

## Contrat d'apprentissage en CAP

### **Qui peut être maître d'apprentissage ?**

Le maître d'apprentissage est responsable de la formation pratique de l'apprenti-e, en lien avec le CFA donc la MFR.

Il doit avoir un diplôme relevant du domaine professionnel concerné et justifier d'une expérience professionnelle minimale de 1 an. Si ses diplômes ne relèvent pas du domaine professionnel préparé, le maître d'apprentissage doit justifier de 2 ans d'expérience professionnelle en relation directe avec la qualification préparée par l'apprenti-e.

Le maître d'apprentissage c'est-à-dire le-la tuteur-riche de l'apprenti-e peut accueillir 2 apprentis-es.

### **Le contrat d'apprentissage (Cerfa 10103\*07) à transmettre à la MFR**

Un contrat d'apprentissage est un contrat de travail d'une durée de 1 à 3 ans selon le diplôme préparé ; il peut être signé avant le début de la formation. La formation fait partie intégrante de ce contrat : pendant son temps de formation au CFA, l'apprenti-e perçoit son salaire et bénéficie de la même couverture sociale qu'en entreprise.

C'est l'OPCO dont dépend l'entreprise qui enregistre le contrat (OCAPIAT, OPCommerce, OPCO Entreprise de proximité...). **Tout changement doit être signalé à l'OPCO (rupture de contrat, changement de situation juridique, changement de maître d'apprentissage...) par le biais de la MFR.**

### **L'apprenti-e**

**Salarié-e de l'entreprise**, l'apprenti-e bénéficie des mêmes droits que les autres employés (protection sociale, congés, heures supplémentaires...). Une fiche de paie est établie chaque mois.

La rémunération de l'apprenti-e correspond à un **pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel** si celui-ci est plus avantageux. **Bien se renseigner sur la convention collective dont relève l'employeur.** Ce pourcentage varie selon l'âge et l'année de formation (voir tableau ci-après).

| REMUNERATION APPRENTI-E |          |           |           |           |
|-------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|
|                         | - 18 ans | 18-20 ans | 21-25 ans | 26-29 ans |
| 1 <sup>ère</sup> année  | 27 %     | 43 %      | 53 %      | 100 %     |
| 2 <sup>ème</sup> année  | 39 % **  | 51 % **   | 61 % **   | 100 %     |

Lorsque l'apprenti-e atteint l'âge de 18, 21 ou 26 ans, le taux change au 1<sup>er</sup> du mois qui suit l'anniversaire.

\*\* pour un-e apprenti-e ayant fait une formation précédente par apprentissage, le salaire doit être au moins égal à sa dernière rémunération sauf si l'application des rémunérations en fonction de l'âge est plus favorable

### **Engagements de l'apprenti-e**

L'apprenti-e doit effectuer le travail qui lui est confié (ce travail doit correspondre à la formation inscrite sur le contrat).

Il-elle doit respecter le règlement intérieur de l'entreprise et du CFA, suivre la formation assurée par le CFA (MFR Anneyron) et se présenter à l'examen.

### **Engagements de l'employeur**

- Assurer à l'apprenti-e une formation professionnelle méthodique et complète : lui confier un travail correspondant au diplôme préparé.
- Participer aux activités de coordination entre les formations dispensées en CFA et en entreprise
- Effectuer, dès l'entrée de l'apprenti-e dans son entreprise, les déclarations obligatoires (DUE, visite médicale...)
- Respecter la législation du travail : horaires, congés...
- Verser à l'apprenti-e le salaire prévu au contrat et l'ajuster à l'évolution du SMIC
- Prévenir les parents (si mineur-e) et le CFA en cas d'absence, de maladie, d'accident...

### **Avantages financiers pour l'employeur**

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise pour l'application des dispositions soumises à une condition de seuil. Ils le sont pour la tarification des risques d'accidents du travail et maladies professionnelles

- **Exonérations des cotisations salariales spécifiques à l'apprentissage** d'origine légales et conventionnelles imposées par la loi seulement pour la part de rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, chômage). La fraction excédentaire est assujettie aux cotisations. Le salaire des apprentis reste exonéré de CSG/CRDS en totalité.
- **Réduction générale de cotisations** : elle s'applique sur les cotisations et contributions patronales (assurance maladie, invalidité-décès, vieillesse, allocations familiales, accidents du travail, FNAL, solidarité autonomie, retraite complémentaire Agirc-Arrco, chômage).

| <b>Aide unique versée aux employeurs de - de 250 salariés</b>   |                   |                   |
|---|-------------------|-------------------|
| <b>type d'aide</b>  | <b>1ère année</b> | <b>2ème année</b> |
| Aide unique   | 4 125 € (maximum) | 2 000 € (maximum) |
| <p>Pour tout contrat enregistré par l'OPCO, l'aide est versée chaque mois par anticipation par l'ASP (Agence de Services et de Paiement) à compter du début du contrat. Celle-ci envoie un mail à l'employeur l'informant de la réception de son dossier et ensuite de l'état de celui-ci. Dans son espace personnel, l'employeur pourra vérifier l'échéancier prévisionnel des paiements. Chaque mois, il recevra une notification d'avis de paiement.</p> <p>Pour en bénéficier, l'employeur doit avant le début d'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, adresser le contrat conclu avec l'apprenti à la MFR d'Anneyron qui transmettra à l'OPCO dont il dépend pour enregistrement</p> |                   |                   |

### **Aides financières pour l'apprenti-e**

- Aide régionale de 500 € pour le permis de conduire pour les plus de 18 ans (versée lorsque la demande est faite avant l'obtention du permis)
- Allocation d'aide au logement et un accès privilégié aux foyers de jeunes travailleurs
- Le cas échéant, des aides régionales pour financer son logement, son transport,
- Aide OPCO pour prise en charge partielle restauration et équipement