

Guide de l'apprentissage 2020

- 1. Les atouts de l'apprentissage**
 - 1.1 pour l'Employeur
 - 1.2 pour l'Apprenti (e)
- 2. Les conditions pour signer un contrat d'apprentissage**
- 3. Les avantages financiers et l'Aide unique de l'Etat pour l'Employeur**
 - 3.1 Les avantages financiers
 - 3.2 L'Aide unique de l'Etat
- 4. Les aides pour l'Apprenti (e)**
 - 4.1 Aides diverses et dotation de matériel
 - 4.2 L'aide au permis de conduire
- 5. Le salaire de l'Apprenti (e)**
- 6. Les obligations de l'Employeur**
- 7. Les obligations de l'Apprenti(e)**
- 8. Les caractéristiques légales du contrat d'apprentissage**
 - 8.1 Le repos hebdomadaire et temps de travail
 - 8.2 Les congés payés
 - 8.3 La rupture du contrat
 - 8.4 La dérogation relative à l'hygiène et à la sécurité au travail et Visite d'Information et de Prévention obligatoire
 - 8.5 En cas d'accident
Les étapes de la formation par apprentissage

POUR TOUT RENSEIGNEMENT :

CFA de la Lozère : 1 Avenue des Martyrs de la Résistance 48100 MARVEJOLS
Tel : 04 66 32 02 39

1) Les atouts de l'apprentissage

1.1 Les atouts pour l'Entreprise :

- ➡ Répondre aux besoins et préoccupations de votre activité
- ➡ Partager sa passion, ses valeurs, sa culture d'entreprise, son savoir faire
- ➡ Développer l'activité de l'entreprise ou une activité nouvelle.
- ➡ Gérer et anticiper son recrutement (départ en retraite, nouvel associé ...)
- ➡ Partager ses connaissances avec celles de l'apprenti-e
- ➡ Bénéficier d'une aide financière ou exonération de charges à l'embauche

1.2 Les atouts pour l'Apprenti(e) :

- ◆ Travailler en alternance : en entreprise et en Centre de formation
- ◆ Préparer le même diplôme que celui de la voie scolaire
- ◆ Acquérir une première expérience professionnelle
- ◆ Se former gratuitement : formation prise en charge par l'employeur
- ◆ Acquérir de l'autonomie financière
- ◆ S'insérer dans le monde du travail (possible embauche à l'issue de la formation)

70% des jeunes qui ont suivi une formation par la voie de l'apprentissage trouvent du travail dans les 6 mois après l'obtention de leur diplôme

2) Les conditions pour signer un contrat d'apprentissage

Pour être maître d'apprentissage, l'Employeur 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)

Exceptions au-delà de 29 ans révolus pour:

- les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu en apprentissage l'année précédente (30 ans)
- les travailleurs en situation de handicap
- les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise (sous certaines conditions)
- les sportifs de haut niveau

3) Avantages financiers et Aide unique de l'Etat pour l'Employeur

3.1 Les avantages financiers pour l'employeur :

- **Exonération de tout ou partie des charges sociales patronales et salariales sur les salaires** versés aux apprenti(e)s pendant la durée totale du contrat d'apprentissage.
- L'apprenti(e) n'est pas comptabilisé dans le calcul des effectifs de l'entreprise.

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

Bénéficiaires :

↳ Les entreprises privées de **moins de 250 salariés**, pour la préparation d'un **diplôme** ou d'un titre **de niveau inférieur** ou égal au niveau IV (**niveau Bac**)

↳ Versement assujéti à la **Déclaration Sociale Nominative mensuelle**.

L'Etat versera **1/12^e de l'aide unique en fonction de la Déclaration de salaire faite à l'URSSAF ou la MSA.**

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>

4) Les aides pour l'apprenti(e)

4.1 Aides diverses et dotation de matériel :

Si la prestation est assurée par le CFA :

- Hébergement : 3€ maxi / nuit
- Restauration : 2€ maxi / repas
- Dotation au 1^{er} équipement professionnel ou de sécurité est également prévue
- Carte des métiers : avantages « étudiants » d'Occitanie (transports, musées, cinéma, etc)

4.2 L'aide pour le 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

Le secrétariat du CFA vous accompagne dans vos démarches (pièces justificatives à fournir dans les délais demandés)

5. Le salaire de l'Apprenti (e)

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables

- Le SMIC horaire brut au 01/01/2020 est de **10.15 €**
- **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.

A TITRE INFORMATIF :

	16 / 17 ans	18 / 20 ans	A partir de 21 ans	A partir de 26 ans
1ère année	27 %	43 %	53 %	100 %
	415,64 €	661,95 €	815,89 €	1539,42 €
2ème année	39 %	51 %	61 %	100 %
	600,37 €	785,10 €	939,05 €	1539,42 €
3ème année	55 %	67 %	78 %	100 %
	846,68 €	1031,41 €	1200,74 €	1539,42 €

N'hésitez pas à demander à votre comptable la simulation du coût de l'apprentissage de votre futur Apprenti(e).

6) Les obligations de l'Employeur

- ◆ Faire suivre à l'apprenti(e) tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le Centre où il l'aura inscrit(e).
Le non-respect de cette obligation par l'employeur peut conduire à une inspection de la DIRECCTE accompagnée d'un rapport à l'unité Régionale ; une requalification du contrat pouvant alors être envisageable.
- ◆ Assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti(e) : tâches ou poste de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle définie en accord avec le Centre.

- ◆ Inscrire et faire participer l'apprenti(e) aux épreuves du diplôme sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.
- ◆ Ne pas faire travailler les apprenti(e)s mineurs les jours de fêtes reconnues et légales.
Fournir à l'apprenti(e) les équipements de sécurité individuelle
- ◆ Ne pas être responsable de plus de 2 apprenti(e)s maximum (+1 si prolongation de contrat)
- ◆ Permettre à l'apprenti(e) de travailler dans des conditions respectant les consignes de sécurité communément admises ("coups de poings", ceinture de sécurité, arceau de protection etc)
- ◆ Réaliser une **Déclaration préalable à l'embauche** ainsi qu'une **visite médicale d'information et prévention** (VIP)
- ◆ **Envoyer le CERFA** du contrat d'apprentissage à l'OPCO (OPérateur de COmpétences) ou à la Direccte (contrats de droit public) dans les **5 jours** après la date d'exécution du contrat
- ◆ **Visite médicale AVANT l'affectation** au poste pour les **Apprentis MINEURS**. Et dans un délai de **2 mois** pour les Apprentis **MAJEURS** (Article L4624-1 du CT et Décret 2018-1340 du 28/12/2019)

7) 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.

8) Les caractéristiques légales du contrat d'apprentissage

La durée légale des contrats est définie selon le parcours de formation de chaque Apprenti et son ajustement fera l'objet d'une réflexion et d'une décision prise par le CFA.

➡ **Début du travail en entreprise : 2 mois AVANT l'entrée au CFA ou 3 mois APRES l'entrée en CFA**

- ➔ **Le temps passé au CFA : temps de travail**, et l'employeur reste responsable de son apprenti(e) pendant les périodes au CFA.
- ➔ L'apprenti(e) est couvert par la caisse complémentaire de l'employeur (type CRIA-IRCA) / pour plus de renseignements, **contactez votre comptable**.
- ➔ **Déclaration préalable Unique d'Embauche" obligatoire**
- ➔ Inscription 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.
- ➔ La Convention Collective de branche s'applique à l'apprenti(e) (majoration éventuelle du coefficient du salaire + avantages en nature).
- ➔ **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
- ➔ **Déclaration Sociale Nominative mensuelle**

(vous trouverez tous les éléments pour remplir le bulletin de salaire sur le site www.service-public.fr)

Le Repos hebdomadaire et temps de travail :

- ↻ La semaine de travail : 35 heures 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**, 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** : 24 heures consécutives minimum,*

*+ Le **repos quotidien** : 11 heures consécutives minimum.*

*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** (les heures comprises entre 21h et 6h sont considérées comme du travail de nuit)
- **2 jours de repos consécutifs obligatoires** (samedi - dimanche ou dimanche – lundi)

8.2 Les Congés payés :

- ▲ 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés de congés payés par année de travail.
- ▲ **L'employeur fixe les périodes de congés** en négociation avec l'apprenti(e); en cas de désaccord, c'est l'employeur qui tranche. Du 1^{er} Juin au 31 Mai
- ▲ Respect des conventions collectives si elles existent.
- ▲ Les jeunes de **moins de 21 ans : 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 :**
 - Un jour habituellement travaillé : indemnisation
 - Un jour habituellement non-travaillé : pas d'indemnisation

8.3 La rupture de contrat :

- Elle peut-être unilatérale pendant la période d'essai.
- ➔ A l'initiative de l'employeur quand :
 - commun accord entre l'Apprenti et son employeur au-delà de la période d'essai
 - faute grave ou inaptitude de l'apprenti (selon modalités définies par la loi)
 - force majeure / décès de l'employeur dans une entreprise unipersonnelle
 - **exclusion définitive du CFA**
- ➔ A l'initiative de l'Apprenti quand :
 - liquidation judiciaire de l'entreprise
 - obtention du diplôme (sollicitation du MEDIATEUR et respect d'un préavis)
 - Décision de l'autorité administrative
 - Après sollicitation du médiateur et respect d'un préavis

Le document officiel de rupture de contrat est à retirer auprès des secrétariats du CFA.

Les étapes pour concrétiser un contrat d'apprentissage :

- établissement du CERFA FA13 N° 10103*07
- signatures des parties
- cachet du CFA et report des informations concernant la formation
- envoi à l'OPérateur de COmpétences pour dépôt / enregistrement

8.4 La 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.

↪ **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 DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi).

↪ **La Visite médicale d'Information et de Prévention obligatoire (VIP)**

La visite d'information et de prévention est à passer dans un délai de **2 mois suivant l'embauche** d'un apprenti MAJEUR et **AVANT AFFECTATION AU POSTE** pour le Mineur, dans le Service de Santé au Travail dont dépend l'employeur.

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

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 l'employeur doit faire la déclaration et la transmettre dans les 48 heures à la caisse de la MSA ou CPAM.

L'accident qui a lieu au CFA est également un accident du travail.

LES ETAPES DE LA FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Journées Portes Ouvertes - Recherche MA –

Signature contrat jusqu'à 2 mois AVANT entrée au CFA
jusqu'à 3 mois APRES l'entrée au CFA

Visite médiale : Visite d'information et de prévention (VIP)
Mineur : AVANT l'affectation au poste
Majeur : dans les 2 MOIS APRES l'embauche

Entrée en formation au CFA : AVANT l'entrée en entreprise
: A LA MEME PERIODE que l'entrée en entreprise
: APRES l'entrée en entreprise

Période essai : 45 jours en entreprise / Rupture unilatérale possible
Bordereau de rupture à compléter

Rupture

Dans tous les cas un Bordereau de rupture est à remplir

Rupture : commun accord /

Par l'employeur : faute grave de l'apprenti/ inaptitude au poste / décès de l'employeur MA / force majeure/ exclusion définitive de l'apprenti par CFA /

Par l'apprenti : si obtention du diplôme APRES SOLLICITATION du médiateur et respect d'un préavis

Par le liquidateur : en cas de liquidation judiciaire

Par décision de retrait de l'apprenti par **l'autorité administrative**

Fin de l'apprentissage : A l'obtention du diplôme (SOLLICITATION du médiateur et respect d'un préavis)

: APRES l'obtention du diplôme à la date de fin d'exécution du contrat de travail

POUR TOUT RENSEIGNEMENT :

CFA de la Lozère : 1 Avenue des Martyrs de la Résistance 48100

MARVEJOLS Tel : 04 66 32 02 39