

Contrat d'apprentissage en BAC PRO

(document à remettre à l'employeur)

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 tuteur de l'apprenti(e) peut accueillir 2 apprentis-es.

Le contrat d'apprentissage (Cerfa 10103*10) 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)

Classe Bac	Année rémunération	- 18 ans	18-20 ans	21-25 ans	26-29 ans
2nde	1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
1ère	2 ^{ème} année	39 % **	51 % **	61 % **	100 %
Terminale	3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

Lorsque l'apprenti(e) atteint l'âge de 18, 21 ou 26 ans, le taux change au 1^{er} du mois qui suit l'anniversaire. La rémunération correspond à l'année de formation et non à son entrée en apprentissage (ex : pour une rentrée en **en 1^{ère} Bac la rémunération sera celle de 2^{ème} année** même sans antériorité d'apprentissage)

**** 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**

ATTENTION : lorsqu'un(e) apprenti(e) est déjà titulaire d'un Bac Pro connexe (exemple Bac Pro Aménagement paysager), la rémunération équivaut à la 2^{ème} année + 15%

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).

Aide versée aux <u>employeurs de – de 250 salariés</u>			
type d'aides	1ère année	2^{ème} année	3^{ème} année
Aide unique	6000 €	2 000 €	1 200 €
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 l'invitant à se connecter à SYLAé. Dans son espace personnel SYLAé, l'employeur devra saisir ses coordonnées et pourra vérifier l'échéancier prévisionnel des paiements. Chaque mois, il recevra une notification d'avis de paiement. 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, déclarer le contrat conclu avec l'apprenti sur le site de son OPCO ou bien demander à la MFR d'Anneyron de faire les démarches à sa place (demande à faire par écrit).			

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