une journée par quinzaine.

Avant dix-huit ans — un régime plus strict

● Deux jours consécutifs

De droit, par semaine (L3164-2). Un accord collectif **étendu** peut y déroger pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, à une condition qui ne se contourne pas : trente-six heures de repos consécutives au minimum.

● Le dimanche

Interdit, sauf dans **douze secteurs** listés par décret (L3164-5, R3164-1) — hôtellerie, restauration, traiteurs, cafés, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie, poissonnerie, fleurs, alimentaire de détail.

● Les jours fériés

« Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi » (L3164-6). Une dérogation existe (L3164-8), mais elle suppose **à la fois** un décret listant les secteurs et un accord collectif.

● La durée maximale

Huit heures par jour, trente-cinq par semaine (L3162-1). La plupart de nos alternants sont majeurs : demandez-nous l'âge avant d'arrêter un planning de week-end.

La note complète, article par article : mantes-school.com/apprenti-week-end-et-planning. ⚠ Le « Précis de l'apprentissage » du ministère n'est **pas opposable** — il l'écrit lui-même.

Le maître d'apprentissage

C'est la personne qui accueille l'alternant au quotidien et l'évalue avec l'école. **Elle forme au métier, nous enseignons** : les cours sont notre part du contrat.

Qui peut l'être

Votre **convention ou accord collectif de branche** fixe les conditions en priorité. À défaut, l'article **R6223-22** du Code du travail demande, au choix :

Avec diplôme	R6223-22	Un diplôme du domaine, au moins équivalent à celui préparé, et un an d'expérience en rapport avec la qualification visée
Sans diplôme	R6223-22	Deux ans d'expérience en rapport avec la qualification visée
Combien	R6223-6	Deux apprentis simultanément, plus un troisième dont la formation est prolongée après un échec à l'examen

Ce n'est pas nécessairement le dirigeant, ni le supérieur hiérarchique direct. La fiche de vérification des qualifications est téléchargeable sur mantes-school.com/entreprises — remplit une fois, elle vaut pour le contrôle.

Ce qu'on lui demande vraiment

● Confier de vraies missions

Le travail doit être **en relation directe avec la formation** prévue au contrat — article L6222-24. Ce n'est pas une clause de style : un alternant en management commercial placé six mois en réserve n'apprend pas son métier, et l'école le signale.

● Un point régulier

Court et fréquent vaut mieux que long et rare. La plupart des ruptures se désamorcent parce que quelqu'un a parlé tôt.

● Le livret numérique

Il remplace le carnet papier : compétences acquises, visites, évaluations. Quelques minutes par période. Un guide dédié est téléchargeable.

● Nous recevoir

Deux à trois visites dans l'année — c'est l'école qui se déplace. Elles servent à ajuster les missions, pas à contrôler l'entreprise.

Il part, ou change de poste ? Prévenez-nous. Un contrat sans maître d'apprentissage désigné n'est plus conforme, et la régularisation prend cinq minutes si elle est faite tout de suite.

Ce que vous y gagnez, concrètement

● Il ne compte pas dans votre effectif

« Les apprentis » sont exclus du calcul des effectifs de l'entreprise — article L1111-3. Recruter un alternant ne vous fait donc franchir aucun seuil social.

● Formé à vos méthodes

Un an ou deux à apprendre vos process, vos outils, vos clients. À la fin, vous embauchez quelqu'un d'opérationnel dès le premier jour — sans période d'intégration, et sans prime de précarité à verser.

● Vous testez avant d'engager

C'est le seul contrat qui vous permet de voir travailler quelqu'un une année entière, sur de vraies missions, avant de décider s'il rejoint durablement l'équipe.

● Un relais dans l'équipe

Encadrer un alternant fait progresser celui qui l'encadre : c'est souvent la première responsabilité d'encadrement confiée à un bon technicien, et elle se voit.

Ce que l'école vous doit, en retour. Un CFA a seize missions fixées par la loi. Trois vous concernent directement : **valider le poste avant la signature** — c'est la fiche de renseignement entreprise et poste ; **assurer la cohérence** entre ce qui s'apprend ici et ce qui se fait chez vous ; et **intervenir** quand quelque chose ne colle pas, avant que ça devienne une rupture. Votre interlocutrice est nommée, elle ne change pas en cours d'année.

Et ce qu'on ne lui demande pas : construire un programme, corriger des devoirs, noter, se déplacer à l'école — c'est nous qui venons — ni monter le moindre dossier. La pédagogie et l'administratif sont notre part du contrat. Ce qui lui revient tient en trois choses : de vraies missions, un point régulier, et le livret signé aux échéances.

La rupture, et ce qui la précède

La plupart des ruptures se désamorcent — à condition que quelqu'un parle tôt. Signalez-nous une difficulté dès qu'elle apparaît : la médiation fait partie de nos missions, et elle ne coûte rien.

Les quarante-cinq premiers jours

Pendant les **45 premiers jours de formation pratique en entreprise** — consécutifs ou non, et ils ne comptent pas les jours d'école — chacune des deux parties peut rompre le contrat **librement**, sans motif ni indemnité. C'est la période d'essai de l'apprentissage.

Après, les voies sont limitées

D'un commun accord	L6222-18	Un accord écrit signé des deux parties. C'est la voie la plus simple, et la plus fréquente.
À votre initiative	L6222-18	Seulement pour force majeure, faute grave, inaptitude médicale constatée, ou décès de l'employeur maître d'apprentissage en entreprise unipersonnelle — selon la procédure de licenciement
À son initiative	L6222-18	Il saisit d'abord le médiateur, vous informe par écrit au plus tôt 5 jours après ; la rupture prend effet 7 jours plus tard
Exclusion du CFA	L6222-18-1	Elle constitue la cause réelle et sérieuse d'un licenciement, que vous prononcez selon la procédure de droit commun

⚠ « Il ne fait pas l'affaire » n'est pas un motif. Passé les 45 jours, une rupture hors de ces cas est irrégulière et vous expose. Si la situation se dégrade, appelez-nous **avant** : l'accord commun reste ouvert tant que le dialogue l'est.

Ce que ça change pour vous, et pour lui

● L'aide s'arrête

Elle est versée mensuellement sur la durée effective du contrat. Une rupture en cours d'année interrompt le versement — il n'y a rien à rembourser pour les mois déjà courus.

● La participation se proratisse

Sur les niveaux 6, une rupture pendant les 45 jours ramène la participation à 50 % du niveau de prise en charge, au prorata des jours travaillés. Un nouveau contrat ailleurs pour la même certification : 200 € au lieu de 750 €.

● Il reste en formation

Six mois sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (L6222-18-2), protection sociale maintenue, le temps de retrouver un employeur. Un contrat rompu ne met personne dehors.

● Le médiateur

Gratuit, sans avocat. C'est celui de la chambre dont relève VOTRE entreprise — la plupart relèvent de la CCI : **CCI Paris Île-de-France**, cmercuri@cci-paris-idf.fr · 01 55 65 44 44. Immatriculée au répertoire des métiers ? C'est la CMA de votre département. Il cherche d'abord une solution, pas un responsable.

Avant d'en arriver là. Missions floues, absences répétées, comportement : dites-le tôt. Nous rencontrons l'alternant, nous ajustons avec vous, et nous établissons si besoin un plan de soutien. C'est exactement ce que la loi attend d'un CFA — et ça marche mieux qu'une lettre recommandée.

La formalité : un écrit signé de vous et de l'apprenti — son représentant légal en plus s'il est mineur. Le CFA ne signe pas, il est destinataire (R6222-21). Et c'est vous qui notifiez votre OPCO, sans délai (D6224-6). Le circuit détaillé, les recours et le formulaire : mantes-school.com/entreprises/rupture-de-contrat. En cas de litige, l'inspection du travail (DRIEETS) reste compétente, et le conseil de prud'hommes peut être saisi après médiation.



La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes : actions de formation, actions de formation par apprentissage. Certificat n° QNW0191.

Le bureau des entreprises

Ouvert tous les jours, 10 h – 18 h
01 30 63 25 89 · relations.entreprises@mantes-school.com
2 rue Armand Cassan
Siège, 20 rue du Vieux Pilon
78200 Mantes-la-Jolie · mantes-school.com/entreprises



L'application MSB
app.mantes-school.com