

GUIDE DE L'APPRENTISSAGE



FIN DE VALIDITÉ DE CE DOCUMENT : 31/12/2024

Ce que vous allez trouver dans ce guide

L'APPRENTISSAGE : CONSTRUIRE LES COMPETENCES DE DEMAIN	3
1. Les atouts pour l'apprenti :	3
2. Les atouts pour l'entreprise :	3
QUELLES CONDITIONS POUR SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?	3
L'APPRENTISSAGE ET L'ENTREPRISE :	4
1. Futur apprenti ? Futur employeur ? Besoin d'un accompagnement ?	4
2. La réalisation du contrat d'apprentissage et ses incidences :	4
2.1 Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail	4
2.2 Quelles sont les particularités du contrat d'apprentissage ?	5
2.3 Que se passe-t-il en cas d'accident?	6
2.4 Quelles sont les obligations de l'employeur ?	6
2.5 Quelles sont les obligations de l'apprenti ?	6
3. Comment est rémunéré(e) l'apprenti(e) ?	7
4. Quels sont les avantages financiers pour l'employeur ?	8
5. Quels sont les coûts pédagogiques ?	10
6. Quelles sont les aides pour l'apprenti ?	10

L'APPRENTISSAGE : CONSTRUIRE LES COMPETENCES 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 :

- Une expérience professionnelle en situation qui est complétée par une formation théorique et pratique en CFAA.

L'apprenti profite d'un double tutorat : un formateur 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 pour répondre à ses besoins et à ceux de l'entreprise.

- La prise en charge des coûts de formation.
- Une rémunération.

L'apprenti a les mêmes droits que tout autre collaborateur de l'entreprise (congés payés, affiliation sécurité sociale, MSA, ...).

- Une assurance et une crédibilité renforcée lors de l'insertion professionnelle.

A l'issue de son contrat, l'apprenti connaît le métier, le monde de l'entreprise, ses codes et ses règles. Une expérience qui 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.

- La possibilité d'être recruté dans l'entreprise d'accueil à l'issue du contrat.
- Un parcours et une durée de formation adaptés au niveau de diplôme avant l'entrée en apprentissage.

2. Les atouts pour l'entreprise :

- Un collaborateur formé à son univers et à ses méthodes de travail, en transmettant un savoir-faire.
- Développer l'activité de l'entreprise ou une activité nouvelle.
- Gérer et anticiper son recrutement (départ en retraite, nouvel associé ...) en préparant une reprise.
- Possibilité d'embauche de l'apprenti à l'issue du contrat.
- Avoir connaissance, dans certains secteurs, des évolutions techniques et professionnelles que l'apprenti partagera durant sa formation au CFA.
- Des avantages économiques lors de l'embauche par une exonération de charges sociales totale ou partielle.

QUELLES CONDITIONS POUR SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

- Pour l'apprenti : être âgé de 16 à 29 ans révolus (après une classe de 3ème ou classe préparatoire à l'apprentissage, il est possible de signer un contrat d'apprentissage à 15 ans).

- Pour l'employeur : répondre aux conditions de compétences pour être maître d'apprentissage :
 - Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau au moins égal à la formation dispensée et justifier d'une année d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.
- OU**
- Justifier de deux années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'APPRENTISSAGE ET L'ENTREPRISE :

1. Futur apprenti ? Futur employeur ? Besoin d'un accompagnement ?

- Prendre contact avec le CFAA de l'Aude pour les formalités : conseils, formulaires à remplir, traitement administratif des dossiers.
- Chargée de développement : Mme Gaëlle DELFOUR – 06.70.09.67.49 – gaelle.delfour@educagri.fr

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 CFAA.
- L'employeur doit déclarer son apprenti à la MSA ou à l'URSSAF à l'aide de l'imprimé "Déclaration Unique d'Embauche".
- L'employeur a l'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) et l'emploi tenu.
- La Convention Collective de branche s'applique à l'apprenti, avec une majoration éventuelle du coefficient du salaire + des avantages en nature (vin par exemple).
- L'employeur doit verser un salaire selon les minima fixés par le décret en vigueur ou par la Convention Collective (cf. "3. Comment est rémunéré(e) l'apprenti(e) ?").
L'employeur rémunère l'apprenti pour le temps passé en entreprise et au CFAA.
- L'entreprise doit établir une fiche de paye mensuelle comportant :
 - Coordonnées de l'entreprise ;
 - Coordonnées de l'apprenti ;
 - Période ;
 - Nombre d'heures : 151,67 heures par mois ;
 - Rémunération en fonction du pourcentage du SMIC (cf. "3. Comment est rémunéré(e) l'apprenti(e) ?").
- L'employeur doit 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 pendant la période d'essai de 45 jours en entreprise.
 - D'un commun accord après la période d'essai.

Le document officiel de rupture de contrat est à retirer auprès de la chargée de développement 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, elles doivent se dérouler pendant les périodes en entreprise

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 - En règle générale :
 - Pour les apprentis mineurs : maximum de 8 h / jour et de 35 h / semaine ;
 - pas d'heures supplémentaires
 - travail de nuit INTERDIT. Cas particulier de la filière aménagements paysagers (*cf Article R.3162-1 du Code du travail*). Pour les apprentis majeurs : mêmes dispositions que pour les autres salariés de l'entreprise.

- Jours fériés :

Les apprentis mineurs ne peuvent être tenus en aucun cas, vis-à-vis de leur employeur, de 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.

- Dérogation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail
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.
Elle est à demander auprès du CFAA ou de l'Unité Territoriale de la DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), 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 MSA 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 ou CPAM. *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 définie en accord avec le CFAA.
- L'employeur doit inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves du diplôme sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.
- L'Employeur s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète.
- L'employeur est tenu de fournir à l'apprenti le matériel de travail, de sécurité et les équipements de protection individuelle.

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 ;
- Se présenter aux épreuves d'examen en relation avec le diplôme prévu par le contrat d'apprentissage.

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

La rémunération de l'apprenti est calculée en fonction du SMIC horaire brut en vigueur.

- Le SMIC horaire brut au **01/01/2024** est de **11.65 €**
- **Les heures d'absence en entreprise et au C.F.A. peuvent être déduites.**

Pour les contrats conclus à partir du 1^{ER} janvier 2024

Catégorie d'âge	1 ^{ère} année du contrat	2 ^{ème} année du contrat	3 ^{ème} année du contrat
16 ans - 17 ans	27 % 477,07 €	39 % 689,10 €	55 % 971,81 €
18 ans - 20 ans	43 % 759,78 €	51 % 901,13 €	67 % 1183,84 €
A partir de 21 ans	53 % 936,47 €	61 % 1077,82 €	78 % 1378,20 €
A partir de 26 ans	100 % 1766,92 €	100 % 1766,92 €	100 % 1766,92 €

Pour les apprentis en Bac Pro, la rémunération correspond à la 2^{ème} année du contrat en Bac Pro 1 et 3^{ème} année du contrat en Bac Pro 2.

Attention : Il s'agit du salaire minimum mais il convient de vérifier les accords de branche dont dépend votre entreprise.

Cas particuliers

Pour les entreprises relevant des conventions collectives entreprises de rouissage teillage de lin (IDCC 1659), entreprises en paysage (IDCC 7018) production et CUMA (IDCC 7024) entreprises de travaux et services agricoles ruraux et forestiers (IDCC 7025) le pourcentage est de 50 % la première année et 57 % la seconde année.

Catégorie d'âge	1 ^{ère} année du contrat	2 ^{ème} année du contrat	3 ^{ème} année du contrat
18 -20 ans	50 % 883,46 €	57 % 1007,14 €	67 % 1183,84 €

Pour les apprentis majeurs effectuant 39 h hebdomadaires, l'employeur doit ajuster le montant mensuel en lien avec le volume horaire travaillé.

Pour les apprentis en Bac Pro, la rémunération correspond à la 2^{ème} année du contrat en Bac Pro 1 et 3^{ème} année du contrat en Bac Pro 2.

Attention : Il s'agit du salaire minimum mais il convient de vérifier les accords de branche dont dépend votre entreprise.

Cas particuliers :

- 1) En cas de succession de contrats d'apprentissage (ex : Bac Pro puis BTS) :
 - Il y a maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.
 - **En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur** : la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.
 - **En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent** : la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat.

Dans tous les cas les règles de maintien **ne s'appliquent pas si l'apprenti change de tranche d'âge.**

- 2) En cas de signature d'un contrat en 1 an (au lieu d'un contrat sur 2 ans) :
L'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.
Sa rémunération correspond donc à celle d'un apprenti en deuxième année de formation.
- 3) Si l'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu **ET** en rapport direct avec le diplôme ou titre précédemment obtenu **ET** si la durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.
Une majoration de 15 points s'applique alors à la rémunération réglementaire si les 3 conditions sont absolument remplies.

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.**

Prime de l'État

Prime exceptionnelle versée par l'État pour tous les contrats signés jusqu'au 31/12/2024 :

- 6 000 € pour l'embauche d'apprentis

Pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation conclus du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023, pour la première année d'exécution du contrat. Elle sera de : 6 000€ maximum pour un apprenti, quel que soit son âge ; 6 000€ maximum pour un salarié en contrat de professionnalisation jusqu'à 29 ans inclus.

Elle sera versée : aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition.

Cette aide est versée pour toutes les formations du CFAA de l'Aude y compris les BTS.

Elle s'adresse à toutes les entreprises, hors collectivités territoriales.

L'aide Unique versée par l'État pour les employeurs :

- Elle s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés, hors collectivités territoriales.

Pour obtenir ces aides soit :

- Délégation de pouvoir au CFAA pour le dépôt du contrat auprès de l'OPCO (document à remplir avec le contrat d'apprentissage).

Après vérification du contrat et élaboration des documents complémentaires, le CFAA procède au dépôt des documents à l'OPCO et ainsi déclenche la démarche pour que vous puissiez bénéficier de l'aide exceptionnelle au recrutement d'un apprenti.

OU

- Dépôt du contrat auprès de l'OPCO par l'entreprise (document à remplir avec le contrat d'apprentissage).

Après réception des documents complémentaires édités par le CFAA, l'entreprise dépose les documents à l'OPCO et ainsi déclenche la démarche pour que vous puissiez bénéficier de l'aide exceptionnelle au recrutement d'un apprenti.

Une fois le contrat enregistré par l'OPCO, le processus de demande d'aide est enclenché. Les services du ministère du Travail (DGEFP) transmettent les contrats éligibles à l'Agence de services et de paiement (ASP) qui est chargée du paiement de l'aide.

Après enregistrement du contrat par l'OPCO, le versement de l'aide est automatique quand l'employeur accomplit les démarches déjà obligatoires, c'est-à-dire, tous les mois, transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti aux organismes de protection sociale (URSSAF, MSA, CPAM, etc.).

L'aide est ensuite versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP) avant le versement du salaire à l'apprenti.

5. Quels sont les coûts pédagogiques ?

Pour tous les apprentis : la formation est gratuite, les coûts de formation sont entièrement pris en charge.

Pour les entreprises :

a) Pour les entreprises du secteur privé

Les coûts pédagogiques sont **intégralement pris en charge** par l'Opérateur de Compétences (OPCO) auprès duquel l'entreprise cotise. Cet OPCO dépend de l'activité principale exercée.

b) Pour les collectivités territoriales

Les coûts pédagogiques sont pris en charge à hauteur de 100 % par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

c) Pour les organismes publics (hors collectivités territoriales)

La totalité de la formation est à la charge de l'organisme.

6. Quelles sont les aides pour l'apprenti ?

L'aide au permis de conduire (500 €) : Récupérer le formulaire auprès du secrétariat du CFAA

Les conditions :

- Être âgé d'au moins 18 ans
- Avoir un contrat d'apprentissage en cours
- Devis ou facture portant la mention Permis B
- RIB au nom de l'apprenti

ENGAGÉ POUR PRENDRE SOIN DU VIVANT

CFA AGRICOLE DE L'AUDE CARCASSONNE - NARBONNE - LIMOUX



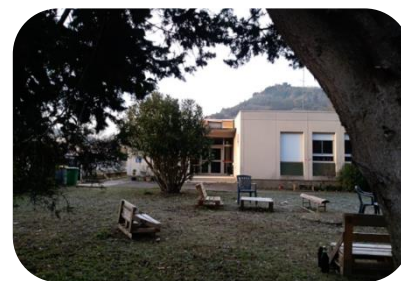
SITE DE CARCASSONNE

Lycée Charlemagne
Route de Ste Hilaire 11000
CARCASSONNE
04 68 119 119 - taper 2



SITE DE NARBONNE

Lycée Martin Luther King
Avenue des Etangs
11100 NARBONNE
04 68 41 36 39



SITE DU CFA AGRICOLE DE L'AUDE LIMOUX

La Maison Paysanne
1 rue Salvador Allende
11300 LIMOUX

www.campusterreetnature.fr



Chargée de développement - Gaëlle DELFOUR
04 68 119 119 (+ choix 2) gaelle.delfour@educagri.fr

CFA agricole de l'Aude

Tél. : 04 68 119 119
cfa.aude@educagri.fr

Qualiopi
processus certifié

REPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes :
ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE

Campus Terre & Nature

Lycée Charlemagne
Lycée Martin Luther King
CFA agricole de l'Aude
CFPPA des pays d'Aude
Domaine Lycée Charlemagne
campusterreetnature.fr