

# Guide de l'Apprentissage

## Ce que vous allez trouver dans ce guide...



**L'apprentissage : construire les compétences de demain** 1

**Quelles conditions pour signer un contrat d'apprentissage ?** 2



**L'apprentissage et l'entreprise**

1. Futur apprenti ? Futur employeur ? Un accompagnement... 2

2. La réalisation du contrat d'apprentissage et ses effets 2

2.1. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail 2

2.2. Les particularités du contrat d'apprentissage 3

2.3. Que se passe-t-il en cas d'accident ? 4

2.4. Quelles sont les obligations de l'employeur ? 4

2.5. Quelles sont les obligations de l'apprenti ? 4



3. Comment est rémunéré(e) l'apprenti(e) ? 5

4. Quels sont les avantages financiers pour l'employeur ? 6



5. Quelles sont les aides pour l'apprenti ? 6



Centre de Formation  
d'Apprentis Agricole  
de l'Aude

## L'apprentissage : construire les compétences 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

C'est une autre façon d'apprendre un métier, plus en phase avec le monde du travail et de l'entreprise et qui permet une meilleure insertion professionnelle

- **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 (congrés payés, affiliation sécurité sociale, MSA, ...)
- **Une assurance et une crédibilité renforcée** lors de l'insertion professionnelle. À 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 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 possible embauche à l'issue du contrat
- **Possibilité d'embauche de l'apprenti** à l'issue du contrat
- **Avoir connaissance, dans certains secteurs, des évolutions techniques et professionnelles** que l'apprenti peut partager durant sa formation au CFA
- **Des avantages économiques** lors de l'embauche par une exonération de charges sociales totale ou partielle et une aide unique.

## Quelles conditions pour signer un contrat d'apprentissage ?

---

- **Pour l'apprenti** : être âgé de 16 à 29 ans révolus  
(après une classe de 3<sup>ème</sup> 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 ? Vous avez besoin d'un accompagnement ?

- Prendre contact avec le CFAA 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](mailto: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  
Remplir 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), emploi.
- **La Convention Collective** de branche s'applique à l'apprenti  
Majoration éventuelle du coefficient du salaire + 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
  - 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.

- pour les apprentis majeurs : mêmes dispositions que pour les autres salariés.

- **Jours fériés**

Les **apprentis mineurs** ne peuvent être tenus en aucun cas, vis-à-vis de leur employeur, à 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 DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) 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 et de protection et les équipements de sécurité 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 **01/01/2020** est de **10.15 €**
- Les heures d'absence en entreprise et au C.F.A. peuvent être déduites.

Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019

Catégorie d'âge	1 <sup>ère</sup> année du contrat	2 <sup>ème</sup> année du contrat	3 <sup>ème</sup> année du contrat
16 ans - 17 ans	27 %	39 %	55 %
18 ans - 20 ans	43 %	51 %	67 %
A partir de 21 ans	53 %	67 %	78 %
A partir de 26 ans	100 %	100 %	100 %

- Salaire mensuel au 01/01/2019

	Base horaire mensuelle Au 01/01/2020
<b>Taux SMIC</b>	<b>151,67 heures /mois</b>
<b>27 %</b>	415.64 €
<b>39 %</b>	600.37 €
<b>43 %</b>	661.95 €
<b>51 %</b>	785.10 €
<b>53 %</b>	815.89 €
<b>55 %</b>	846.68 €
<b>67 %</b>	1031.41 €
<b>78 %</b>	1200.75 €
<b>100 %</b>	1 539.42 €

Un simulateur permet de calculer en ligne le salaire minimum légal en fonction des éléments de critères et le coût de l'apprenti (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R16148>)

#### 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 : l'Aide Unique versée par l'Etat pour les employeurs

- Elle s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés, **hors collectivités territoriales**.
- Qui concluent un contrat en apprentissage à compter du 01/01/2020.
- Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre de niveau inférieur ou égal au Bac.

Montant :

<b>1<sup>ère</sup> année de contrat</b>	<b>2<sup>ème</sup> année de contrat</b>	<b>3<sup>ème</sup> année de contrat</b>
4 125 € au maximum	2 000 € au maximum	1 200 € au maximum

Pour l'obtenir :

Après enregistrement du contrat par l'OPCO (branche professionnelle), l'employeur doit transmettre chaque mois la Déclaration Sociale Nominative (DSN) mentionnant l'apprenti. L'aide est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP) avant le versement du salaire à l'apprenti.

#### 5. Quelles sont les aides pour l'apprenti ?

L'aide au permis de conduire (500 €) : se renseigner auprès du secrétariat du CFAA.

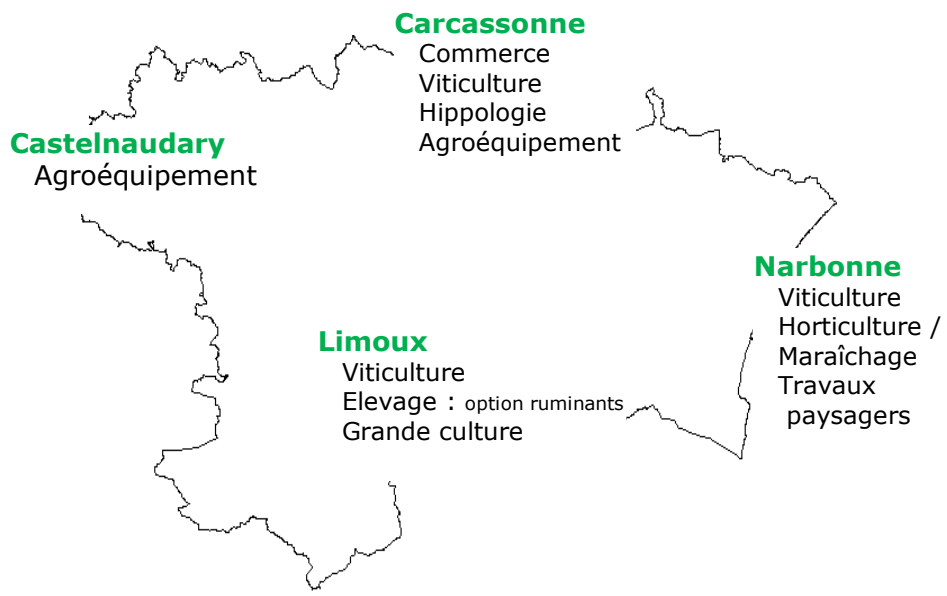
##### - Les conditions :

- Être âgé d'au moins 18 ans.
- Avoir un contrat d'apprentissage en cours.
- Être engagé dans la préparation du permis B.



Site de **Carcassonne**  
 Charlemagne  
 Route de Saint-Hilaire  
 11000 CARCASSONNE  
 Tel : **04 68 119 119**  
 (choix N°2)  
[cfa.aude@educagri.fr](mailto:cfa.aude@educagri.fr)  
**Accueil** :  
 Séverine PENNAVAIRE

<http://www.epl-carcassonne.fr>



Site de **Castelnaudary**  
 935, Avenue Dr Laënnec  
 BP 1101  
 11491 CASTELNAUDARY  
**Accueil** : Séverine RAYNIER  
 Tél. **04 68 94 59 00**

Site de **Limoux**  
 Domaine de Massia  
 Route de Saint Polycarpe  
 11300 LIMOUX  
 Tel : **04 68 69 97 28**  
[cfa.aude@educagri.fr](mailto:cfa.aude@educagri.fr)

Site de **Narbonne**  
 Centre Pierre Reverdy  
 Avenue de l'Etang  
 11100 NARBONNE  
 Tel. **04 68 41 36 39**  
[cfa.aude@educagri.fr](mailto:cfa.aude@educagri.fr)  
**Accueil** :  
 Virginie FABRE

**Chargée de développement**  
**Gaëlle DELFOUR**  
**06.70.09.67.49**  
[gaelle.delfour@educagri.fr](mailto:gaelle.delfour@educagri.fr)  
[www.apprentissageenregion.fr](http://www.apprentissageenregion.fr)

