

directcte

Bourgogne
Franche-Comté



Le contrat d'apprentissage en 2019 dans l'entreprise



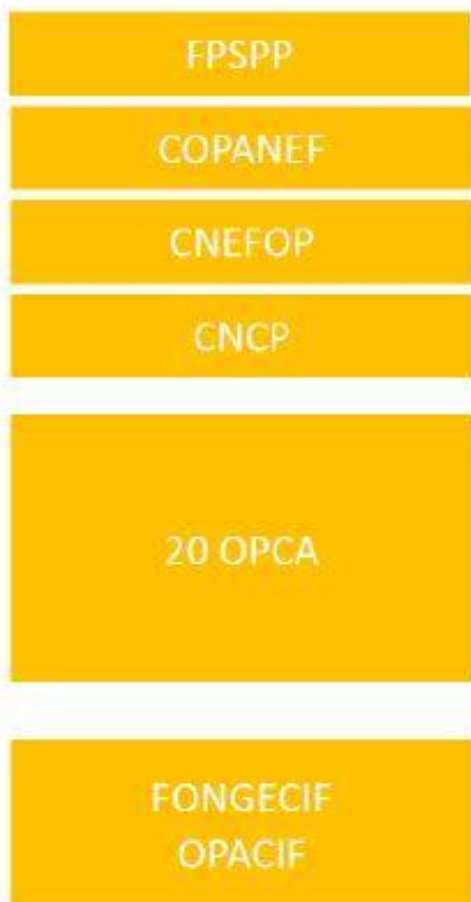
IL PARAÎT
QUE...

C'EST LE
MOMENT
D'EMBAUCHER
UN APPRENTI

Une nouvelle organisation



Avant



Après



France Compétences : nouveau régulateur du système de financement de la formation professionnelle



Assure une répartition équitable des fonds de l'alternance

Organise et finance le CEP des actifs en poste

Construit le RNCP et le répertoire spécifique (ex- inventaire)

Suit la mise en œuvre des contrats de plan régionaux de dév. des formations et de l'orientation pro

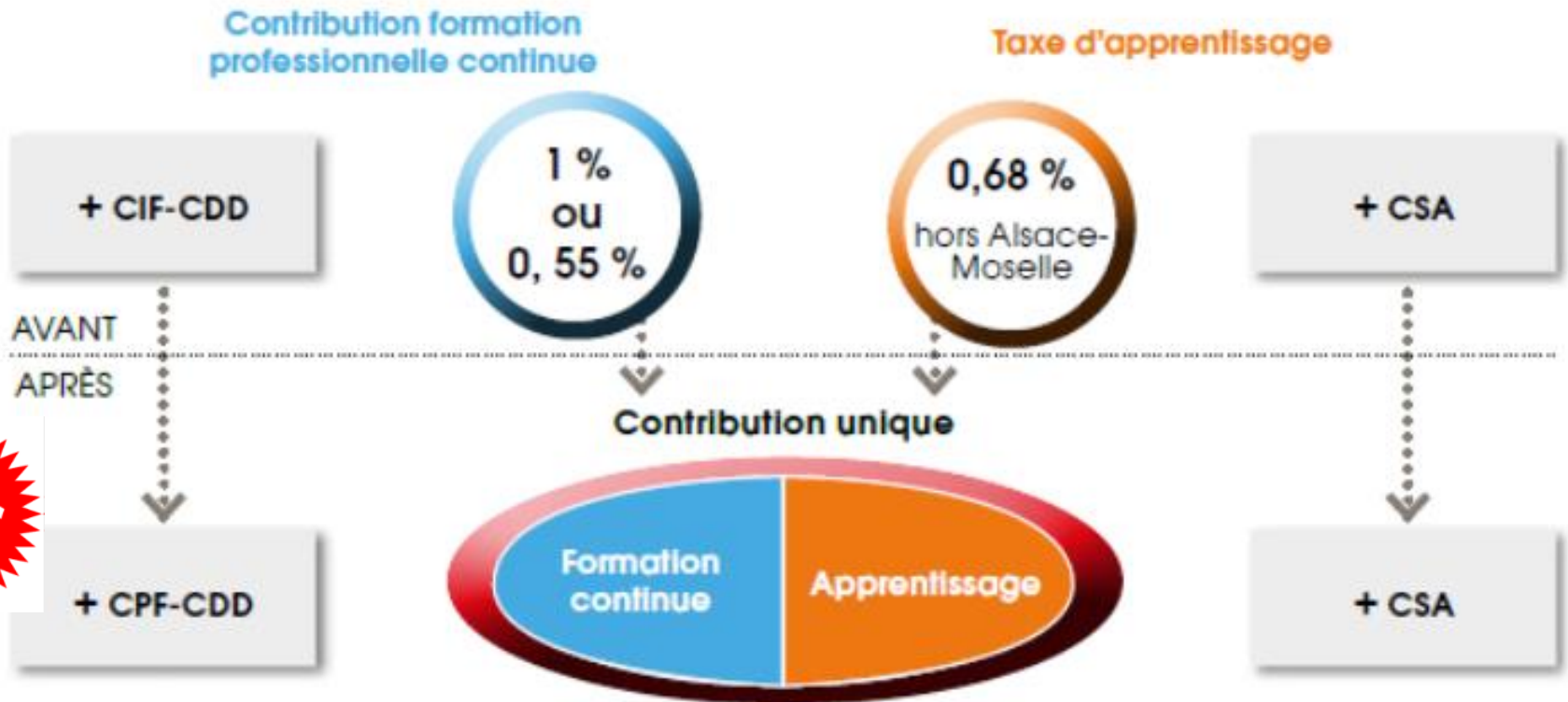
Régule la qualité et les coûts des formations

Réalise des études, des prospectives et des recommandations



Financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Nouvelle architecture financière au 1^{er} janvier 2019



Les employeurs peuvent toujours décider de l'affectation de la taxe d'apprentissage uniquement pour le hors quota :

Contribution unique des entreprises pour la formation



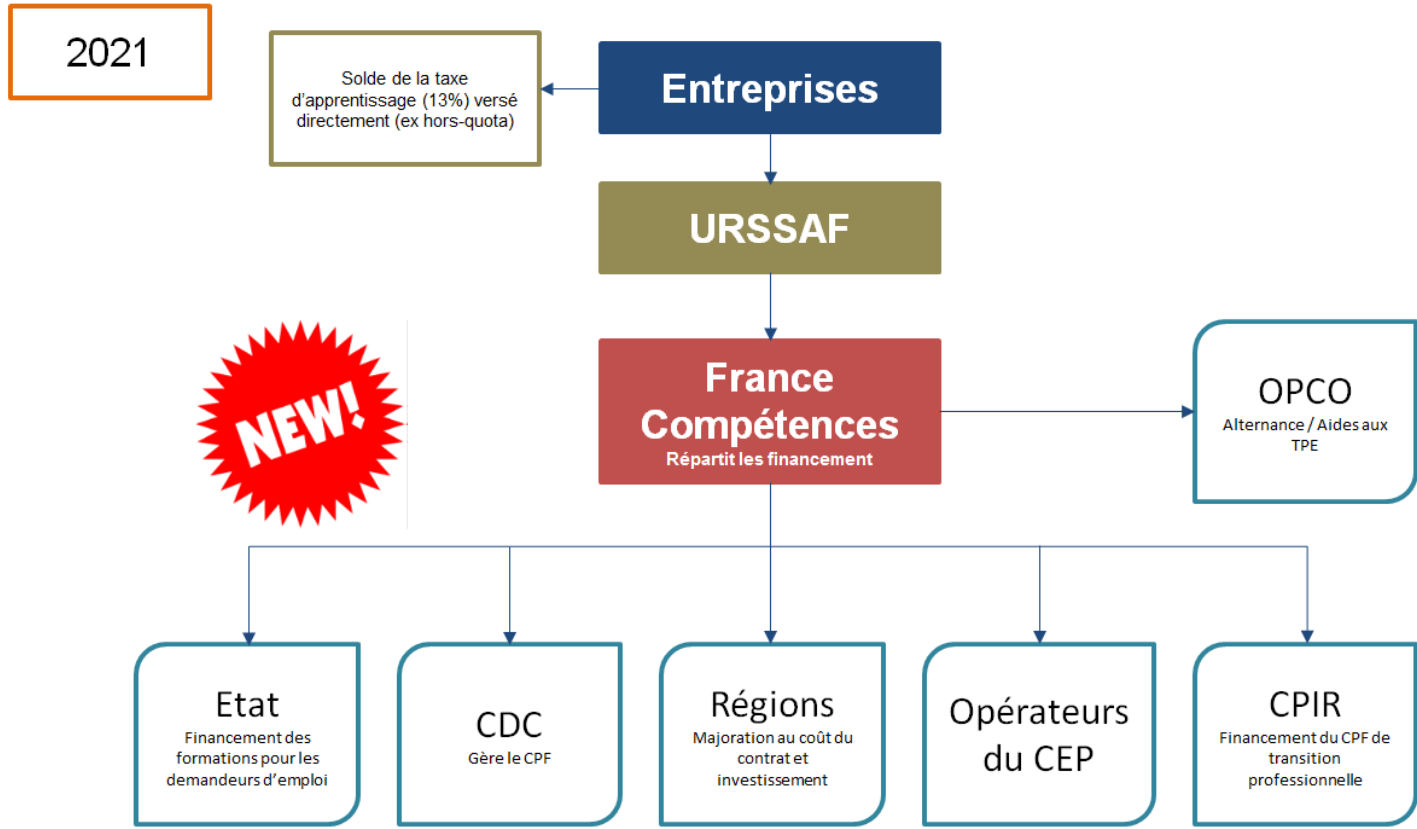
	Système cible		
	Moins de 11 salariés	De 11 à 249	250 et plus
Contribution unique apprentissage et formation professionnelle			
Taxe d'apprentissage	0,68 %		
<i>Dont 87 % dédié au financement de l'apprentissage</i>			
<i>Collecté par</i>	URSSAF		
<i>Dont 13 % dédié au financement des formations à temps plein, des actions d'insertion professionnelle et des CFA</i>			
<i>Collecté par</i>	Reversements écoles directement		
Contribution formation professionnelle	0,55 %	1 %	
<i>Collecté par</i>	URSSAF		
CSA : Contribution supplémentaire à l'apprentissage			En fonction de l'effort de l'entreprise
<i>Collectée par</i>			URSSAF
CPF CDD	1%		
<i>Collectée par</i>	URSSAF		



A terme

Modification des modes de collecte des contributions pour la formation professionnelle

Répartition des fonds



Le financement de la formation de l'apprenti par la Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA). A compter du 1er janvier 2020, la prise en charge des contrats d'apprentissage sera réalisée par les Opérateurs de compétences (OPCO) sur la base d'un coût contrat défini par les branches professionnelles (ou, à défaut, par décret). Les OPCO pourront également prendre en charge : les frais d'hébergement et de restauration des apprentis (dans des limites qui seront fixées par arrêté ministériel), les frais de 1er équipement pédagogique, un forfait en cas de mobilité internationale. Les OPCO peuvent par ailleurs financer, dès 2019, sur les fonds de l'alternance : les frais de formation des maîtres d'apprentissage (dans la limite de 15 € / heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures) ; l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage (dans la limite de 230 € / mois et par apprenti et d'une durée maximale de 12 mois).

C'est quoi l'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.



CAP

BEP

Bac
Pro

BTS

Licence
professionnelle

Diplôme
ingénieur

Etc ...

Etc ...

Etc ...

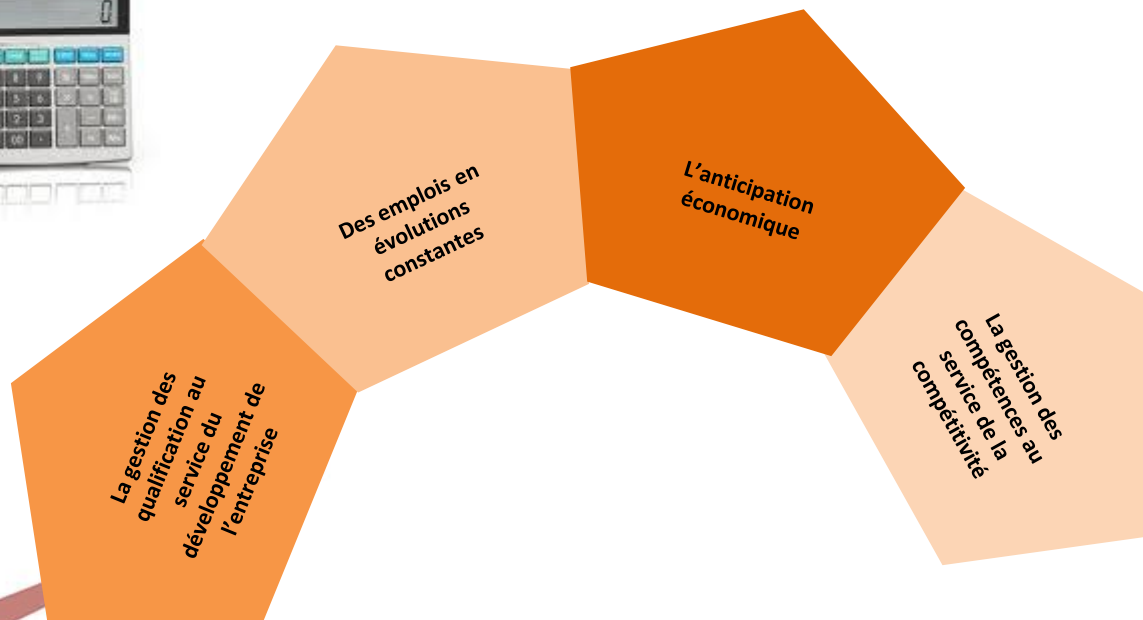
Titre
professionnel
Ministère de
l'emploi

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance :

- entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en établissement de formation
- Et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat

Embaucher des jeunes, c'est pérenniser l'activité de son entreprise et assurer son développement

L'apprentissage est une des réponses aux objectifs de compétitivité des entreprises françaises. Dans le contexte économique actuel, il est un enjeu de croissance durable pour l'économie.



Pourquoi embaucher un apprenti

Les avantages de l'apprentissage et de la formation en alternance ne sont plus à démontrer.



« JE SAIS QUE MES SALARIÉS ONT UN VRAI SAVOIR-FAIRE ET J'AIMERAIS QU'ILS LE TRANSMETTENT »



Une solution RH qui répond aux besoins de l'entreprise

Embaucher un jeune alternant

- C'est la solution à une pénurie de certains métiers
- c'est former des collaborateurs opérationnels pour demain
- c'est faire entrer des idées nouvelles dans l'entreprise
- C'est gérer la pyramide des âges
- C'est former des Jeunes à la culture d'entreprise et au métier
- C'est adapter un jeune aux réalités professionnelles, aux pratiques et aux valeurs de l'entreprise
- C'est une solution d'intégration pour les entreprises (60 % à 80 % des jeunes en fonction de la qualification ont un emploi après leur apprentissage)
- C'est préparer la reprise de l'entreprise

« J'AI ENVIE DE TRANSMETTRE MON ENTREPRISE AU MOMENT DE MA RETRAITE, MAIS À QUI ? »



« J'AI DU MAL À TROUVER DE JEUNES COLLABORATEURS TRICES FORMÉ.E.S À MES MÉTHODES DE TRAVAIL »



L'apprentissage est une chance pour les jeunes comme pour les employeurs. Pourquoi ? Parce que c'est un dispositif gagnant-gagnant !

L'apprentissage un dispositif connu de l'entreprise

UN CONTRAT UTILISÉ PAR DES ENTREPRISES DE TOUTES TAILLES

0 À 9 SALARIÉS



55,4 %

DES CONTRATS
D'APPRENTISSAGE

10 À 50 SALARIÉS



18,6 %

DES CONTRATS
D'APPRENTISSAGE

50 À 250 SALARIÉS



8,9 %

DES CONTRATS
D'APPRENTISSAGE

+ DE 250 SALARIÉS



17,2 %

DES CONTRATS
D'APPRENTISSAGE

Chiffres au niveau national 2015

**+ DE 80% DES
CHEFS D'ENTREPRISE
QUI L'ONT TESTÉ
POURRAIENT VOUS
RECOMMANDER
L'APPRENTISSAGE**

Source : Étude AGEFA PME juin 2014



L'apprentissage facilite l'intégration dans l'entreprise



UN CONTRAT FAVORISANT L'INSERTION SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Note de la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (Ministère de l'éducation nationale, mars 2014)

7 MOIS APRÈS LA FIN DE LEUR APPRENTISSAGE :



LES 5 SECTEURS QUI EMBAUCHENT LE PLUS À LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE :



Chiffres au niveau national 2015



Les mesures
concrètes pour
transformer
l'apprentissage



AVEC L'APPRENTISSAGE
#DÉMARRE TA STORY
apprentissage.gouv.fr

Ce qui va changer pour le jeune

suite à la réforme de l'apprentissage



- L'entrée en apprentissage n'est plus soumise au **rythme annuel des cycles de formation**
- **L'âge limite d'entrée** en apprentissage est- repoussé de 26 à **29** ans révolus
- **La durée minimum du contrat est abaissé à 6 mois**, au lieu de 12
- Une modularité possible de la durée du contrat afin de permettre son **adaptation en fonction des acquis antérieurs**.
Durée pouvant être augmenter en cas de difficulté
- La rémunération de l'apprenti est revalorisée **de 30 € par mois** pour les - de 20 ans
- **500 € d'aide au permis de conduire** pour les apprentis majeurs
- Tout contrat entre un jeune et une entreprise aura sa formation en CFA financée.
- Les passerelles entre apprentissage et statut scolaire ou étudiant seront facilitées
- 15 000 jeunes apprentis auront la possibilité chaque année de partir en « Erasmus pro » en Europe d'ici la rentrée 2022
- Les taux d'insertion dans l'emploi et de réussite aux diplômes de tous les CFA et de tous les lycées professionnels seront publics.
- La création d'une classe de troisième « prépa-métiers » pour préparer l'orientation des collégiens vers la voie professionnelle et l'apprentissage. Elle leur permettra de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences.



L'APPRENTISSAGE **C'EST VOTRE AVENIR**

Les régions organiseront avec tous les collèges et lycées une découverte des filières et métiers par la rencontre de professionnels qui viendront partager leur passion et leur savoir-faire.

Ce qui va changer pour l'employeur

suite à la réforme de l'apprentissage



- La loi autorise que **les entrées en apprentissage interviennent à tout moment** en fonction des besoins des entreprises
- **Remplacement de l'enregistrement** du contrat (consulaires) **par un dépôt** auprès des opérateurs de compétences (en 2020)
- Les compétences exigées du maître d'apprentissage pourront être déterminées par accord de branche ou, à défaut, application du code du travail. La formation des MA pourra être prise en charge par les OPCO dans les très petites entreprises
- **L'unification de l'aide financière aux employeurs d'apprentis** (ciblées sur les TPE et PME et les niveaux bac et pré-bac), se substituant à l'aide au recrutement d'un apprenti, à l'aide TPE Jeunes apprentis et au crédit d'impôt apprentissage.
- Le régime juridique du contrat d'apprentissage se rapproche du droit commun des contrats de travail tout en assurant le respect des règles d'ordre public particulières telles que celles relatives à la protection des jeunes travailleurs.
Aménagement des modalités de rupture de contrat : à l'initiative de l'employeur pour faute ou suite à l'exclusion du jeune du CFA, et à l'initiative de l'apprenti avec recours préalable à un médiateur. En cas de rupture du CA, le recours au Conseil des Prud'hommes est supprimé.
- **Visite médicale d'embauche** pourra être effectuée **par Médecin de ville**
- **Tous les contrats d'apprentissage seront financés** par les opérateurs de compétences selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles
- **offre de certifications** professionnelles en apprentissage, **en lien avec les besoins de compétences** des entreprises - Les partenaires sociaux co-écriront les diplômes professionnels avec l'État

Les missions des opérateurs de compétences

Les Opcos ont pour mission :

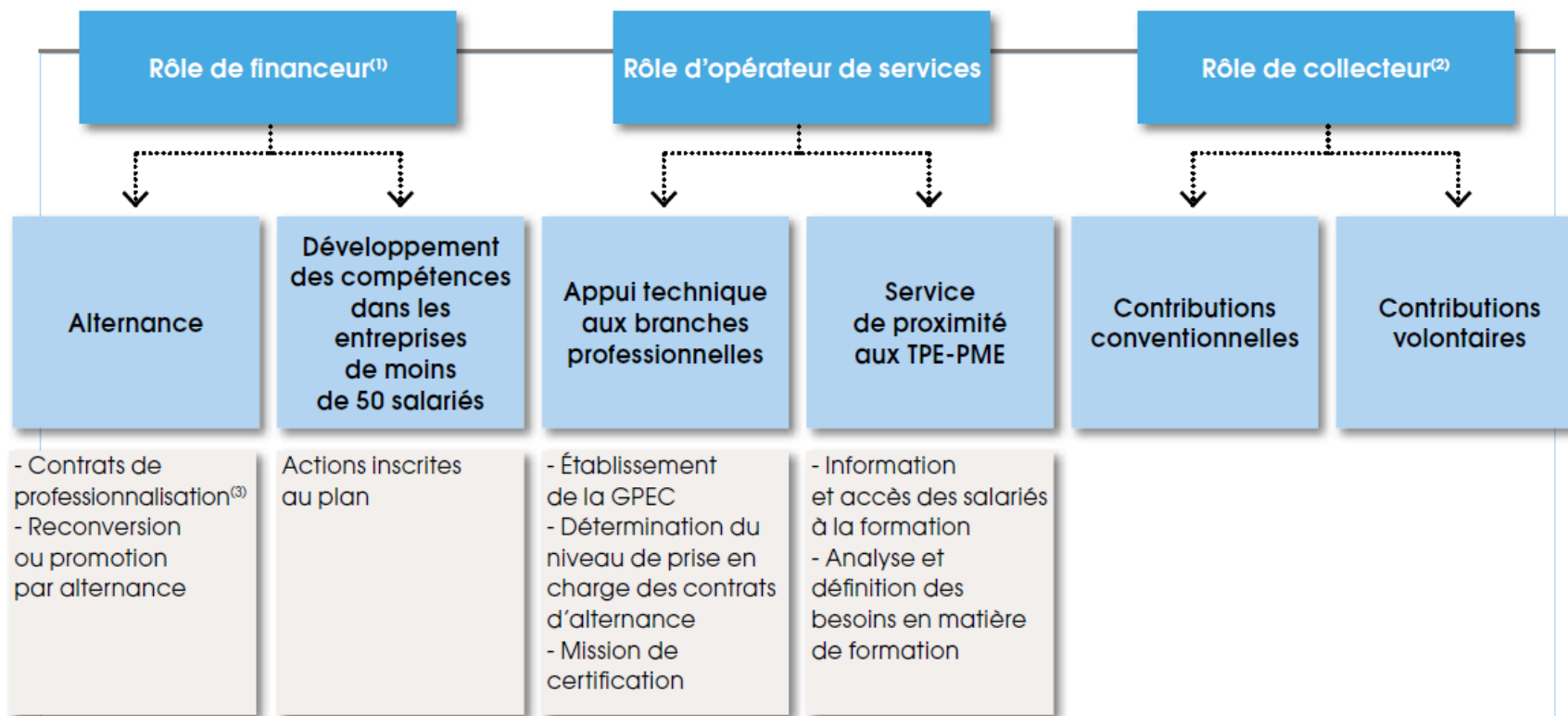
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir, auprès des entreprises, la formation à distance et la formation en situation de travail.

Année 2020, les Opcos assurent également la collecte des contributions des entreprises au financement de la formation et de l'apprentissage

Ensuite la collecte sera effectuée par l'URSSAF et la MSA

Prise en charge des coûts de formation/pédagogiques par l'OPCO et participation au financement de la restauration, de l'hébergement, du 1er équipement des apprentis et de la mobilité européenne des apprentis

Les missions des OPCO



(1) Jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard, les opérateurs de compétences prennent aussi en charge le CEP, la formation des demandeurs d'emploi et le CPF.

(2) Jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard, les opérateurs de compétences collectent provisoirement la contribution légale.

(3) Les opérateurs de compétences financent aussi les contrats d'apprentissage à compter de 2020.

Les OPCO désignés à compter du 1^{er} avril 2019



- opérateur de compétences [« OPCO Commerce »](#)
- opérateur de compétences [« ATLAS »](#)
- opérateur de compétences [« Santé »](#)
- opérateur de compétences [« AFDAS »](#)
- opérateur de compétences [« Cohésion sociale »](#)
- opérateur de compétences [« entreprises de proximité »](#)
- opérateur de compétences [« entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre »](#)
- opérateur de compétences [OCAPIAT](#)
- opérateur de compétences [OPCO 2i](#)
- opérateur de compétences [Construction](#)
- opérateur de compétences [Mobilité](#)

Les missions des CFA



Fin du monopôle pour l'ouverture/fermeture de CFA et donc possibilité d'ouvrir de nouvelles filières / libéralisation du marché

Les CFA ont les mêmes obligations que les OF

Financement des CFA au coût contrat par les OPCO (et non plus par les subventions régionales)

Obligation d'une certification qualité pour tous les organismes de formation y compris les CFA

Renforcement du rôle des branches professionnelles pour adapter l'offre de formation au regard de l'évolution des métiers et des besoins des entreprises

Les taux d'insertion dans l'emploi et de réussite aux diplômes de tous les CFA et de tous les lycées professionnels seront publics.

L'apprentissage : Pour quels employeurs et pour quels jeunes ?

Quels employeurs ?

Tout employeur privé peut conclure un contrat d'apprentissage et ce quel que soit le secteur d'activité ou la forme juridique de l'entreprise (agriculteurs, artisans, professions libérales, associations, industriels, ...).

Sont également concernés :

- les établissements publics à caractère industriel ou commercial dont le personnel relève du droit privé.
- Les groupements d'employeurs
- les entreprises de travail temporaire

Pour l'exercice d'activités saisonnières, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage.

Quels jeunes ?

Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans, sans limite d'âge :

- les travailleurs handicapés (qualité reconnue)
- les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise (si réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre).
- Les sportif de haut niveau sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports (liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport).

Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage ?

Maximum 3m
atiquechezl'e
➤ Maximum 3
odeformat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

CDI

Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie.
À l'issue de la période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du Code du travail relatives au CDI de droit commun.

CDD

Lorsque le contrat est à durée limitée, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.

La durée du contrat ou la période d'apprentissage (CDI) peut varier de 6 mois à 3 ans (Sous réserve des cas de prolongation)

Contrat d'apprentissage ou période d'apprentissage peut être prorogée d'un an au plus en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre

Durée peut être adaptées pour tenir compte du niveau de l'apprenti ou d'une difficulté (Dérogations possibles)

Le temps partiel n'est pas possible en contrat d'apprentissage

Il est interdit de demander à l'apprenti de payer pour la casse de matériel ou la mauvaise exécution du travail. L'employeur peut être condamné à une amende s'il le fait.

Le temps de formation est inclus dans le temps de travail

Date d'exécution du contrat d'apprentissage : Maximum 3 mois avant ou après le début de la période de formation au CFA



Rupture du contrat d'apprentissage rendue plus facile

Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties **pendant les 45 premiers jours** (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise.

Passé ce délai de 45 jours, le contrat peut être rompu :)

- ↳ par accord amiable des parties (accord écrit daté signé des 2 parties),
- ↳ en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail, de décès de l'employeur maître d'apprentissage, de liquidation judiciaire de l'entreprise,
(La rupture prend alors la forme d'un licenciement (entretien préalable, notification du licenciement, mise à pied conservatoire, la prescription des faits fautifs)
L'obligation de saisir les prud'hommes est supprimée
- ↳ en cas d'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA (possibilité de licenciement)
- ↳ l'initiative de l'apprenti sous réserve que celui-ci ait préalablement saisi le médiateur consulaire et informé son employeur de cette saisine
une procédure spécifique doit alors être respectée

**Sans intervention
du juge**
Pour les contrats
conclus à compter
du 1^{er} janvier 2019

Moins d'hésitations pour embaucher

Rupture sécurisée



Renouvellement du contrat d'apprentissage

La succession de contrats

Le renouvellement du contrat d'apprentissage est possible une seule fois en cas d'échec à l'examen ou pour terminer la formation lorsque le contrat a été suspendu pour maladie, maternité, défaillance du CFA...

La succession de contrats est possible dans certains cas :

- pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes qu'elles soient de même niveau ou non, sous réserve de remplir les conditions d'âge à la date de signature du contrat. Il n'y a alors pas de délai de carence entre 2 contrats ;
- lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats d'apprentissage successifs de même niveau, il doit, pour conclure un 3ème contrat d'apprentissage de même niveau, obtenir l'autorisation du directeur du dernier CFA qu'il a fréquenté ;
- suite à un contrat de professionnalisation, et inversement.



Formalités pour l'employeur

[Le portail de l'alternance](#) permet de gérer en ligne les contrats d'apprentissage, de publier des offres d'emploi en alternance, de calculer les aides financières et la rémunération à verser aux apprentis. A compter du 1er janvier 2020, les contrats d'apprentissage devront être déposés auprès de l'Opérateur de compétences (OPCO) en charge de leur financement.

La procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès des organismes consulaires est maintenue jusqu'au 31 décembre 2019

La chambre consulaire dispose de 15 jours à compter de la réception du contrat pour l'enregistrer. Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement. Le refus d'enregistrement est notifié aux parties, le cas échéant, par voie électronique.

Le contrat doit être enregistré

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, le contrat doit être adressé pour enregistrement soit à la chambre des métiers de l'artisanat, lorsque l'employeur est inscrit au Répertoire des métiers, y compris dans le cas où il est également immatriculé au Registre du commerce et des sociétés, soit à la chambre de commerce et d'industrie dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public. L'envoi peut être fait via le portail de l'alternance.

Un contrat non enregistré est nul

NEW!

Signature des contrats en continu



en 2019

Si contrat non enregistré par la Chambre consulaire

=

pas d'aide unique à l'apprentissage
pas de rémunération du jeune à un % du SMIC
pas d'exonération des charges sociales



L'apprenti doit passer une visite médicale



Expérimentation

pour tous les apprentis dont les contrats sont conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021

L'employeur doit saisir le service de santé au travail (SST) dont il dépend au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti.

A l'issue d'un délai de 8 jours, **si le SST ne répond** pas ou s'il indique qu'aucun professionnel de santé n'est disponible, la visite d'information et de prévention peut être effectuée par l'un des médecins ayant conclu une convention avec le SST dont dépend l'employeur ou, à défaut, par tout médecin exerçant en secteur ambulatoire, **notamment le médecin traitant de l'apprenti** sous réserve de l'accord de l'apprenti ou de ses représentants légaux s'il est mineur.

Avant le jour de la visite, l'employeur adresse au médecin la fiche de poste de l'apprenti et les coordonnées du SST dont il dépend.

Les honoraires du médecin sont pris en charge par l'employeur lorsque l'entreprise dispose d'un service de santé au travail autonome ou par le SST dont dépend l'employeur s'il est jour du paiement de ses cotisations.

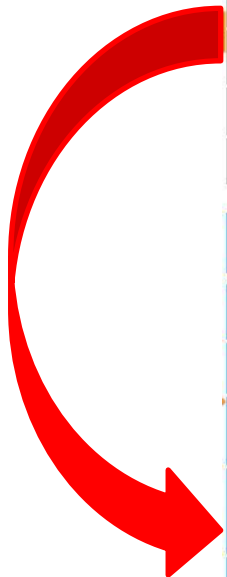


Lorsque l'apprenti est mineur, la visite d'information et de prévention doit avoir lieu avant son affectation au poste.

Les aides à l'apprentissage 2018 et 2019

2018			
	Moins de 11 salariés	De 11 à 249 salariés	250 salariés et +
« TPE jeune apprenti »	✓		
Prime à l'apprentissage pour les TPE	✓		
Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire	✓	✓	
Exonération des charges sociales	✓	✓	✓
Crédit d'impôts	✓	✓	✓
Bonus de la CSA			✓

2019			
	Moins de 11 salariés	De 11 à 249 salariés	250 salariés et +
« Aide unique » Niv IV et V	✓	✓	
Prise en charge spécifique handicapés	✓	✓	✓
Prise en charge Maître d'apprentissage par OPCO (pas de condition de Niveau du diplôme ou titre préparé)	✓	✓	✓
Exonération salaire apprenti de la TA (Article L6331-1 du Code du travail)	✓		
Exonération des charges sociales (aide de l'Etat, pas de condition de Niveau du diplôme ou titre préparé)	✓	✓	✓
Bonus de la CSA (entre 250€ et 500€/alternant supplémentaire, seuil >5%)			✓



L'AIDE UNIQUE

AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

UNE SEULE AIDE POUR PLUS DE SIMPLICITÉ

Auparavant

Aujourd'hui



CRÉDIT D'IMPÔT
APPRENTISSAGE

2

1

AIDE AU RECRUTEMENT
D'UN APPRENTI
SUPPLÉMENTAIRE

AIDE TPE
JEUNES APPRENTIS

3

4

PRIME RÉGIONALE
À L'APPRENTISSAGE
POUR LES TPE



UNE AIDE
UNIQUE



Abrogation de la prime Etat aux employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés

L'AIDE UNIQUE

AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

3 CONDITIONS À REMPLIR



Être une entreprise de **moins de 250 salariés**



Avoir conclu un contrat d'apprentissage depuis le **1^{er} janvier 2019**



Recruter un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de **niveau CAP au Bac**



MONTANTS ET VERSEMENT DE L'AIDE

PAR ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT

1^{re} année
4 125 €
maximum

2^e année
2 000 €
maximum

3^e année
1 200 €
maximum

= 6 125 € pour un contrat de 2 ans

= 7 325 € pour 3 ans

Le versement de l'aide est automatique à condition que l'employeur remplisse les démarches obligatoires : enregistrement du contrat et déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti.

Pour tout contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire, l'aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'Agence de services et de paiement (ASP) et à compter du début d'exécution du contrat.

Attention au respect par les consulaires des procédures d'enregistrement et de transfert des données sur la base Ari@nc



Coût d'un apprenti pour une entreprise de moins de 11 salariés

EXEMPLE pour un apprenti de 16 ans qui prépare un CAP dans une entreprise de moins de 11 salariés

Estimation du coût pour l'employeur, déduction faite de l'aide unique et des exonérations de cotisations sociales

année 1 : **73 €/mois**

année 2 : **436 €/mois**

année 3 : **935 € / mois**

Simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs sur :

www.alternance.emploi.gouv.fr



Former un futur collaborateur rémunéré sur la base d'un % du SMIC ou du minimum conventionnel

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération est la suivante :

Contrat d'apprentissage conclu à compter du 1^{er} janvier 2019

	Première année		Deuxième année		Troisième année	
	En % du SMIC	En € pour 151,67 h depuis le 1 ^{er} janvier 2019	En % du SMIC	En € pour 151,67 h depuis le 1 ^{er} janvier 2019	En % du SMIC (1)	En € pour 151,67 h depuis le 1 ^{er} janvier 2019
moins de 18 ans	27	410,74	39	593,29	55	836,69
de 18 à 20 ans	42	654,74	51	775,84	67	1 019,24
de 21 à 26 ans	53 (1)	806,26	61 (1)	927,96	78 (1)	1 186,58
26 ans et plus	100 (2)	1 521,25	100 (2)	1 521,25	100 (2)	1 521,25

(1) Ou en % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année concernée, s'il est plus favorable.

(2) Ou en % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution, s'il est plus favorable.

Les majorations liées à l'âge sont appliquées à partir du 1^{er} jour du mois qui suit le jour où l'apprenti atteint 18, 21 ou 26 ans.

Le Portail de l'alternance permet de simuler le salaire de l'apprenti en tenant compte des accords conventionnels :

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr>



Des engagements partagés entre les trois acteurs de la formation

L'employeur et le maître d'apprentissage

- Assure la formation pratique en lien avec le diplôme préparé
- Respecte le droit du travail et les règles de sécurité dans l'entreprise : rémunération, congés...
- Communique avec le CFA : livret d'apprentissage, échanges avec l'équipe Pédagogique
- Vérifie l'assiduité en entreprise et en CFA
- Permet au maître d'apprentissage d'assurer l'accompagnement de l'alternant

L'apprenti

- Réalise le travail confié par le maître d'apprentissage et rend compte du travail effectué
- Suit avec assiduité l'enseignement dispensé au CFA
- Respecte les règles de vie du CFA et de l'entreprise
- Se présente aux épreuves de l'examen



Le CFA

Définit les objectifs de formation en lien avec l'entreprise

- Dispense une formation générale et pratique complémentaire de la formation reçue en Entreprise
- Organise des journées d'information des maîtres d'apprentissage
- Assure le suivi du parcours de formation de l'apprenti en lien avec l'entreprise : livret d'apprentissage, visites

L'employeur doit garantir la santé et la sécurité de ses salariés. Il ne doit confier à l'apprenti que des tâches ou des travaux conformes au plan de formation défini avec le CFA.

Comment convaincre les jeunes de venir en apprentissage dans l'entreprise

Avantages pour l'apprenti au niveau professionnel

L'apprentissage c'est apprendre un métier en alternant périodes pratiques en entreprise et périodes de formation avec, à la clé, un diplôme ou un titre professionnel reconnu !

- Etre impliqué dans un travail pratique en entreprise
- Obtenir un diplôme dans une situation de travail correspondant précisément aux besoins du marché du travail et dans une palette de métiers de plus en plus diversifiée
- Avoir la possibilité d'enchaîner plusieurs contrats afin de préparer plusieurs diplômes successifs ou complémentaires
- Enrichir son CV de véritables références professionnelles C'est un atout pour l'emploi
- Permet au jeune apprenti d'activer son Compte Personnel de Formation (CPF) pour accéder ensuite, à son initiative et jusqu'à son départ à la retraite, à des formations qualifiantes pour progresser dans sa vie professionnelle ou se reconvertir.

Un tremplin pour trouver un emploi



Une première expérience professionnelle longue



Une formation gratuite à un métier

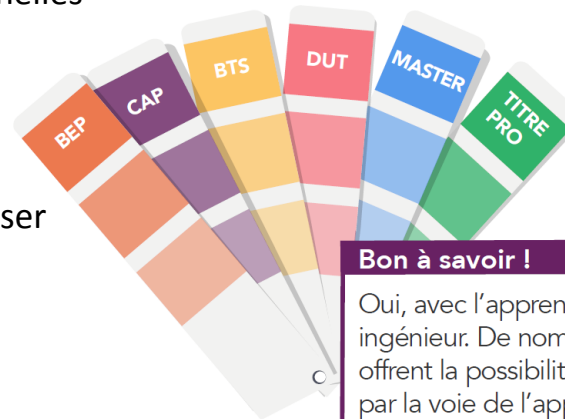


Un accompagnement par un professionnel qualifié



Un diplôme ou un titre professionnel reconnu

Des diplômes du CAP au Bac +5 à la clé



Bon à savoir !

Oui, avec l'apprentissage on peut aussi devenir ingénieur. De nombreuses universités et grandes écoles offrent la possibilité d'obtenir un diplôme ou un master par la voie de l'apprentissage.

Avantages pour
l'apprenti au
niveau personnel

Suite avantages pour le jeune

Un salaire garanti et qui progresse (*La rémunération d'apprentissage est exonérée de cotisations salariales*) qui permet de commencer à être financièrement indépendant



Camille

« Mon salaire a augmenté avec mon âge et la durée de mon contrat »

Pour les contrats conclus à compter du 01/01/2019*



Je gagne **43 %** du Smic, soit 654,12 €

Un salaire garanti et qui progresse



Je gagne **51 %** du Smic, soit 775,82 €



Je gagne **67 %** du Smic, soit 1 019,22 €

son salaire est exonéré de CSG et de CRDS

* sur la base du Smic brut mensuel, pour 35 heures hebdomadaires, au 1er janvier 2019.

Une aide au permis de conduire pour les apprentis majeurs



Depuis le 1er janvier 2019, les apprentis majeurs peuvent bénéficier d'une aide d'État de 500 € pour financer leur permis de conduire (catégorie B).

NEW!

Avantages pour l'apprenti au niveau personnel



Suite avantages pour le jeune

- **La carte d'étudiant des métiers**, délivrée par l'établissement de formation pour la durée de la formation en apprentissage. Elle donne accès à de nombreux avantages et réductions financières souvent équivalentes à celles obtenues par les étudiants. [Pour en savoir+](#).
- **L'allocation personnalisée au logement (APL)** peut être attribuée, sous conditions de ressources. Prendre contact avec la Caisse d'allocations familiales (Caf) : www.caf.fr
- En tant que bénéficiaire de la carte d'étudiant des métiers, les apprentis peuvent accéder au **logement universitaire** : www.etudiant.gouv.fr/
- Le **Loca-pass** permet de disposer d'une avance représentant le dépôt de garantie (loyer), moyennant un remboursement échelonné : www.actionlogement.fr
- L'employeur rembourse la moitié du titre **d'abonnement aux transports publics** entre son domicile et le lieu de travail.
- Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le conseil régional et l'OPCO peuvent verser des **aides au transport, à l'hébergement et à la restauration**. Demander au [conseil régional](#), à l'OPCO et au CFA.
- Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :
 - aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut (sa rémunération brute est égale à sa rémunération nette),
 - son salaire est exonéré de CSG et de CRDS,
 - son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic.
- La prise en compte de la période en apprentissage pour la retraite <http://social-sante.gouv.fr>



QUI EST-IL ?

Il peut être le **chef d'entreprise** lui-même, sauf accord de branche, ou un salarié volontaire. Il est majeur et possède des **compétences professionnelles** mais aussi des **qualités pédagogiques**.

Le rôle du maître d'apprentissage

Sauf convention ou accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit :

Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine que celui visé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice minimum dans l'activité visée.



ou

Justifier de deux années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Nouveau

Nouveau



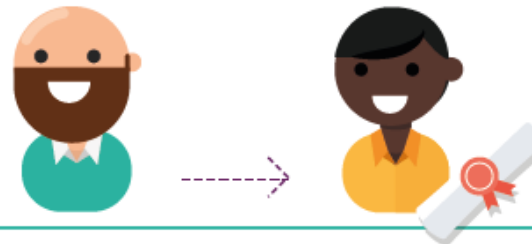
COMBIEN D'APPRENTIS PEUT-IL ENCADRER ?

2 apprentis + 1 redoublant au maximum



PEUT-IL Y AVOIR PLUSIEURS MAÎTRES POUR UN APPRENTI ?

Oui, plusieurs salariés peuvent se **partager** le rôle de maître d'apprentissage, il suffit de désigner un **référent** qui sera en charge de la liaison avec le CFA.



Le maître d'apprentissage assure la formation pratique de l'apprenti et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme.



COMMENT ?



Forme l'apprenti sur son **temps** de travail.

Se rend **disponible** pour répondre aux questions de l'apprenti et s'assurer de son intégration.

S'informe de son **parcours** au sein du CFA et de ses résultats.

Consacre du temps aux **relations avec le CFA**.

ET L'EMPLOYEUR, QUEL EST SON RÔLE ?



Accueillir l'apprenti, présenter l'équipe, le lieu de travail et les activités de l'entreprise.



Organiser et planifier les tâches qui lui incombent au quotidien.



Accompagner l'apprenti dans sa découverte de toutes les facettes du métier qu'il apprend.



Évaluer l'acquisition de ses compétences professionnelles.



S'assurer qu'il dispose de conditions de travail satisfaisantes et d'un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité applicables.



L'informer de l'ensemble des règles et usages internes.



L'inscrire dans un **établissement de formation** correspondant à son projet professionnel.



L'inscrire aux épreuves du **diplôme**.



Dans le cas d'un apprenti en situation de handicap, n'hésitez pas à solliciter un spécialiste du handicap pour mettre en place des solutions adaptées.

En signant un contrat avec un apprenti, vous vous engagez à respecter l'emploi du temps du CFA et à lui permettre de suivre l'intégralité des cours obligatoires.



Obligations de l'employeur en matière de santé sécurité

l'employeur doit :

- évaluer les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés.
- mettre en oeuvre des actions de prévention.
- privilégier la mise en place de protections collectives (ex: garde corps, aspiration de poussières de bois, ouverture impossible du pétrin pendant son fonctionnement...),
- mettre à disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires (ex : masque respiratoire, gants, casque de chantier, bouchons d'oreille, lunettes de protection...). Ces EPI ainsi que tout autre vêtement de travail sont mis gratuitement à disposition des salariés. Leur entretien et leur renouvellement sont à la charge de l'employeur.
- former et informer sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Apprentis, vous êtes des salariés comme les autres

- L'entreprise fournit les équipements de protection et les vêtements de travail s'ils sont obligatoires.
- L'entreprise met à disposition les installations d'hygiène (vestiaires, sanitaires...).
- La durée du travail applicable est respectée.
- Vous êtes rémunérés selon la réglementation en vigueur.
- Vous bénéficiez des mêmes protections sociales en cas de maladie, arrêt de travail, accident de trajet...
Vous avez droit : - au remboursement des soins,
- au versement d'indemnités journalières.
- En cas d'absence, vous devez prévenir l'entreprise.

sanitaires valeurs sanitaire professionnels
dispositif sanitaire d'exposition exposition
plan limites santé organisation
entreprises limites risques travaux VLEP
scientifique rassembler professionnelle évaluation
expertise l'Afsset travail dynamique PST sécurité
mécánismes connaissance énergies environnement milieu fédéré
français informations
évaluation culture prévention

Santé Sécurité pour les mineurs

Apprenti de – de 18 ans



Exemples de travaux absolument interdits

- équarissage d'animaux,
- travail en chambre de surgélation,
- travail sous tension électrique,
- travail en tranchée,
- retrait de flocage amianté...

Exemple de travaux possibles avec dérogation

- conduite de chariot automoteur,
- utilisation d'une scie circulaire,
- utilisation d'un nettoyeur haute pression,
- utilisation de produits chimiques dangereux....

À savoir

Pour ces travaux, l'employeur doit faire une déclaration de dérogation à l'inspection du travail

Pour consulter la liste complète : art. D.4153-15 à D.4153-37 du Code du travail sur Légifrance

Quelle charge maximale suis-je autorisé à porter ?

- Si j'ai moins de 18 ans : une charge n'excédant pas 20% de mon poids
 - Si j'ai plus de 18 ans : 55 kg pour un homme et 25 kg pour une femme
- Au delà de 55 kg et 25 kg, un avis médical est nécessaire.

Liste des travaux dangereux

Déclaration de dérogation aux travaux interdits pour les jeunes de 15 à 18 ans en formation professionnelle



JEUNES TRAVAILLEURS

Pour des raisons de sécurité et de protection de leur santé, le code du travail interdit d'affecter les jeunes travailleurs à certains travaux.

Cependant, pour les besoins de leur formation professionnelle, et sous certaines conditions, il peut s'avérer nécessaire de leur faire exécuter des tâches en principe interdites.

Avant d'affecter des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation, l'employeur ou le chef d'établissement adresse à l'inspecteur du travail, par tout moyen conférant date certaine, une déclaration de dérogation.



déclaration de dérogation est valable 3 ans à compter de sa réception par l'inspecteur du travail.

télécharger : [Formulaire de déclaration de dérogation](#)



Réforme de la réglementation
du travail des jeunes en formation

La durée du travail - les congés

L'apprenti a moins de 18 ans

La durée du travail des apprentis âgés de moins de 18 ans fait l'objet d'une réglementation spécifique. Le temps passé en CFA est compris dans le temps de travail.

Une pause minimum de 30 min doit être accordée si le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30. Les heures supplémentaires sont interdites, sauf autorisation de l'inspecteur du travail.

L'apprenti a plus de 18 ans

Les règles relatives à la durée du travail des apprentis majeurs sont les mêmes que pour les salariés adultes de l'entreprise.

Droit à congés

Congés payés

Les apprentis bénéficient des mêmes droits à congés que les salariés de l'entreprise, soit 2 jours et ½ acquis par mois complet travaillé (5 semaines ou 30 jours pour une année complète).

Congé spécifique (diplôme)

Ils bénéficient, dans le mois qui précède l'examen d'apprentissage, d'un congé supplémentaire de 5 jours pour la préparation des épreuves.

Statut collectif

Les apprentis bénéficient des dispositions conventionnelles.: ancienneté, 13^{ème} mois... sous réserve de remplir les conditions requises.



Durée du travail et Repos pour les mineurs

âge	durée quotidienne	repos quotidien	durée hebdomadaire	repos hebdomadaire	travail de nuit	travail du dimanche	travail des jours fériés
15 ans ou 16 ans	8h ¹ (Pas plus de 4h30 de travail ininterrompu)	14h	35h ²	2 jours consécutifs	interdit sur la période 20h - 6h	interdit sauf dans certains secteurs avec dérogation ⁴	interdit sauf dans certains secteurs avec dérogation ⁵
16 à moins de 18 ans		12h			interdit sur la période 22h - 6h sauf dérogation ³		

¹ Jusqu'à 10 heures dans certaines professions

² Jusqu'à 40 heures dans certaines professions

³ Ex : hôtels, cafés, restaurants = pas au delà de 23h30 - boulangerie-pâtisserie = au plus tôt à partir de 4h - secteurs des spectacles et courses hippiques jusqu'à minuit

⁴ Ex : hôtels, cafés, restaurants, boulangerie-pâtisserie - pour le secteur agricole à partir de 16 ans

⁵ Si un accord collectif le prévoit. Ex : boulangerie, hôtels, cafés, restaurants



Pour les contrats conclus depuis le 1er janvier 2019 dans certains secteurs d'activité, il peut être dérogé aux plafonds de 8h/jour et 35h/semaine sur simple information de l'inspection du travail :

- dans la limite de dix heures par jour et de quarante heures par semaine,
- uniquement pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ou de travaux publics, et les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers. Dans ce cas, les mineurs bénéficient d'un repos compensateur équivalent

La Prépa- Apprentissage

❑ Dispositif en cours de création

=> appel à projet ouvert jusqu'au 15 mai 2019 12h

Détails sur le [site du ministère du travail](#)



❑ Finalité

- Accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage;
- Confirmer un projet professionnel pour prévenir la rupture de contrat;
- Conforter les compétences relationnelles et le savoir être professionnel pour réussir à signer un contrat et s'intégrer dans le monde professionnel;
- Consolider les compétences de base qui peuvent être insuffisantes pour bien se lancer;
- Développer des connaissances et des compétences en cohérence avec un projet professionnel.

❑ Qui est concerné :

- Jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile;
- Jeunes ayant un niveau de qualification < Niv. IV, particulièrement ceux qui résident dans les quartiers défavorisés ou zones rurales;
- Les élèves volontaires au cours de la dernière année de scolarité au collège peuvent suivre une classe « 3ème prépa-métiers »;
- Inscription sous statut scolaire;
- Convention entre l'établissement d'enseignement secondaire et l'entreprise;
- Période d'immersion en entreprise et en CFA.