

Guide de l'apprentissage 2019

- 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 La Carte Jeune Région
 - 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
 - 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
 - 8.5 En cas d'accident

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 :

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.

1.2 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) 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)

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

- 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 :

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 IV (niveau Bac)**

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

Ce versement est assujéti à la Déclaration Sociale Nominative mensuelle.

L'Etat versera 1 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 La Carte Jeune Région :

Les aides sont déployées au travers de la «**Carte Jeune Région**», outil numérique innovant qui rassemble sur un support unique l'ensemble des aides individuelles :

- une aide au **transport**, à l'**hébergement** et à la **restauration**
- la distribution et la mise à disposition des **équipements pédagogiques individuels** pour alléger le poids des dépenses de la rentrée scolaire
- une **aide à l'acquisition** d'un **ordinateur portable** pour lutter contre la fracture numérique et renforcer l'égalité des chances.

L'apprenti(e) bénéficie ainsi des **mêmes avantages que les autres étudiants d'Occitanie** (transports, musées, cinéma, etc)

Le fonctionnement de la Carte Jeune est actif jusqu'au 31 / 12 / 2019

4.2 L'aide pour le permis de conduire :

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

5. Le salaire de l'Apprenti (e)

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables

- Le SMIC horaire brut au 01/01/2019 est de **10.03 €**
- 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	A partir de 21 ans	A partir de 26 ans
1ère année	27 %	43 %	53 %	100 %
	410,73 €	654,12 €	806,25 €	1521,22 €
2ème année	39 %	51 %	61 %	100 %
	593,27 €	775,82 €	927,94€	1521,22 €
3ème année	55 %	67 %	78 %	100 %
	836,70 €	1019,22 €	1186,85 €	1521,22 €

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

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 réaliser une **Déclaration préalable à l'embauche** ainsi qu'une **visite médicale d'information et prévention** (VIP)

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 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.**

- L'apprenti(e) est salarié(e) de l'entreprise et non pas 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 obligatoirement **déclarer** son apprenti(e) à la **MSA ou à l'URSSAF**
- L'apprenti(e) est couvert par la caisse complémentaire de l'employeur (type CRIA-IRCA) / pour plus de renseignements, **contactez votre comptable.**
- L'employeur doit faire la "**Déclaration préalable Unique d'Embauche**", soit par biais postal soit sur les sites dédiés (MSA ou DIRECCTE)

- 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.
- La Convention Collective de branche s'applique à l'apprenti(e) (majoration éventuelle du coefficient du salaire + avantages en nature).
- 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 la **Déclaration Sociale Nominative mensuelle**.

(vous trouverez tous les éléments pour remplir le bulletin de salaire 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:

8.1 Le 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, avec cependant possibilité de dérogation jusqu'à 10h/ jours, 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** (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 :

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

- **L'apprenti(e) ne peut pas exiger de congés payés avant le 31 mai de l'année qui suit le début du contrat.**
- **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 :**
 - 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.
 - D'un commun accord au-delà de la période d'essai
 - Sur décision de l'employeur en cas de faute majeure, faute grave ou inaptitude (selon modalités définies par la loi) ou **en cas d'exclusion définitive du CFA.**
 - Suite à liquidation judiciaire
 - A l'initiative de l'apprenti(e)
 - Le **document officiel de rupture de contrat est à retirer auprès des secrétariats du CFA ou des Chambres consulaires.**
-
- Les étapes pour concrétiser un contrat d'apprentissage:
 - établissement du CERFA FA13
 - signatures des parties
 - cachet du CFA et report des informations concernant la formation
 - envoi à la Chambre consulaire (ou DIRECTE) pour 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).

+ Visite médicale d'Information et de Prévention obligatoire (VIP)

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

8.5 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.

POUR TOUT RENSEIGNEMENT :

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