

Apprentissage : mode d'emploi

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'acquies un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi. Principe d'alternance

Employeurs :

Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti si elle présente les conditions d'accueil, de travail, d'hygiène et de sécurité conformes aux exigences et respecte la législation du travail.

Démarches : (pour info en interne de la MFR).

Envoi du contrat à la MFR. Dépôt du contrat d'apprentissage auprès de **l'opérateur de compétences** à compter du 1er janvier 2020 ou la **DIRRECTE** (pour le secteur public) (MFR via le CFA régional dès signature du contrat) .

*La transmission à l'OPCO ou à la DIRRECTE **dans les 5 jours suivant la date d'exécution du contrat**. fait l'objet d'un dossier devant comprendre obligatoirement les éléments suivants :*

Le CERFA du contrat d'apprentissage comportant :

- l'attestation de l'employeur quant à l'éligibilité du maître d'apprentissage à cette fonction (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) ;*
- l'attestation de l'employeur de disposer de l'ensemble des pièces justificatives liées au contrat (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) ;*
- la convention de formation par apprentissage (CF. modèle ci-joint) ;*
- la convention d'aménagement de durée, le cas échéant.*

<p>L'Opcommerce</p> <p>PÉRIMÈTRE Commerce (commerce de détail, vente à distance, grande distribution, etc.)</p> <p>21 branches professionnelles 90 000 entreprises 1,7 million de salariés</p> <p>Présidente : Chrystelle Derrien (CFDT Services) Vice-présidente : Marie-Hélène Mimeau, Fédération du commerce et de la distribution (FCD) Commissaire du gouvernement : Bruno Morin Délégué général : Philippe Huguenin-Génie</p> <p>Opca préfigurateur : Forco</p>	<p>Ocapiat</p> <p>PÉRIMÈTRE Agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires (coopératives agricoles, industrie laitière, produits alimentaires, pêche professionnelle maritime, caisses régionales de Crédit agricole, etc.)</p> <p>48 branches professionnelles 183 000 entreprises 1,34 million de salariés</p> <p>Président : Dominique Braoudé, Syndicat national des fabricants de sucre (SNFS) Secrétaire général : Éric Pommageot, Fédération générale de l'agroalimentaire CFDT (FGA-CFDT) Commissaire du gouvernement : Agathe Andrieux Directeur général : Jonathan Emsellem</p> <p>Opca préfigurateurs : Fafsea, Opcalim</p>
---	--

Akto, Opco des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre

PÉRIMÈTRE
 Propreté, travail temporaire, sécurité, commerce de gros, hôtellerie-restauration, organismes de formation, services d'eau et d'assainissement, portage salarial, etc.

32 branches professionnelles
250 000 entreprises
4 millions de salariés (estimations)

Président : **Hervé Bécam**, Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (Umih) • vice-président : **Jamil Aït-Idir** (CGT)
 Commissaire du gouvernement : en cours de désignation
 Directrice générale : **Valérie Sort**

Opca préfigurateurs : **Fafih, Faf-TT, Intergros, Opcalia**

Opco des entreprises de proximité

PÉRIMÈTRE
 Artisanat, commerce de proximité et professions libérales (boucherie, immobilier, pharmacie d'officine, personnel des cabinets d'avocats, personnel des cabinets médicaux, coiffure, huissiers de justice, etc.)

54 branches professionnelles
476 000 entreprises
4,85 millions de salariés

Présidente : **Sylvia Veitl** (FO) • 1^{er} vice-président : **Philippe Gaertner** (U2P) • 2^e vice-présidente : **Aline Mougenot** (CFTC)
 3^e vice-président : **Éric Chevée** (CPME) • commissaire du gouvernement : **Stéphane Rémy** • directeur général : **Arnaud Muret** • directeur général délégué : **Joël Ruiz**

Opca préfigurateurs : **Actaliens, Agefos-PME**

Conditions d'exécution simplifiées :

- conditions de compétences professionnelles **du maître d'apprentissage** déterminées par les branches, à défaut par voie réglementaire :
 - la condition d'ancienneté est réduite d'une année.
 - Peut devenir maître d'apprentissage le salarié :**
 - qui a exercé pendant **au moins deux ans** (et non plus trois ans) une activité "en rapport avec la qualification préparée" par l'apprenti,
 - titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti ET 1 an d'expérience professionnelle.
- limite d'**âge** d'accès à l'apprentissage est repoussée à 29 ans révolus (au lieu de 25 ans), possibilité d'entrer au-delà de 29 ans pour les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.
- **aménagement** certaines règles du contrat d'apprentissage pour **jeune en situation de handicap** : la durée du contrat et le temps de travail , déroulement de la formation.
- **durée minimale** du contrat réduite à 6 mois (au lieu d'1 an : réductions de durée de contrat négociées entre l'employeur, le jeune et le centre de formation : plan de formation personnalisé)
- possibilité de conclure un contrat d'apprentissage dans le cadre d' un CDI (en début de période)
- **entrées possibles en apprentissage, à tout moment, au cours de l'année**



Anneyron

- dérogations plus facile à la limite hebdomadaire et journalière de la durée du travail des apprentis mineurs (en fonction des secteurs professionnels des chantiers de bâtiment, TP, création, aménagement entretien chantiers espaces paysagers)
- visite d'information et de prévention, sous conditions, réalisée par le médecin de ville à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021
- **Ruptures facilitées** : maintien de la possibilité de rupture unilatérale pendant les 45 premiers jours de formation en entreprise , après les 45 jours rupture possible par accord amiable.

Rémunération de l'apprenti :

	MOINS DE 18 ANS	18 À 20 ANS	21- 25 ANS	26 ANS ET PLUS
1ERE ANNEE	415.64€ (27% SMIC)	661,95 € (43% SMIC)	815,89€ (53% SMIC)	Salaire le + élevé entre le Smic (1 539.42 €) et le salaire minimum conventionnel
2eme année	600,37€ (39% SMIC)	785,10 € (51% SMIC)	939,04 € (61% SMIC)	
3eme année	846,68€ (55% SMIC)	1031,41 € (67% SMIC)	1200.75€ (78% SMIC)	

Aides aux employeurs :

- **Aide unique à destination des entreprises de moins de 250 salariés** : versée par l'Etat, pour les apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent **au plus au BAC** :
 - ▶ 4 125 € maximum pour la 1ère année
 - ▶ 2 000 € maximum pour la 2ème année
 - ▶ 1 200 € maximum pour la 3ème année

Cette aide est versée mensuellement

Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé : demande faite à Agéfiph

Aides aux apprentis :

-aide au permis de conduire de 500 € peut être versée aux apprentis d'au moins 18 ans engagés dans une préparation des épreuves du permis de conduire (catégorie B), financée par France compétences et versée par l'ASP.

Trois conditions cumulatives : être âgé d'au moins 18 ans ; être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ; être engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire catégorie B. Demande à faire avant l'obtention du permis)

- mobilité internationale des apprentis facilitée (objectif : 15 000 jeunes bénéficiaires de mobilité / an),

Les jeunes sans contrat : 2 possibilités :

1/ Les jeunes qui au premier jour de la formation n'ont pas de contrat : peuvent être accueillis pendant **3 mois maximum**. Ils pourront ainsi débiter la formation, réaliser des stages en entreprise tout en s'engageant activement dans la recherche d'une entreprise employeur. Vous veillerez à leur proposer une stratégie d'accompagnement personnalisé afin d'aboutir la signature d'un contrat dans le temps imparti.

2/ Les jeunes ayant une rupture en cours d'année peuvent continuer leur formation pendant **6 mois maximum** pour retrouver un contrat d'apprentissage.

Dans les deux cas :

- ▶ Ils peuvent effectuer des stages en signant la convention de stage d'une durée d'1 à 2 mois selon leur situation.
- ▶ Ils bénéficieront du statut de la formation professionnelle non rémunérée.

Législation du travail

En lien avec convention collective de l'entreprise

Période d'essai : 45 jours de présence de l'apprenti en entreprise à partir du démarrage du contrat

Durée du travail : la durée légale du temps de travail est de 35 heures par semaine (le temps passé en centre de formation par l'apprenti est compris dans l'horaire de travail), les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires.

↳ *apprentis de 16 à 18 ans* : maximum 35 h par semaine et 8 heures par jour, pas d'heures supplémentaires sauf dérogation accordée à titre exceptionnel par l'inspection du travail dans la limite de 5 h par semaine. Travail de nuit interdit pour les moins de 16 ans (20 h à 6 h) et les plus de 16 ans (22h à 6 h).

↳ *apprentis de 18 ans et plus* : maximum 10 heures par jour, heures supplémentaires majorées de 25%. Durée hebdomadaire limitée à 48 heures et 44 heures sur 12 semaines consécutives. Se reporter à la convention collective pour le travail de nuit.

Temps de pause : 30 mn consécutives après 4h 30 de travail ininterrompu pour les moins de 18 ans, 20 mn pour les apprentis majeurs après 6 heures de travail

Repos quotidien

↳ *apprentis de 16 à 18 ans* : minimum 12 heures consécutives

↳ *apprentis de 18 ans et plus* : minimum 11 heures consécutives

Repos hebdomadaire

↳ *apprentis de 16 à 18 ans* : minimum 2 jours consécutifs, dont le dimanche notamment les week-end encadrant les périodes en CFA.



Anneyron

↳ *apprentis de 18 ans et plus* : au minimum de 24 heures (+ 11 heures de repos quotidien).

Travail le dimanche et les jours fériés: interdit aux moins de 16 ans, entre 16 et 18 ans : travail possible si la convention collective le prévoit, durée de repos hebdomadaire incompressible de 36 heures.

Congés : 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif au cours de la période de référence auxquels s'ajoutent 5 jours ouvrables avec maintien du salaire dans le mois qui précède l'examen (obligation de suivre les enseignements spécifiques aux révisions dispensés par le centre de formation *si celui-ci en prévoit l'organisation*).

Formation professionnelle continue

- Loi liberté de choisir son avenir professionnel (loi du 5/9/18)
- S'adresse à tous les publics ayant quitté le parcours de formation initiale (à partir de 16 ans).
- Plusieurs types de formation pro : non qualifiante, certifiante et qualifiante

FINANCEMENTS

- Fonds privés particuliers
- Prise en charge du coût de la formation possible par les financeurs pour les formations certifiantes et/ou qualifiantes (formations référencées au RNCP)
 - Contrat de professionnalisation (dispositif PRO pour les salariés en CDI)

Financement par les entreprises

- Financement par prescripteurs (pôle emploi pour les demandeurs d'emploi, mission locale pour les jeunes de moins de 26 ans)
-
- Financements par OPCO pour les formations intra et interprofessionnelles (ex : financement OCAPAT pour les salariés agricoles, VIVEA pour les exploitants agricoles...)
- Financement via le compte personnel de formation (CPF pour tous les actifs) dans la mesure où la formation dispensée est inscrite au RNCP ou fait partie d'un bloc de compétences d'une formation inscrite au RNCP (ex : formation taille de la vigne)



fait partie du bloc de compétences « conduite du vignoble du CQP ouvrier qualifié de l'exploitation viticole »)

Les formations éligibles au CPF sont référencées sur le site :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr>