



CHAMBRE
DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE
DE LA SAVOIE

Service Apprentissage
5 rue Salteur
73024 Chambéry Cedex
Tél. 0 820 22 73 73 (0,09 € ttc/min)
Télécopie : 07 79 75 76 74
apprentissage@savoie.cci.fr
www.savoie.cci.fr

GUIDE DE L'APPRENTISSAGE

Avril 2008



Sommaire

Nouvelle procédure	2
L'Apprentissage : un enjeu collectif	3
Conditions à remplir	4
Démarche de l'employeur	5
Les salaires	7
Les avantages	8
Les aides	10
Les engagements	11
Législation	11
L'hôtellerie, la restauration	15
Contacts	18

Nouvelle procédure

Le Décret n° 2006-920 du 26 juillet 2006 attribue
l'enregistrement des contrats d'apprentissage
aux Chambres Consulaires

Organisme consulaire compétent :

1. **la Chambre des Métiers et de l'Artisanat**, si l'entreprise est inscrite au répertoire des Métiers ;
2. **la Chambre d'Agriculture**, si elle emploie un apprenti mentionné au 7° de l'article L. 722-20 du code rural, sauf si cet employeur relève du 6° de l'article L. 722-1 dudit code ;
3. **la Chambre de Commerce et d'Industrie** s'il est immatriculé au Registre du Commerce et des Sociétés sauf s'il relève également d'un des organismes consulaires mentionnés au 1° et 2° ci-dessus

Avertissement :
Toutes ces dispositions peuvent être révisées en fonction de nouveaux textes.

L'apprentissage : un enjeu collectif

« Être en situation d'apprentissage, c'est à la fois, écouter, regarder, toucher, sentir, goûter »

Ouvert depuis 1987 à toutes les formations du **CAP à BAC + 5**, l'apprentissage constitue une véritable filière de formation et bénéficie d'un regain d'intérêt de la part des chefs d'entreprise.

Il s'impose aujourd'hui comme l'une des meilleures voies pour apprendre un métier et trouver un emploi.

Reste encore à valoriser son image auprès des jeunes et de leurs familles.

- **Renforcer** l'attractivité de l'apprentissage,
- **Intensifier** la relation avec l'entreprise,
- **Améliorer** le dispositif institutionnel de l'apprentissage,
- **Favoriser** l'esprit d'entreprendre :

4 axes de propositions des CCI de Rhône-Alpes pour poursuivre le développement de l'apprentissage.

(extrait de la 7ème conférence des C.C.I. de Rhône-Alpes)

L'apprentissage est une filière de formation qui permet d'acquérir un diplôme (du CAP au niveau BAC + 5) et une expérience professionnelle tout en étant rémunéré.

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail dont le temps est partagé entre une entreprise et un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).**

Il met en relation 3 acteurs : un(e) apprenti(e), une entreprise (privée ou publique) et un CFA.

Les Chambres de Commerce et d'Industrie jouent un rôle important de conseillers en matière d'apprentissage. Ce sont les interlocuteurs uniques des employeurs tout au long du déroulement du contrat.

Comme tout contrat il crée des droits et des devoirs.

Qui finance ?

- Les entreprises,
- La Région Rhône Alpes
- L'Etat
- L'Union européenne

Source région Rhône-Alpes

Conditions à remplir

« **Le maître d'apprentissage c'est un guide, un modèle. Il doit avoir la volonté d'expliquer, de transmettre mais aussi savoir écouter et manifester une certaine ouverture d'esprit.** »

> Le Maître d'apprentissage

- Etre titulaire d'un diplôme ou titre et posséder au moins **3 ans d'expérience** dans le même domaine que celui préparé par l'apprenti.

Ou

- Posséder une expérience professionnelle **d'au moins 5 ans** en rapport avec le métier préparé par l'apprenti.
- Travailler à plein temps car le maître d'apprentissage doit être avec le jeune quand celui-ci est dans l'entreprise. (art.R.117-3)

Nombre d'apprentis par entreprise :

- Chaque maître d'apprentissage peut former deux apprentis ou élèves de classe préparatoires à l'apprentissage (CPA) et un redoublant. (art.R.117-1)

> L'apprenti :

- Etre âgé de 16 ans au moins et 25 ans au plus.
(les jeunes ayant un niveau scolaire de 3^{ème}, peuvent entrer en apprentissage dès l'âge de 15 ans)
Des dérogations à l'âge limite de 25 ans ont été prévues, notamment lorsque l'objectif est la création ou la reprise d'entreprise. (art.L.117-3) ainsi que les jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés.
- Etre apte physiquement au travail qui va être effectué en entreprise : c'est l'objet de la visite médicale d'embauche, obligatoire.

Les jeunes de nationalité étrangère quant à eux, doivent remplir certaines conditions pour y avoir accès.

- **Cas des ressortissants de l'Union Européenne** (sauf République tchèque, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, Slovaquie, d'Andorre ou de Monaco) :
 - ✎ Carte Nationale d'Identité du pays d'origine (ou autre document prouvant l'identité tel que le passeport)

- **Cas des apprentis non ressortissants de l'UE**

- ✎ Un étranger ne peut conclure de contrat d'apprentissage sans avoir obtenu au préalable l'autorisation d'exercer une activité salariée, par exemple : une carte de résident ou une carte de séjour temporaire portant la mention « salarié »

Démarches de l'employeur

- Contacter le Service Apprentissage de la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Savoie,
- Remplir une fiche de renseignement,
- La retourner au service qui va établir le contrat qui sera envoyé pré rempli avec une liste de pièces à fournir,
- Envoyer le contrat au Centre de Formation d'Apprentis pour visa et inscription du jeune,
- Puis retourner le dossier **avec les pièces justificatives** au service afin qu'il soit enregistré sous condition qu'il soit complet,

Justificatifs à fournir selon les cas

- photocopie de la fiche d'aptitude médicale passée par l'apprenti
- dérogation à l'utilisation de machines dangereuses pour les apprentis mineurs dans les métiers de bouche, du bâtiment, de la mécanique et de l'industrie.
- photocopies de la carte d'identité ou de la carte de séjour du jeune s'il est de nationalité étrangère
- photocopie des diplômes du maître d'apprentissage
- attestation sur l'honneur de l'employeur
- certificats de travail des anciens employeurs quand le maître d'apprentissage est depuis moins de 5 ans dans l'entreprise
- photocopies des cartes et menus pour les restaurants

- la **Déclaration Unique d’Embauche** auprès de l’URSSAF elle vous permet en une seule fois de réaliser 9 formalités liées à l’embauche d’un salarié , les informations sont transmises à :
 - l’URSSAF
 - l’INSEE
 - l’ASSEDIC
 - La Caisse Régionale d’Assurance Maladie
 - La Direction Départementale du Travail et de l’Emploi
 - Le Centre de Médecine du Travail
 - L’Agence Nationale pour l’Emploi

- une **demande de convocation à la Médecine du Travail** pour la visite d’embauche de l’apprenti.

Dates du contrat :

L’apprentissage commence le jour d’entrée dans l’entreprise ou le premier jour de cours si le contrat commence par une période scolaire. **Cette date doit impérativement figurer sur votre contrat de travail.** La loi précise que, sauf dérogation, la date de votre entrée en apprentissage dans l’entreprise ne peut être antérieure de plus de 3 mois, ni postérieure de plus de 3 mois au début de votre scolarité au CFA ou à l’université.

Exemple : les cours au CFA commencent le 1^{er} septembre, votre apprentissage en entreprise ne peut commencer avant le 1^{er} juin, ni après le 31 novembre.

Les dérogations ne peuvent être accordées, sur demandes motivées, que par le Recteur d’Académie ou le Directeur Régional de l’Agriculture pour l’apprentissage agricole et après un bilan de compétence effectué par un Centre d’Aide à la Décision (Chambre des métiers).

Si la dérogation est accordée, dans le cas d’une entrée en apprentissage antérieure à la date limite normale, la durée du contrat sera prolongée jusqu’à la fin de la scolarité au CFA.

Les salaires

Salaire minimum en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé à partir de 21 ans.

(le salaire peut être supérieur en vertu d'un accord conventionnel ou contractuel)

Age du jeune	Rémunération	
	Année d'exécution	% du SMIC
16 – 17 ans	1 ^{ère} année	25 %
	2 ^{ème} année	37 %
	3 ^{ème} année	53 %
18 – 20 ans	1 ^{ère} année	41 %
	2 ^{ème} année	49 %
	3 ^{ème} année	65 %
21 – 25 ans	1 ^{ère} année	53 %
	2 ^{ème} année	61 %
	3 ^{ème} année	78 %

Formation complémentaire	A partir de 16 ans	A partir de 18 ans	A partir de 21 ans
Après un contrat d'1 an	40 %	56 %	68 %
Après un contrat de 2 ans	52 %	64 %	76 %
Après un contrat de 3 ans	68 %	80 %	93 %

Est appelé « formation complémentaire » un diplôme connexe ou une mention complémentaire, c'est-à-dire une formation de même niveau qui complète la formation acquise par le précédent diplôme.

Attention : Des règles particulières de rémunération sont prévues en cas de prolongation ou de réduction de la durée de l'apprentissage, en cas de modification de cette durée en raison du niveau initial du jeune, en cas de contrats successifs conclus chez le même employeur, en cas d'entrée en apprentissage à l'issue d'un contrat d'orientation effectué dans la même entreprise et en cas de prolongation du contrat d'un apprenti handicapé

Les avantages

Pendant toute la durée du contrat, vous êtes totalement exonéré des cotisations et contributions de Sécurité Sociale (part salariale et part patronale), sur la rémunération allouée.

Si vous êtes inscrit au répertoire des métiers ou si vous employez dix salariés au plus au 31 décembre de l'année précédant la conclusion du contrat d'apprentissage, vous verserez, éventuellement, la cotisation supplémentaire et la majoration complémentaire d'accidents du travail.

Si vous n'êtes pas inscrit au répertoire des métiers et employez plus de dix salariés au 31 décembre de l'année précédant la conclusion du contrat d'apprentissage, vous versez :

- Les contributions au fonds national d'aide au logement,
- Le cas échéant, le versement transport, la taxe de 8 % et la majoration complémentaire d'accidents du travail ;
- Les cotisations patronales d'assurance chômage, de retraite complémentaire et d'AGFF (non recouvrées par l'URSSAF)
- Cotisations sociales au titre de l'accident du travail et des maladies professionnels à compter du 01/01/2007.

Bon à savoir :

Pour un même salarié, les avantages liés au contrat d'apprentissage ne sont pas cumulables avec d'autres aides à l'emploi ou d'autres exonérations de cotisations patronales.

> Cotisations forfaitaires

L'ACOSS, l'UNEDIC et l'ARCCO ont respectivement fixé les montants des cotisations forfaitaires de sécurité sociale, d'assurance chômage, de garantie des créances des salaires et de retraite complémentaire dues par les employeurs sur les salaires des apprentis versés à compter du 1^{er} janvier de l'année écoulée.

On rappelle que ni la CSG ni la CRDS ne sont dues sur les salaires des apprentis. Les barèmes donnés ci-après valent pour l'année sauf modification en cours d'année des taux des cotisations restant dues.

> Calcul des cotisations forfaitaires

Les cotisations sont calculées en appliquant les taux de droit commun au salaire minimal légal des apprentis (valeur au 1^{er} janvier) tel qu'il résulte de l'application des articles D 117-1 à 5 du code du travail diminué de 11 points (20 points dans les départements d'Outre-Mer)

La rémunération réelle de l'apprenti, l'horaire de travail, l'abattement pour frais professionnels et les avantages en nature éventuels n'ont aucune incidence sur l'assiette des cotisations.

Régime des rémunérations des apprentis

Effectif de l'entreprise(1)	10 salariés et moins		Plus de 10 salariés	
	Part salariale	Part patronale	Part salariale	Part patronale
Sécurité sociale(2)	Exo	Exo(5)	Exo	Exo(5)
Assédic (3)	Exo	Exo	Exo	Dues
Retraite compl. +AGFF	Exo(4)	Exo(4)	Exo(4)	Dues
FNAL/Transport	-	Exo	-	Dues
CSG/CRDS	Exo	-	Exo	-
Taxes et participations	-	Exo	-	Dues
(1) à la date de signature du contrat d'apprentissage (2) assurance maladie, assurance veuvage, assurance vieillesse, allocations familiales, (3) Assurance chômage et AGS (4) Jusqu'au taux effectif minimal (7,50 % à l'ARRCO) (cotisations dues au-delà). (5) A l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles				

Source : groupe revue fiduciaire

Les aides

Aides régionales aux employeurs Révisées chaque année

Catégories d'aides	Montant	Caractéristiques et conditions à remplir	justificatifs
Crédits d'impôts pour les entreprises	1 600 à 2 200 € par apprenti	Selon conditions	
Aide de base pour tout contrat d'apprentissage par année de contrat	1 000 €	Attribuée pour tout contrat d'apprentissage dûment enregistré par les services de l'Etat. A la fin du 6 ^{ème} mois révolu la première année, puis au prorata temporis chaque année du contrat.	Les données d'enregistrement du contrat d'apprentissage des Services de l'Etat. Aide versée au vu de l'attestation fournie par le CFA.
Aide pour encourager la formation du maître d'apprentissage (y compris maître d'apprentissage confirmé)	500 €	Suivi d'une demi-journée de formation : soit dans le CFA de l'apprenti, soit dans un organisme consulaire, soit dans un organisme de formation conventionné par la Région Rhône Alpes. La 1 ^{ère} fois l'employeur a 1 an à compter de la date d'enregistrement du contrat pour effectuer la formation : puis tous les 2 ans à compter de la date de la première formation, et ce, que que soit le nombre d'apprentis.	Versée au vu de l'attestation fournie par l'établissement ayant effectué la formation
Aide versée pour la formation des niveaux par année de contrat V (CAP, BEP) et IV (BAC PRO, BP)	1 000 € 500 €	Niveaux IV et V de formation indiqués dans le contrat d'apprentissage dans la rubrique « niveau du diplôme préparé »	Les données du contrat d'apprentissage transmises par les services de l'Etat, aide versée au vu de l'attestation fournie par le CFA
Aide pour la formation d'un apprenti de 18 ans au moins « sans qualification »	1 000 €	Apprenti ayant au moins 18 ans dans les six mois qui suivent la signature du contrat d'apprentissage, à partir de la date d'embauche et sorti du système éducatif « sans qualification », c'est-à-dire lorsqu'il cesse sa formation initiale sans avoir achevé un cycle de formation d'enseignement général, technologique, professionnel ou à la sortie de la 3 ^{ème}	« Le niveau de formation actuel » figurant dans le contrat d'apprentissage, aide versée au vu de l'attestation fournie par le CFA

Conseil Régional Rhône Alpes
Service des Aides aux Employeurs et aux Apprentis de la Direction de l'Apprentissage

N° Azur : 0810 833 980

Télécopie : 04 72 59 57 01

Permanences de 9h à 12h du mardi au vendredi

78 route de Paris - BP 19
69751 Charbonnières les Bains cedex

Les engagements

> De l'employeur :

- Faire suivre à l'apprenti tous les cours et activités pédagogiques organisés par le C.F.A.
- Lui assurer la formation pratique, en lui confiant des tâches en relation directe avec la formation prévue au contrat
- Accepter les contrôles effectués sur le plan pédagogique ou réglementaire
- Prévenir les parents en cas de maladie ou d'absences s'il est mineur.

> De l'apprenti :

- Travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat
- Respecter les horaires prévus et le matériel confié
- Suivre la formation assurée par le C.F.A. et par l'entreprise
- Se présenter aux épreuves du diplômes ou titre prévu par le contrat

Législation

> Période d'essai

Pendant cette période qui est de **deux mois** à partir du démarrage du contrat, **l'employeur et l'apprenti peuvent rompre unilatéralement** le contrat, sans avoir besoin de motiver la décision. La rupture a lieu sans indemnités (sauf stipulation contraire) ni préavis. Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA ainsi qu'à la Chambre de Commerce et d'Industrie.

> Durée de travail

Moins de 18 ans : sauf autorisation de l'Inspection du Travail et avis du médecin, la durée du travail ne pourra excéder :

7 heures par jour

35 heures par semaine,

4 heures 30 de travail successif maximum (pause ½ heure)

Plus de 18 ans : ils sont soumis aux règles applicables à l'ensemble du personnel.

A titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par **l'Inspection du Travail**, après avis conforme de la médecine du Travail.

> Semaines passées au C.F.A

Quand l'apprenti suit une semaine de cours au C.F.A., **il ne peut reprendre son travail dans l'entreprise** ni le soir après les cours, ni le samedi, ni le dimanche de cette semaine.

La durée de la scolarité fait partie intégrante du temps de travail.

> Repos hebdomadaire

Les apprentis bénéficient du repos dominical sauf dans les entreprises où l'activité se situe ce jour.

> Jours fériés

Aucun travail les jours fériés légaux sauf l'hôtellerie qui bénéficie d'une dérogation applicable également pour les apprentis : 2 jours par an en plus du **1^{er} mai** sont fériés et chômés pour la corporation : **11 novembre et 25 décembre**. Si ces trois journées sont travaillées, **elles sont récupérables ou payées doubles.**

> Repos nocturnes

Pour les apprentis de moins de 18 ans, il doit **au moins être égal à 12 heures.** C'est à dire qu'entre la fin du travail et la reprise le lendemain, **il doit s'écouler 12 heures.**

Pour les apprentis de moins de 16 ans il doit **être au moins égal à 14 heures.**

> Congés

- **Congés payés légaux** : 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence (01/06 au 31/05),
- Congés pour **événements familiaux** selon la convention collective,
- Il existe une autre période de congés, spécifique aux apprentis, que l'employeur doit **obligatoirement** accorder : il s'agit du **congé spécial de préparation aux examens** de **5 jours ouvrables**, qui doit être pris pendant le mois précédent l'examen. Ce congé donne droit au maintien du salaire.

> Travail dangereux

Les travaux dangereux ne peuvent être confiés à un apprenti **que sous certaines conditions**. Les art. R 234.11 du code du Travail fixent la liste des travaux dangereux interdits aux apprentis de moins de 18 ans : entretien, nettoyage, utilisation de machines dangereuses, travaux en hauteur dans les chantiers du bâtiment, abattage d'animaux...

Le C.F.A. fournit la liste des matériels concernés. Si la Médecine du Travail émet un avis favorable au cours de la visite d'embauche, vous devez demander l'autorisation effective à l'Inspection du Travail (formulaire transmis avec le contrat par la Chambre de Commerce et d'Industrie).

> Accident du travail

L'apprenti bénéficie de la même législation que les autres salariés, y compris pendant le temps de formation au C.F.A.

En cas d'accident au C.F.A. ou pendant les trajets, ce sera donc à l'employeur de remplir les déclarations.

> Droit syndical et représentation du personnel

L'apprenti peut adhérer au syndicat de son choix.

> Responsabilité de l'employeur

Comme pour tout salarié, l'employeur est civilement responsable des dommages causés par les apprentis. Pour les mineurs, il est tenu de prévenir les parents ou le représentant légal de toute absence ou maladie.

> Rupture d'un contrat d'apprentissage

Passé le délai de la période d'essai, la résiliation du contrat **ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires** ou, à défaut, **être prononcée par le Conseil de Prud'hommes** en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations.

➤ Les imprimés sont à retirer à la **Chambre de Commerce et d'Industrie**

A noter : Suite à la modification de l'article L 115-2 du Code du Travail, par la Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat peut prendre fin à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement.

> Contrats successifs

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations fixées en fonction de son âge est plus favorable.

> Protection sociale de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des mêmes prestations d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès, que les salariés.

Le statut d'apprenti ouvre droit, sous certaines conditions, aux prestations familiales et l'allocation de rentrée scolaire :

- **Prestations familiales jusqu'à 20 ans, si le salaire n'excède pas 55 % du SMIC**
- **Allocation de rentrée scolaire jusqu'à 18 ans si le salaire n'excède pas 55 % du SMIC.**

L'hôtellerie, la restauration

> Durée quotidienne et hebdomadaire de travail

Majeurs : 39 heures

Mineurs : 35 heures

Ils ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et 35 h par semaine, temps de formation inclus. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 h 30, les mineurs doivent bénéficier **d'une pause de 30 minutes**

> Semaine passée au C.F.A.

Quand l'apprenti suit une semaine de cours à temps plein au C.F.A., il ne peut reprendre son travail dans l'entreprise **ni le soir après les cours, ni le samedi, ni le dimanche de cette semaine** sauf si le nombre d'heures de cours est inférieure à l'horaire hebdomadaire notée sur le contrat, dans ce cas il peut compléter les heures dans l'entreprise **à hauteur de cet horaire** (ex : 30 heures de cours + 5 heures dans l'entreprise = 35 heures).

> Repos hebdomadaire

- Les apprentis de moins de 18 ans doivent bénéficier de 2 jours de repos **consécutifs**.
- Lorsqu'à l'issue d'une période de travail en entreprise, le jeune doit retourner au CFA, les jours de repos consécutifs devront lui être accordés **le week-end**.

> Evaluation des avantages en nature

Montant du « Minimum Garanti » (M.G.) au 1er juillet 2007 = 3,21 €

- Nourriture : Un apprenti travaillant 5 jours par semaine, est présent 22 jours par mois, a droit à 44 repas.

1er ex. : S'il consomme 1 repas par jour, soit 22 repas par mois

- Avantages en nature nourriture = 22 repas x 3,21 € x 75 % = 52,97 €
- Indemnités compensatrice nourriture = 22 repas à 3,21 € = 70,62 €
Total = 123,59 €

2ème ex. : Si il consomme 2 repas par jour, soit 44 repas par mois

- Avantages en nature nourriture = 44 repas x 3,21 € x 75 % = 105,93 €
- Indemnités compensatrice nourriture : NEANT

Précision : Même pendant la semaine de cours en CFA, l'employeur doit verser l'indemnité compensatrice nourriture à son apprenti.

- Logement : La valeur forfaitaire du logement est fixée comme suit :

60 € x 75 % = 45 € pour une pièce,
32 € x 75 % = 24 € par pièce supplémentaire.

Source : Actualités juridiques « L'Hôtellerie » N° 3037 du 12 /07/07

> Les repos

Travail de nuit

Dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, le travail de nuit ne peut être autorisé que de 22h à 23h30 pour les apprentis de moins de 18 ans (art.R.213-9 du 13 janvier 2006). Le travail de nuit des apprentis ne peut être effectué que sous la responsabilité **effective** du maître d'apprentissage. (formulaire de dérogation à demander à la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Savoie).

Il est **interdit** de faire travailler les mineurs :

Entre 23h30 et 6 heures du matin pour les 16-18 ans
Entre 20 heures et 6 heures du matin pour les moins de 16 ans

Repos nocturne

Pour les 16-18 ans :

Il doit au moins être égal à 12 heures.

Pour les moins de 16 ans :

Il doit au moins être égal à 14 heures.

C'est à dire qu'entre la fin du travail un soir et la reprise le lendemain, il doit s'écouler 12 ou 14 heures selon le cas.

Source : F.A.G.I.H.T. Circulaire DRT n° 2002-15 du 22 août 2002

CONTACTS

> **Chambre de Commerce et d'Industrie de la Savoie**

Service apprentissage

5 rue Salteur
73024 Chambéry cedex

Permanence téléphonique le matin

9 h 00 – 12 h 15

Tél. 0820 22 73 73 (0,09 € TTC/MN)

Télécopie 04 79 75 76 74

Réception du public tous les jours

De 8 h 30 à 12 h 15 et de 13 h 45 à 17 h 30

www.savoie.cci.fr

courriel : apprentissage@savoie.cci.fr

Valérie ROBY Conseillère,

Aida ALIĆ Conseillère

Claire RASTELLO Chef de Service

Tél. : 0820 22 73 73

Télécopie : 04 79 75 76 74

> **D.D.T.E.F.P.**

Service Apprentissage

Carré Curial

73000 CHAMBERY

Tél. : 04 79 60 70 03/60

Permanences téléphoniques et ouverture au public

Du lundi après midi, au vendredi

8 h 45 – 11 h 30 et 13 h 45 – 16 h 45

Mme PELUX chef du service

Mme REY assistante

Service des renseignements

04 79 60 70 01

Ouverture au public tous les jours sauf le mercredi