

Le quotidien avec un apprenti : mode d'emploi !

Après le recrutement de votre apprenti et son inscription au CFA, votre relation de travail commence.

APPRENTI, UN SALARIÉ À PART ENTIÈRE

Contrat de travail

Comportant toutes les mentions obligatoires prévues par la réglementation.



45 jours en entreprise

Pour vous assurer que votre engagement mutuel est satisfaisant.



Visite médicale d'embauche

Déclarant l'apprenti apte au travail.



Congés payés

5 semaines de congés payés.



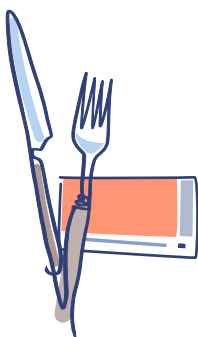
Représentation

Possibilité d'adhérer au syndicat de son choix et de participer, dès 16 ans, aux élections des comités d'entreprise et des délégués du personnel.



Autres avantages et droits

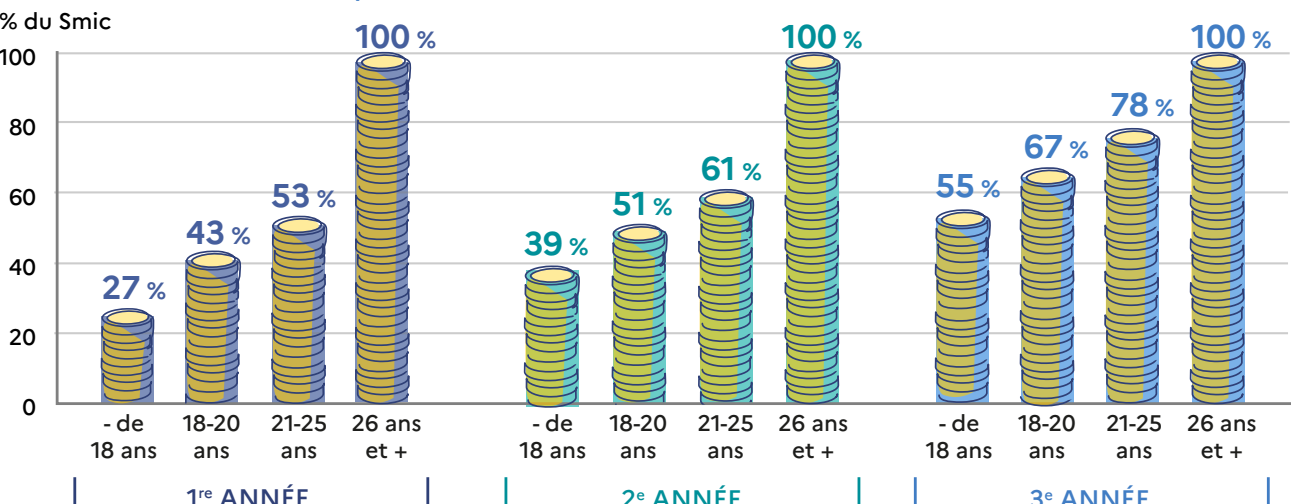
Les autres avantages des salariés (ticket restaurant, prise en charge d'une partie du titre de transport, etc.) sont également accordés à l'apprenti, qui cumule, par ailleurs, des heures au titre du compte personnel de formation.



LA RÉMUNÉRATION EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La rémunération est **un pourcentage du Smic** qui évolue en fonction de l'âge et de l'ancienneté (ou au plus favorable pour les 21 ans et plus, un pourcentage du salaire conventionnel de l'emploi occupé). Dans certaines branches professionnelles, la rémunération des apprentis est supérieure à ces pourcentages. Pensez à vérifier votre convention collective !

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



UN TEMPS PARTAGÉ ENTRE L'ENTREPRISE ET LE CFA

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.



La durée du temps de travail de votre apprenti est la même que celle mise en place dans votre entreprise. Cependant, **le temps passé en cours au CFA fait partie de ce temps de travail.**

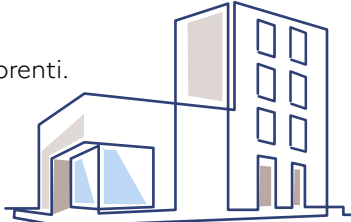


EN CAS DE DIFFICULTÉ EN COURS DE CONTRAT, À QUI VOUS ADRESSEZ-VOUS ?

À l'unité départementale ou à la Direccte dont dépend votre entreprise.



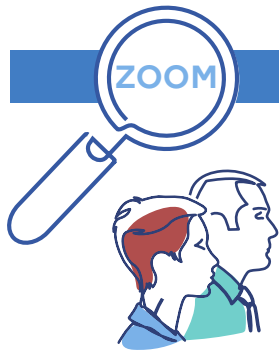
Au CFA de votre apprenti.



Essayez toujours de privilégier le dialogue avec votre apprenti. La plupart des tensions viennent de malentendus ou d'incompréhensions. Prenez en compte son jeune âge, il peut sans doute expliquer certaines de ses réactions.

ZOOM

APPRENTI MINEUR : CE QU'IL FAUT SAVOIR



Un mineur ne peut pas signer de contrat de travail seul. **Son représentant légal** (parent ou tuteur) devra donc être associé à toutes les prises de décision.



Il ne peut pas :

- travailler plus de **8 heures** par jour et 4 heures d'affilée ;
- faire des heures supplémentaires et travailler **de nuit** (sauf dérogation particulière).



Le représentant légal doit également donner son accord pour que le jeune mineur perçoive directement **son salaire**.



- procéder à des réparations ou des vérifications **sur machine en marche** ;
- utiliser certaines substances dangereuses et être en présence d'émanations toxiques.

Pour les contrats conclus à partir du 01/01/2019, l'apprenti mineur peut être employé à un travail effectif dans la limite de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine, pour :

- les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- les activités de travaux publics ;
- les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.



Zoom sur :

le rôle du maître d'apprentissage

QUI EST-IL ?

Il peut être le **chef d'entreprise** lui-même ou un salarié volontaire. Il doit être majeur, posséder des **compétences professionnelles** mais aussi des **qualités pédagogiques**.



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

- Avoir un diplôme du même domaine que celui visé par l'apprenti et au moins une année d'expérience
- ou**
- avoir au moins 2 années d'expérience dans le domaine de compétences visé par l'apprenti.

COMBIEN D'APPRENTIS PEUT-IL ENCADRER ?

2 apprentis + 1 redoublant au maximum



UN APPRENTI PEUT-IL AVOIR PLUSIEURS MAÎTRES D'APPRENTISSAGE ?

Oui, plusieurs salariés peuvent **partager** le rôle de maître d'apprentissage. L'un d'entre eux sera **référent** en lien avec le CFA.



À QUOI S'ENGAGE-T-IL ?

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



COMMENT ?

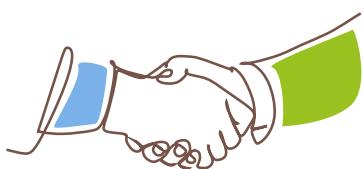
- Forme l'apprenti sur son **temps** de travail. Se rend **disponible** pour répondre aux questions de l'apprenti et s'assurer de son intégration.
- S'informe de son **parcours** au sein du CFA et de ses résultats. Consacre du temps aux **relations avec le CFA**.



À NOTER :

Afin que les compétences du maître d'apprentissage puissent être reconnues et valorisées, l'État a mis en place une certification de référence (RS5515).

ET L'EMPLOYEUR, QUEL EST SON RÔLE ?



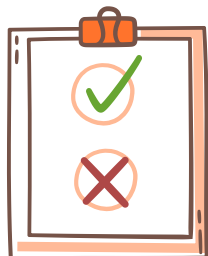
Accueillir l'apprenti et présenter l'entreprise et ses activités.



Planifier les tâches de l'apprenti au quotidien.



Accompagner l'apprenti dans sa découverte du métier.



Évaluer l'acquisition de ses compétences professionnelles.



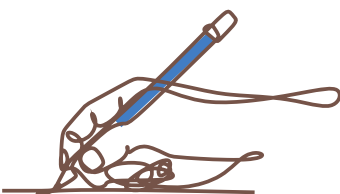
S'assurer qu'il travaille dans de bonnes conditions et en sécurité.



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**.

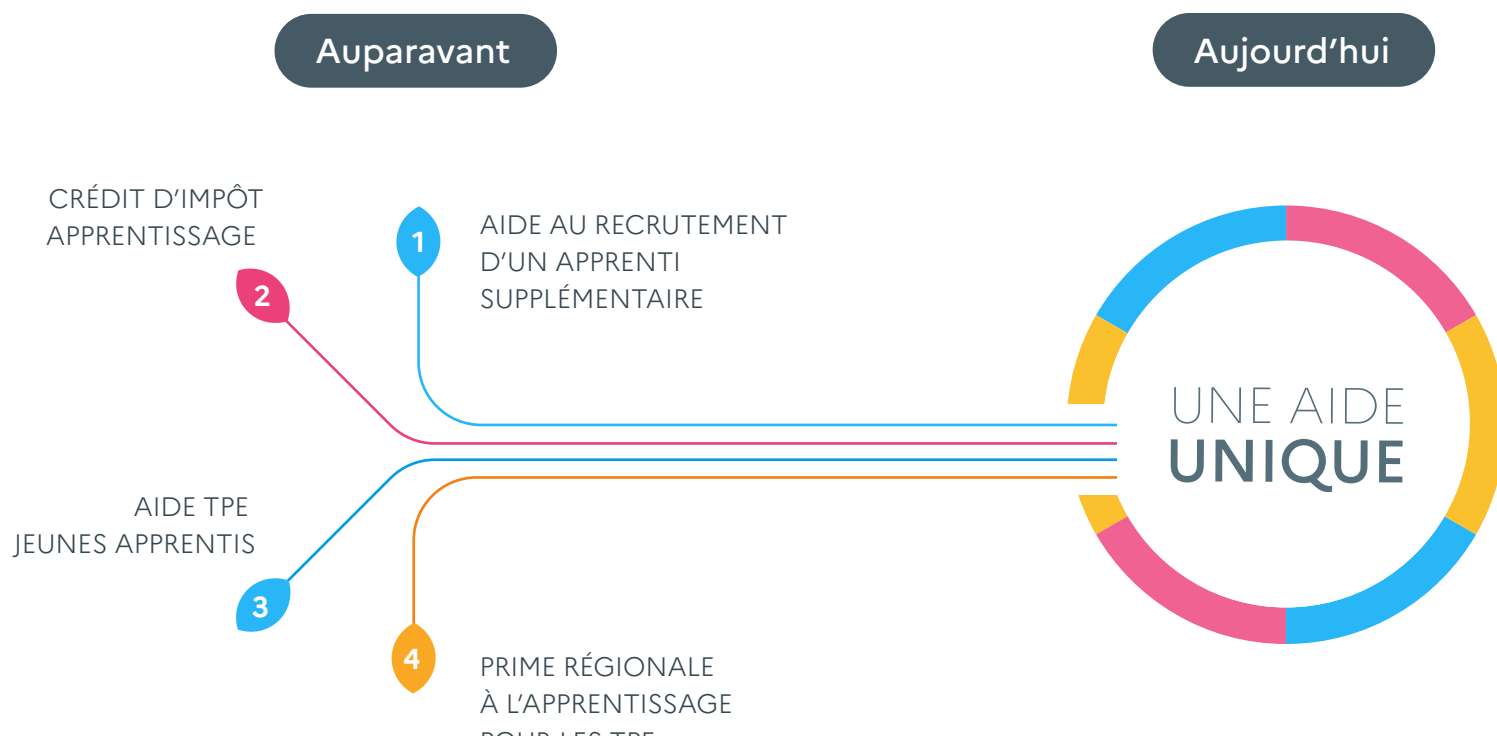


Si l'apprenti est en situation de handicap, l'employeur peut être accompagné pour mettre en place des solutions adaptées.

● LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL ●

L'AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

UNE SEULE AIDE POUR PLUS DE SIMPLICITÉ



3 CONDITIONS À REMPLIR


Être une entreprise de
moins de 250 salariés


Recruter un apprenti préparant
un diplôme ou un titre à finalité
professionnelle
de niveau CAP au Bac
(Bac +2 pour les départements
et régions d'outre-mer)


Avoir conclu un contrat
d'apprentissage à compter
du **1^{er} janvier 2019**

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 :
transmission du contrat à l'opérateur de compétences (OPCO) pour prise en charge financière
de la formation et dépôt auprès de l'administration puis déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti.

CIRCUIT D'ATTRIBUTION DE L'AIDE



1

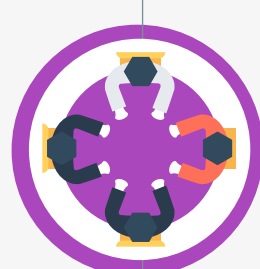
L'employeur

Il transmet à l'OPCO :
• le contrat signé par l'apprenti et l'employeur, et visé par le CFA ;
• les pièces annexées au contrat.



Délai de transmission à respecter

Dès la signature et maximum 5 jours après le début d'exécution du contrat



2

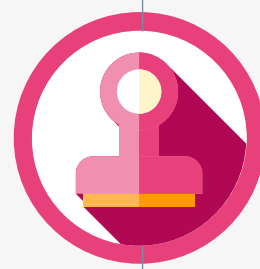
L'Opco

À réception du contrat et de ses annexes, le contrôle et le dépose auprès du ministère du Travail.



Délai de dépôt

Sous 20 jours dès réception du dossier complet



3

Les services du ministère du Travail (DGEFP)

Ils transmettent les informations des contrats éligibles à l'Agence de services et de paiement (ASP) pour mise en place du paiement de l'aide.



L'employeur doit vérifier que les informations qui figurent sur le contrat transmis à l'Opco **sont correctement remplies.**



4

L'ASP

Elle verse l'aide à l'employeur en avance de la rémunération et vérifie ensuite la présence du salarié sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN).



L'employeur doit penser à
- transmettre chaque mois la DSN de l'apprenti aux organismes sociaux (Urssaf, MSA, CPAM, etc.)
- consulter ses mails

PORTAIL EMPLOYEUR : SYLAÉ

<https://sylae.asp-public.fr/sylae/>
Site internet à disposition des employeurs pour toutes les aides versées par l'ASP



Sur le portail Sylae, l'employeur peut se connecter à son compte pour y consulter ses avis de paiement, modifier ses coordonnées bancaires, etc.



Si vous n'avez pas de compte, l'ASP vous enverra par voie postale une plaquette d'information et vos identifiants pour vous connecter.

Pour plus d'information

0 809 549 549

Service gratuit
+ prix appel

du lundi au vendredi :
8 h 30 à 12 h et de 13 h 30 à 17 h

travail-emploi.gouv.fr/aide-unique