

1) Les atouts de l'apprentissage

Les atouts pour l'entreprise

L'apprentissage constitue un excellent moyen de répondre aux besoins et préoccupations des chefs d'entreprise. Entrepreneurs, exploitants agricoles, vous êtes les mieux placés pour partager votre passion et transmettre les valeurs de votre secteur professionnel.

Vous formez un jeune à un métier et vous lui donnez une véritable culture d'entreprise.

- **Former un collaborateur à son univers** et à ses méthodes de travail **en transmettant un savoir-faire.**
- **Développer l'activité de l'entreprise ou une activité nouvelle.**
- **Gérer et anticiper son recrutement** (départ en retraite, nouvel associé ...) en préparant une possible embauche à l'issue du contrat.
- **Avoir connaissance**, dans certains secteurs, **des évolutions techniques et professionnelles** que l'apprenti-e peut partager durant sa formation au CFA.
- **Des avantages économiques** par une exonération de charges totale ou partielle, une aide unique à l'apprentissage (entreprises du secteur privé).

www.apprentissage.gouv.fr

Les atouts pour l'apprenti(e)

L'apprentissage est une formation par alternance qui, en plus de permettre l'obtention des mêmes diplômes – mêmes programmes et conditions - que la formation scolaire, offre à l'apprenti(e) l'un des meilleurs tremplins vers l'acquisition de compétences et savoir-faire professionnels. L'accès à l'emploi est ainsi beaucoup plus aisé pour les apprentis : **70 %** d'entre eux trouvent un emploi dans les six mois suivant leur formation.

- **Une expérience professionnelle reconnue par les employeurs.** Un jeune en alternance bénéficie d'un double suivi personnalisé, en CFA et en entreprise permettant une meilleure acquisition des savoirs et compétences professionnels.
- **La prise en charge des coûts de formation**
- **Une rémunération** (pouvant aller au-delà du minimum légal) : l'apprenti-e acquiert ainsi une **autonomie financière**, et les mêmes droits que tout autre collaborateur de l'entreprise (congés payés, affiliation sécurité sociale, MSA, cotisation retraite...)
- **Une assurance et une crédibilité renforcée** lors de l'insertion professionnelle par sa connaissance des codes de l'entreprise et ses compétences professionnelles acquises.
- **La possibilité d'être recruté dans l'entreprise d'accueil** à l'issue du contrat.

2) Quelles conditions pour signer un contrat d'apprentissage ?

Pour être maître d'apprentissage, **le maître d'apprentissage** doit :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau au moins égal à la formation dispensée et justifier d'une année d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti(e).

Ou

- Justifier de deux années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti(e).

(Ces conditions peuvent varier selon les conventions ou accords collectifs de branche, pour plus d'information s'y reporter)

L'apprenti(e) doit être âgé de **16* à 29*** ans révolus

** Après une classe de 3^{ème}, il est possible sous condition de signer un contrat d'apprentissage à 15 ans*

* Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans révolus :

- les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu (35 ans)
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti-e ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci (35 ans)
- les travailleurs en situation de handicap (pas de limite d'âge)
- les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise (sous certaines conditions mais pas de limite d'âge)
- les sportifs de haut niveau (pas de limite d'âge)

3) Salaire, aides et avantages financiers

Les avantages financiers pour l'employeur

- o Exonérations de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales au titre de ce contrat d'apprentissage.
- o L'apprenti(e) n'est pas comptabilisé dans le calcul des effectifs de l'entreprise.

Une Aide Unique versée par l'Etat aux employeurs d'apprenti-e-s

Elle s'adresse **aux entreprises privées** de moins de 250 salariés, pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre de niveau inférieur ou égal au niveau 4 (niveau Bac)

Elle est versée si le contrat d'apprentissage a débuté après le 01/01/2019

Ce versement est assujetti à la Déclaration Sociale Nominative mensuelle.

Montant :

1^{ère} année de contrat	2^{ème} année de contrat	3^{ème} année de contrat
<u>4125 € au maximum</u>	<u>2000€ au maximum</u>	<u>1200€ au maximum</u>

Les aides exceptionnelles pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 01/07/2020 et le 31/12/2021 dans le cadre du plan de relance :

- Pour les entreprises du secteur public :

- L'aide exceptionnelle ne concerne que la Première année d'exécution du contrat.
- L'aide exceptionnelle prend fin au terme de la première année d'exécution du contrat, l'aide unique prend le relai pour les entreprises qui peuvent en bénéficier.
- Elle concerne tous les niveaux de formation équivalent au plus, au niveau 7 (master, ingénieur).
- Toutes les entreprises privées sont éligibles mais celles de plus de 250 salariés doivent respecter des engagements de recrutement de salariés.
- L'aide exceptionnelle est de 5000 euros pour un apprenti mineur, 8000 euros pour un apprenti majeur (quel que soit le diplôme visé jusqu'au niveau 7).
- Quand l'apprenti devient majeur en cours de contrat, application des 8000 euros le 1er jour du mois

qui suit la date d'anniversaire de l'apprenti.

- Pour les entreprises du secteur public (**collectivités territoriales et établissements publics en relevant**) :

Les établissements publics dont l'activité revêt un caractère industriel et commercial ne sont pas éligibles à l'aide.

L'aide financière exceptionnelle s'élève à **3 000 euros** pour **chaque contrat d'apprentissage éligible**. Ce montant est **forfaitaire**.

L'aide est **versée en une seule fois** par l'Agence de Services et de Paiement (ASP), qui assure la gestion administrative et financière de l'aide exceptionnelle.

Quelles sont les aides pour l'apprenti(e)?

Pour les apprentis dans le secteur privé, les aides sont prises en charge par un Opérateur de Compétences (OPCO) :

- aide à l'hébergement et à la restauration (pour le transport, l'aide est à la discussion)
- aide au premier équipement

L'apprenti(e) peut bénéficier de **l'aide au permis de conduire** (500€), sous certaines conditions :

- Etre âgé(e) d'au moins 18 ans
- Avoir un contrat d'apprentissage en cours
- Être engagé(e) dans la préparation du permis B

Comment est rémunéré(e) l'apprenti(e) ?

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables

- Le SMIC horaire brut au 01/10/2021 est de 10.48 €
- Les heures d'absence en entreprise et au C.F.A. peuvent être déduites du salaire.

Les salaires sont exonérés de l'impôt sur le revenu, dans la limite du montant annuel du SMIC. Cette disposition s'applique à l'apprenti(e) ou au foyer fiscal de ses parents.

	16 / 17 ans	18 / 20 ans	De 21 à 25 ans	A partir de 26 ans
1ère année	27 %	43 %	53 %	100 %
	429,16 €	683,47 €	842,42 €	1589,47 €
2ème année	39 %	51 %	61 %	100 %
	619,89 €	810,63 €	969,57 €	1589,47 €
3ème année	55 %	67 %	78 %	100 %
	874,21 €	1064,94 €	1239,78 €	1589,47 €

SMIC au 1er Octobre 2021

Sous réserve d'évolution par décret suite à la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018

Plus de renseignements sur le site du portail de l'apprentissage :

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

Un simulateur permet de calculer en ligne le salaire minimum légal et le coût de l'apprenti(e)

(<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R16148>) ou portail de l'apprentissage

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/ ou consulter votre développeur de centre de formation.

Les employeurs du secteur public peuvent majorer la rémunération de l'apprenti de 10 ou 20 points.

4) Les obligations

Les obligations de l'employeur / maître d'apprentissage :

Outre ce qui précède et le versement du salaire (ci-dessus) :

- L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti(e) tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où il l'aura inscrit(e).
- Il est en outre tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti(e) en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle définie en accord avec le Centre.
- L'employeur doit inscrire et faire participer l'apprenti(e) aux épreuves du diplôme sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.
- Les apprenti(e)s mineurs ne peuvent être tenus à exercer leur activité professionnelle les jours de fêtes reconnues et légales.
- L'employeur est tenu de fournir à l'apprenti(e) les équipements de sécurité individuelle
- Un maître d'apprentissage peut être responsable de 2 apprenti(e)s maximum (+1 si prolongation de contrat)
- L'employeur est tenu de mettre l'apprenti(e) dans des conditions de travail qui respectent les consignes de sécurité communément admises ("coups de poings", ceinture de sécurité, arceau de protection etc)
- L'employeur est tenu de faire réaliser à l'apprenti(e) une visite médicale d'information et prévention (VIP) dans les 2 mois qui suivent son embauche (si apprenti-e majeur-e) ou avant son affectation sur le poste de travail (si apprenti-e mineur-e)
- Les entreprises du secteur public participent à la prise en charge du coût de formation

Les obligations de l'apprenti(e)

- Travailler pour son employeur, pendant la durée du contrat,
- Suivre la formation dispensée au CFA et en entreprise.
- Respecter les horaires de travail en entreprise et au CFA
- Respecter les consignes de travail, les consignes de sécurité et le port des équipements de protection individuelle (EPI)
- Se présenter aux épreuves d'examen en relation avec le diplôme prévu par le contrat d'apprentissage.

5) Les caractéristiques légales du contrat d'apprentissage

La durée légale des contrats doit être comprise entre 6 mois et 3 ans (en fonction de la formation, du profil du candidat et des contraintes propres à chaque centre de formation).

La date de début de la formation en centre ou chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

Un apprenti qui n'a pas signé de contrat peut débuter un cycle formation en CFA dans la limite d'une durée de 3 mois avant la signature du contrat

L'apprenti(e) est salarié(e) de l'entreprise et non du CFA - cependant, le temps passé au CFA est considéré comme du temps de travail, et l'employeur reste responsable de son apprenti(e) pendant les périodes au CFA.

- L'employeur doit faire la "Déclaration préalable à l'Embauche", soit par biais postal soit sur les sites dédiés (MSA ou URSSAF)
- L'entreprise a une obligation d'inscrire le nom de l'apprenti(e) sur le "Registre du Personnel", (document obligatoire dans toute entreprise) avec dates d'entrée et de sortie, statut (apprenti(e)), emploi. Ce document est à conserver pendant 5 ans après le départ du salarié / apprenti.
- La Convention Collective de branche s'applique à l'apprenti(e) (majoration éventuelle du coefficient du salaire + avantages en nature ; à voir avec le comptable).
- L'entreprise doit verser un salaire selon les minima fixés par le décret en vigueur ou par la Convention Collective.
- L'entreprise établit un bulletin de salaire mensuel comportant les mentions légales habituelles : coordonnées de l'entreprise, coordonnées de l'apprenti(e), période de référence, nombre d'heures (151,67 heures par mois) et rémunération en fonction du pourcentage du SMIC.
- L'employeur doit remplir et transmettre la Déclaration Sociale Nominative mensuelle.

(Tous les éléments pour remplir le bulletin de salaire se trouvent sur le site www.service-public.fr)

- Le contrat d'apprentissage, comme tout contrat de travail est soumis au respect des durées légales. Quelques caractéristiques particulières sont toutefois à prendre en compte :
 - Repos hebdomadaire :
 - La semaine de travail (35 heures) est répartie sur 5 jours, éventuellement sur 6 jours.
 - Pas de travail le dimanche, ni les jours fériés, sauf dispositions prévues aux conventions collectives de référence ou dérogations
 - Pas d'heures supplémentaires pour les mineurs, avec cependant possibilité de dérogation jusqu'à 10h/ jour, avec un maximum de 40h/semaine, dans les entreprises d'aménagements paysagers.
 - Les jours de repos hebdomadaires précédents la semaine de retour au CFA doivent être obligatoirement le samedi et dimanche.
- Le repos hebdomadaire est d'au moins 24 heures consécutives, qui s'ajoute à l'obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives. Par conséquent, la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à **35 heures consécutives**. Le plus souvent, le salarié bénéficie de 2 jours de repos.*
- Pour les apprenti(e)s mineurs :
 - Pas de travail de nuit pour les mineurs. Pour les moins de 16 ans, les heures comprises entre 20h et 6h sont considérées comme du travail de nuit. Pour les mineurs de 16 à 18 ans, les heures comprises entre 22h et 6h sont considérées comme du travail de nuit.
 - 2 jours de repos consécutifs obligatoires (samedi - dimanche ou dimanche – lundi)

- Congés payés :

L'apprenti(e) a droit, comme tout salarié à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés de congés payés par année de travail (soit 5 semaines de congés payés/ an)

- C'est l'employeur qui fixe les périodes de congés en négociation avec l'apprenti(e); en cas de désaccord, c'est l'employeur qui tranche.
- Il faut respecter les conventions collectives si elles existent.
- Les jeunes de moins de 21 ans ont droit à 30 jours ouvrables de congés payés même s'ils n'ont pas travaillé suffisamment (sur leur demande, et le congé est payé proportionnellement au temps de travail).

- Rémunération des jours fériés « non travaillés » :

- Un jour habituellement travaillé : indemnisation (=salaire perçu s'il avait travaillé)
- Un jour habituellement non-travaillé : pas d'indemnisation

- La rupture de contrat :

- Elle peut être unilatérale pendant la période d'essai de 45 jours
- D'un commun accord au-delà de la période d'essai – saisie possible du médiateur (CFA et/ou Chambre consulaire)
- Sur décision de l'employeur en cas de faute majeure, faute grave ou inaptitude (selon modalités définies par la loi), ou en cas de décès du maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle ou en cas d'exclusion définitive du CFA (sous certaines conditions).
- Suite à liquidation judiciaire
- Le document de rupture de contrat est à retirer auprès des secrétariats du CFA

- Les étapes pour concrétiser un contrat d'apprentissage :

- établissement du CERFA FA13 et de la convention de formation fournie par le CFA.
- signature des parties
- cachet du CFA et report des informations concernant la formation
- dépôt auprès de l'Opérateur de Compétences (OPCO) à partir du 01/01/20 (ou à la DREETS pour les contrats du secteur public).

- Dérogation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail :

Le Code du Travail interdit aux travailleurs mineurs d'utiliser certaines machines et d'effectuer certains travaux considérés dangereux et réglementés*. Une déclaration de dérogation pour l'utilisation de ces machines est obligatoire. Elle est à demander auprès des CFA ou à l'Unité Territoriale de la DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

La Visite d'Information et de Prévention est obligatoire ; elle doit être effectuée dans les 2 mois qui suivent l'embauche (pour un apprenti-e majeur) ou avant son affectation sur le poste (pour un apprenti-e mineur).

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) est obligatoire.

** est considéré notamment comme dangereux tout matériel mû par un moteur thermique, électrique, hydraulique ou à air comprimé et les travaux exposants à des agents chimiques dangereux.*

- Que se passe-t-il en cas d'accident ?

-L'apprenti(e) est couvert par la MSA ou la CPAM dans la mesure où le maître d'apprentissage l'a déclaré(e).

-En cas d'accident du travail (y compris pendant les temps d'étude au CFA), l'employeur doit faire la déclaration et la transmettre dans les 48 heures à la caisse de la MSA ou CPAM.