



Guide de l'Apprentissage

Ce que vous allez trouver dans ce guide...



L'apprentissage : construire les compétences de demain 1

Quelles conditions pour signer un contrat d'apprentissage ? 2



L'apprentissage et l'entreprise

1. Futur apprenti ? Futur employeur ? Un accompagnement... 2

2. La réalisation du contrat d'apprentissage et ses effets 2

2.1. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail 2

2.2. Les particularités du contrat d'apprentissage 3

2.3. Que se passe-t-il en cas d'accident ? 4

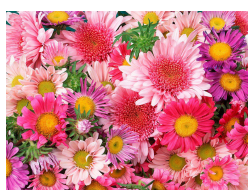
2.4. Quelles sont les obligations de l'employeur ? 4

2.5. Quelles sont les obligations de l'apprenti ? 5

3. Comment est rémunéré(e) l'apprenti(e) ? 5

4. Quels sont les avantages financiers pour l'employeur ? 6

5. Quelles sont les aides de la Région pour l'apprenti ? 6



Centre de **Formation**
d'Apprentis Agricoles
de l'Aude

EPLEFPA de Carcassonne



L'apprentissage : construire les compétences de demain

L'apprentissage est une formation par alternance qui conduit aux mêmes diplômes - même programme, même conditions d'obtention - que la formation "classique", scolaire.

1 - Les atouts pour l'apprenti

C'est une autre façon d'apprendre un métier, plus en phase avec le monde du travail et de l'entreprise et qui permet une meilleure insertion professionnelle

- **Une expérience professionnelle en situation** qui s'équilibre avec une formation générale et théorique. L'apprenti profite d'un double tutorat : un professeur tuteur dans son centre de formation et un maître d'apprentissage au sein de l'entreprise. Un jeune en alternance bénéficie d'un suivi personnalisé plus conséquent que dans une formation plus classique.
- **La prise en charge des coûts de formation**
- **Une rémunération** pouvant aller au-delà du minimum légal. L'apprenti a 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. À l'issue de son contrat, l'apprenti connaît le métier, le monde de l'entreprise, ses codes et ses règles. Une expérience que le jeune pourra ensuite valoriser sur son CV. Tous niveaux confondus, le taux de chômage des apprentis est deux fois moins élevé que celui des diplômés issus de formations classiques (*).
- **Possibilité de recrutement dans l'entreprise d'accueil** à l'issue du contrat

2 - Les atouts pour l'entreprise

- **Un collaborateur formé à son univers** et ses méthodes de travail **en transmettant un savoir-faire**
- **Développer l'activité de l'entreprise ou une activité nouvelle**
- **Gérer et anticiper son recrutement** en préparant une possible embauche à l'issue du contrat
- **Possibilité de recrutement dans l'entreprise d'accueil** à l'issue du contrat
- **Avoir connaissance**, dans certains secteurs, **des évolutions techniques et professionnelles** que l'apprenti peut partager durant sa formation au CFA
- **Des avantages économiques** par une exonération de charges totale ou partielle, une prime à l'apprentissage, une aide à l'embauche



Quelles conditions pour signer un contrat d'apprentissage ?

- **Pour l'apprenti** : être âgé de 16 à 26 ans

(après une classe de 3^{ème} ou une DIMA – Dispositif d'Initiation aux Métiers en alternance – classe préparatoire à l'apprentissage, il est possible de signer un contrat d'apprentissage à 15 ans)

- **Pour l'employeur** : obtenir "l'agrément"

Pour cela, avoir 3 ans d'expérience professionnelle ou 2 ans avec un diplôme correspondant à la formation dispensée

L'agrément est délivré à l'entreprise pour une durée d'un an lors l'enregistrement du contrat selon des conditions de moralité et de qualification (diplômes obtenus et ancienneté d'exercice du métier).

L'apprentissage et l'entreprise

1. Futur apprenti ? Futur employeur ? Vous avez besoin d'un accompagnement ?

- Prendre contact avec le CFAA Aude pour les formalités : conseils, formulaires à remplir, traitement administratif des dossiers.

2. La réalisation du contrat d'apprentissage et ses incidences

2.1 - Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail

- **L'apprenti** est le salarié de l'entreprise et **non pas du C.F.A.A.**
- **L'employeur** doit déclarer son apprenti à la MSA ou à l'URSSAF
Remplir l'imprimé "Déclaration Unique d'Embauche".
- **Obligation d'inscrire le nom de l'apprenti** sur le "Registre du Personnel", (document obligatoire dans toute entreprise) avec dates d'entrée et de sortie, statut (apprenti), emploi. Ce document est conservé 5 ans.
- **La Convention Collective** de branche s'applique à l'apprenti
Majoration éventuelle du coefficient du salaire + avantages en nature (vin par exemple).
- **Verser un salaire** selon les minima fixés par le décret en vigueur (décret n° 92 886 du 01.09.92) ou par la Convention Collective
(cf. "3. Comment est rémunéré(e) l'apprenti(e) ?").

L'employeur rémunère l'apprenti pour le temps passé en cours, comme en entreprise.

- **Etablir une fiche de paye** mensuelle comportant :
 - Coordonnées de l'entreprise
 - Coordonnées de l'apprenti
 - Période (du 01/09/2014 au 30/09/2014 par exemple)
 - Nombre d'heures : 151,67 heures par mois pour les entreprises n'ayant jamais accueilli d'apprenti avant janvier 2001 (sinon, 169 heures)
(sauf cas particulier - cf "3. Comment est rémunéré(e) l'apprenti(e) ?")
 - Taux : *exemple* = valeur SMIC horaire X 25 %
cf. "3. Comment est rémunéré(e) l'apprenti(e) ?"

- **Respecter les durées de travail** : cf. § 2.2
- **Repos hebdomadaire**
 - La semaine de travail est normalement répartie sur 5 jours, éventuellement sur 6 jours.
 - Pour les apprentis mineurs :
 - Pas de travail de nuit
 - Pas de travail le dimanche, ni les jours fériés
 - 2 jours de repos consécutifs (samedi - dimanche ou dimanche - lundi)
- **Rupture de Contrat**
 - Unilatérale dans les 60 premiers jours.
 - D'un commun accord ou sur décision du Tribunal des Prud'hommes (dans ce dernier cas, importance d'avoir notifié par lettre recommandée avec accusé de réception toute faute professionnelle). Le document officiel de rupture de contrat est à retirer auprès des secrétariats du CFAA.
- **Congés payés**
 - L'apprenti a droit, comme tout salarié à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés de congés payés par année de travail.
 - L'apprenti 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
 - 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 férié tombe un jour de travail : indemnisation
 - un jour férié tombe un dimanche : pas d'indemnisation

2.2 - Quelles sont les particularités du contrat d'apprentissage ?

- **Durée de travail (Art. L6222-24 et suivants)**
 - pour les apprentis mineurs
 - maximum de 8 h / jour et de 35 h / semaine
 - pas d'heures supplémentaires
 - travail de nuit INTERDIT
 - pour les apprentis majeurs : mêmes dispositions que pour les autres salariés.
- **Jours fériés** (extrait du Code du Travail Art. L 6222-28 et suivants)

Les **apprentis mineurs** ne peuvent être tenus en aucun cas, vis-à-vis de leur employeur, à travailler les dimanches et jours de fêtes légales.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

- **Congés pour examen**

En plus des congés payés, les apprentis peuvent bénéficier d'un maximum de 5 jours ouvrables dans le mois qui précède l'examen, à condition que ces journées soient organisées dans ce but par le CFAA (semaine de révision)

- **Dérogation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail (Art. L6222-30 et 31)**

Le Code du Travail interdit aux travailleurs mineurs d'utiliser certaines machines et d'effectuer certains travaux considérés dangereux*. Une dérogation pour l'utilisation de ces machines est obligatoire (formulaire fourni par le CFAA).

Cette dérogation est à demander à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) sur avis du service de la Médecine du Travail.

** est considéré notamment comme dangereux tout matériel mû par un moteur thermique, électrique, hydraulique ou à air comprimé*

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

- **L'apprenti est couvert** par la CMSA. ou la CPAM dans la mesure où le Maître d'Apprentissage l'a déclaré.
- **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.
L'accident qui a lieu au CFAA est également un accident du travail.
- **Respecter les règles de sécurité** imposées par les textes.
Dérogations pour les mineurs pour l'utilisation des machines (*cf. ci-dessus*)
L'employeur est responsable de la bonne organisation du travail dans son entreprise.

2.4 - Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Outre ce qui précède :

- L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où il l'aura inscrit.
- Il est en outre tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti 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. (Code du travail Art. L6223-3)
- L'employeur doit inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat (Code du Travail Art. L 6223-4)
- L'Employeur **s'engage** à assurer une **formation professionnelle méthodique et complète** (Code du Travail Art. L 6223-5 et suivants).
- Les **apprentis mineurs** ne peuvent être tenus à exercer leur activité professionnelle les jours de fêtes reconnues et légales (Code du Travail Art. L 6222 et suivants).
- L'employeur est tenu de **fournir à l'apprenti le matériel de travail et de protection et les équipements de sécurité individuelle. (Code du travail Art. L 6222-30 et suivants)**

2.5 - Quelles sont les obligations de l'apprenti ?

- **Travailler** pour son employeur, **pendant la durée du contrat**
- **Suivre la formation** dispensée au CFAA et en entreprise (Code du Travail Art. L 6221-1 et suivants)
- **Se présenter aux épreuves d'examen** en relation avec le diplôme prévu par le contrat d'apprentissage (Code du Travail Art. L6222-34)

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

- Le SMIC horaire brut au **01/01/2016** est de **9.67 €**
- Les heures d'absence en entreprise et au C.F.A. peuvent être déduites.

Catégorie d'âge	1 ^{ère} année du contrat	2 ^{ème} année du contrat	3 ^{ème} année du contrat
16 ans - 17 ans	25 %	37 %	53 %
18 ans - 20 ans	41 %	49 %	65 %
A partir de 21 ans	53 %	61 %	78 %

- Salaire mensuel

	Base horaire mensuelle	
	Entreprises qui n'a jamais accueilli d'apprenti avant janvier 2001	Toutes les autres entreprises
Taux SMIC	151,67 heures	169 heures
25 %	366.65 €	408.55 €
37 %	542.65 €	604.66 €
41 %	601.31 €	670.03 €
49 %	718.64 €	800.77 €
53 %	777.31 €	866.14 €
61 %	894.64 €	996.88 €
65 %	953.30 €	1062.24 €
78 %	1143.96 €	1274.69 €

4. Quels sont les avantages financiers pour l'employeur ?

- **Exonération** de tout ou partie des **charges sociales** patronales et salariales sur les salaires versés aux apprentis pendant la durée totale du contrat d'apprentissage.
- **Caisse complémentaire** (type CRIA-IRCA) cotisation prévoyance obligatoire dans l'Aude (part patronale + part salariale).
- **Apprenti non pris en compte** dans le calcul des effectifs de l'entreprise.

Les primes du Conseil Régional Languedoc-Roussillon

- **Prime d'aide à l'effort de formation** : 1 000 € par année de formation et par apprenti.
Ce soutien, versé à l'issue de chaque année de formation, est soumis à la présence effective de l'apprenti au CFA durant les cours. Cela concerne les entreprises qui emploient moins de 11 salariés.
- **Prime d'aide à la signature** : 1000 € versé à la signature du contrat pour tout apprenti supplémentaire à l'effectif de l'entreprise au 01 juillet de l'année. Cela concerne les entreprises qui emploient moins de 250 salariés.
- **Aide à l'embauche « apprenti jeune mineur »** :
 - **Périmètre de l'aide** : Les entreprises de moins de 11 salariés, aide valable pour tous les contrats signés à partir du 01 juin 2015 ; sont concernés tous les jeunes âgés de moins de 18 ans à la date de signature du contrat (date de démarrage) ; aide valable uniquement pour la 1^{ère} année du contrat.
 - **Montant de l'aide** : 4 400€ forfaitaire pour 1 an soit 1 100€ par trimestre
 - **Procédure de demande de l'aide** : demande à faire sur le portail de l'alternance : « alternance.emploi.gouv.fr », la procédure est entièrement dématérialisée, pas de demande écrite
 - **Modalités de règlement de l'aide** : 1 100€/trimestre au vu d'une attestation fournie par l'employeur, c'est le service de l'ASP qui sera chargée du paiement de cette aide

Ces aides sont cumulatives

Le Crédit d'Impôt

- Aide à l'entreprise (sous condition) : 1 600 € maximum

5. Quelles sont les aides de la Région pour l'apprenti ?

- Aide à restauration (à chaque repas 2 € / jour de présence au CFAA – sous conditions)
- Aide à l'hébergement (5 € / nuitée par jour de présence au CFAA – sous conditions)
- Aide au transport (pour aller au CFA, dans l'entreprise : cartes Kartatoo, Via Pro)
- Financement de 1ers équipements (hors BTSA)
- Aide au permis de conduire (niveau CAP) de 500 €

Le contrat d'apprentissage est régi par le code du travail – 6^{ème} Partie : La formation professionnelle tout au long de la vie – Livre II : L'apprentissage

Pour plus de détail : www.legifrance.gouv.fr



Site de **Carcassonne**

Charlemagne
Route de Saint-Hilaire
11000 CARCASSONNE
Tel : 04 68 119 119
Fax : 04 68 72 83 01

Accueil :
Sèverine PENNAVAIRE
**Service Accompagnement
Individualisé (SAI) :**
Laurence DENAT

Site de **Castelnaudary**

935, Avenue Dr Laënnec
BP 1101
11491 CASTELNAUDARY
Tél. **04 68 94 59 00**
Fax. 04 68 94 59 19

Site de **Limoux**

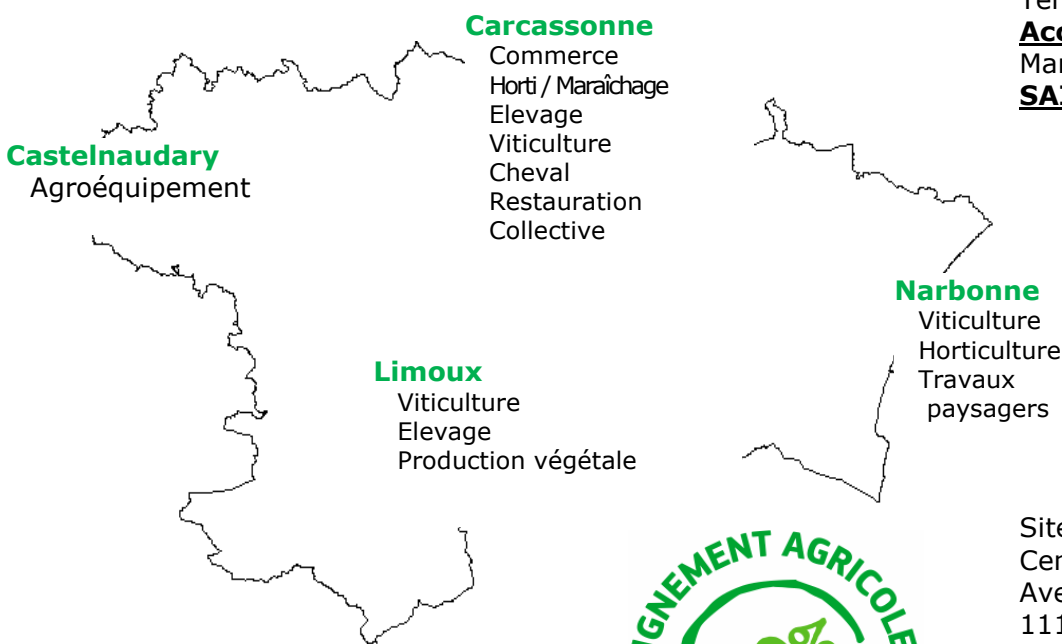
Place du Général Leclerc
11300 LIMOUX
Tel / fax. **04 68 20 16 46**

Accueil :
Marjorie PENA
SAI : Laurence DENAT

Site de **Narbonne**

Centre Pierre Reverdy
Avenue de l'Etang
11100 NARBONNE
Tel. 04 68 41 36 39
Fax 04 68 41 27 79

Accueil :
Karine RAUX, Catherine
MARTY,
SAI : Trinidad ILLAN



LANGUEDOC
ROUSSILLON
LA RÉGION MIDI
PYRÉNÉES



ISO 9001:2008
BUREAU VERITAS
Certification

