

GUIDE POUR LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Accompagner un apprenti dans mon entreprise



 **ENVOL**

La passion d'apprendre et de transmettre

SOMMAIRE

Les points clés de l'apprentissage	2
Le rôle de l'employeur	3
Le rôle du maître d'apprentissage	4
Suivi de l'apprenti	5
Les aides pour l'employeur	5
L'apprenti, salarié de l'entreprise	6
Succession de contrats	7
Les congés payés	8
Fin de contrat, les documents à remettre à l'apprenti	9



LES POINTS CLÉ DE L'APPRENTISSAGE



Former un jeune à un métier tout en préparant un diplôme



Lui faire acquérir de l'expérience professionnelle



Le rémunérer pendant sa formation



Le jeune est âgé de 16 à 29 ans révolus*



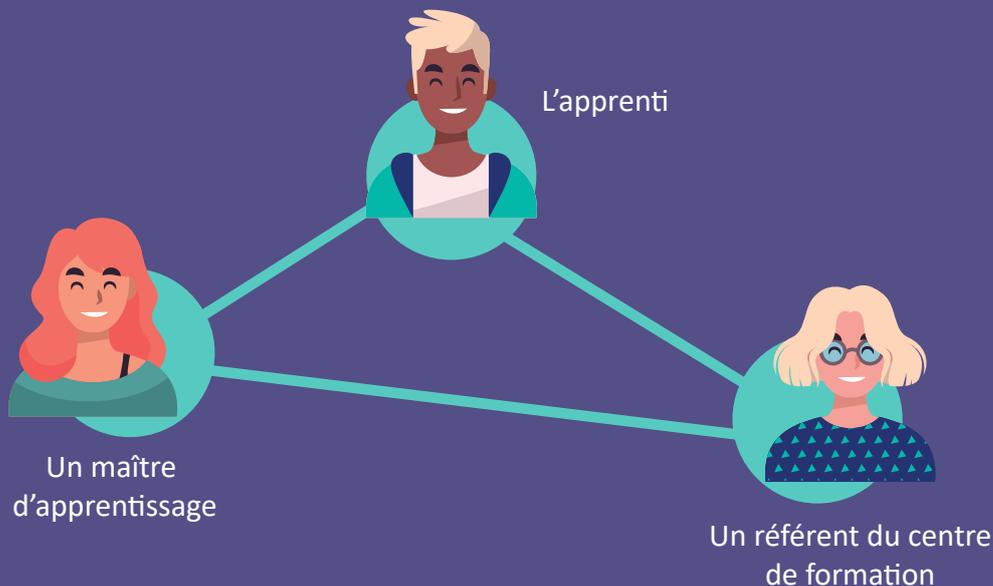
Signer contrat de travail par d'apprentissage



Travailler en relation tripartite entre l'apprenti(e), l'entreprise et le CFA ENVOL

* Aucune limite d'âge pour les personnes en situation de handicap.

UN ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE



LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR



1. Mettre en place un cadre de travail permettant d'offrir des conditions d'apprentissage optimales.
2. Assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète pour partie en entreprise et pour partie au CFA.

Zoom sur les responsabilités de l'employeur :

- **Accueil** : accueillir l'apprenti, lui présenter l'équipe, son lieu de travail et les activités de l'entreprise
- **Organisation** : planifier les tâches qui lui incombent au quotidien
- **Transmission** : accompagner l'apprenti dans la découverte de toutes les facettes du métier qu'il apprend
- **Evaluation** : suivre l'acquisition de ses compétences professionnelles
- **Bien-être** : s'assurer que l'apprenti dispose de conditions de travail satisfaisantes et d'un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité applicables
- **Information** : informer l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes et l'équiper en équipements de protection individuelle (EPI)
- **Supervision** : inscrire l'apprenti dans un centre de formation correspondant à son projet professionnel et aux épreuves et au diplôme visé
- **Accompagnement** : dans le cas d'un apprenti en situation de handicap, mettre en place des solutions adaptées



LE RÔLE

DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE



Carte d'identité du maître d'apprentissage :

- Chef d'entreprise ou salarié volontaire
- Majeur
- Compétences professionnelles à transmettre
- Titulaire d'un diplôme du même domaine que l'apprenti*

*au moins de même niveau ou 3 années d'expériences à son poste



Les clés pour former l'apprenti :

- Former sur son temps de travail
- Être disponible pour répondre aux questions de l'apprenti
- S'assurer de l'intégration de l'apprenti dans l'entreprise
- Suivre le parcours de l'apprenti au centre de formation
- Consacrer du temps aux relations avec le centre de formation
- Écouter et aimer communiquer
- Connaître son métier
- Transmettre des savoirs et des savoirs faire : expliquer, montrer, faire faire...



Bon à savoir : Le maître d'apprentissage peut encadrer à la fois, au maximum, 2 apprentis et un redoublant. Un apprenti peut avoir plusieurs maîtres d'apprentissage.

SUIVI DE L'APPRENTI



Le livret de liaison (ou outil de liaison)

Tout au long de la formation, nous mettons à la disposition du maître d'apprentissage un livret de liaison, qui permet un suivi durant toute la durée du contrat. Il liste, répartit et articule les tâches et responsabilités de chaque partie. Consulté régulièrement, il offre une véritable interactivité entre les travaux réalisés dans le centre de formation et en entreprise.

Le livret de liaison comporte plusieurs types d'informations :

- 1. Des informations générales**
Rôle du livret, présentation des différents acteurs, droits et devoirs de l'apprenti
- 2. Des informations pédagogiques**
Organisation de l'alternance, compétences professionnelles de diplôme préparé, modalités d'obtention du diplôme, évaluations, progression du travail
- 3. Un espace dédié au suivi de l'apprenti**
Bilans intermédiaires, appréciations, évaluations, mais aussi informations sur le diplôme, les examens passés et leurs résultats



Bon à savoir : Pour certaines formations, le livret de liaison est dématérialisé via un outil porté par le prestataire STUDEA.

LES AIDES POUR L'EMPLOYEUR



L'aide unique

L'aide unique s'adresse aux employeurs de moins de 250 salariés, pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre de finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac.

- **4 125 euros** maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat
- **2 000 euros** maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat
- **1 200 euros** maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat

Au-delà de 3 ans, le montant maximal prévu pour la 3ème année s'applique pour les années suivantes. Si l'entreprise n'a pas respecté l'engagement qu'elle a pris, elle devra rembourser les sommes dues à l'ASP.

Comment obtenir les aides :

1. L'employeur transmet à l'OPCO le contrat d'apprentissage signé et les pièces annexées au contrat
2. L'OPCO contrôle le contrat d'apprentissage et ses annexes puis le dépose auprès du Ministère du Travail
3. Je crée un compte sur le portail SYLAé et saisis en ligne mes contrats aidés
4. Les services du Ministère du Travail (DGEFP) transmettent les informations des contrats éligibles à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) pour la mise en place du paiement de l'aide.
5. L'Agence de Services et de Paiement (ASP) 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'apprenti, salarié de l'entreprise

Le jeune en apprentissage est un salarié comme les autres.

Le salaire de l'apprenti dépend de son âge et évolue avec l'ancienneté de son contrat. Il existe un salaire minimum légal pour chaque tranche d'âge qui correspond à un pourcentage du smic en vigueur au 1^{er} janvier.

* Indice smic en vigueur à consulter sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans
	Base de calcul	Base de calcul	Base de calcul
1ère année d'alternance	27% SMIC	43% SMIC	53% SMIC
2ème année d'alternance	39% SMIC	51% SMIC	61% SMIC
3ème année d'alternance	55% SMIC	67% SMIC	78% SMIC
Salaire d'un apprenti	26 ans et plus		
	Base de calcul		
	100% SMIC		



Des retenues pour avantage en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées selon les modalités définies (voir urssaf.fr). L'apprenti a droit, sous condition, à la prise en charge de 50% des frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles appliquées au personnel de l'entreprise. Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majoré de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme précédemment obtenu.

Succession de contrats :

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat (avec le même employeur ou avec un employeur différent).



Temps de travail :

L'apprenti majeur bénéficie d'un temps de travail identique à celui des autres salariés de l'entreprise et le temps de formation à l'école est du temps de travail effectif.

Une situation exceptionnelle est apportée pour tous les apprentis mineurs.

Pour mon apprenti mineur, quelles règles s'imposent ?



- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans, et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- Maximum 35h de travail par semaine et 8h par jour
- 5h de travail supplémentaire par semaine sont effectuelles, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- Une pause de 30 minutes est requise toutes les 4h30 de travail consécutif.
- Interdiction de travailler un jour de fête légale



À savoir : des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures par semaine et 10h par jour

Visite d'information et de prévention :

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans les 2 mois qui suivent l'embauche. S'il est mineur, ou qu'il travaille de nuit, cette visite doit avoir lieu avant son embauche.

Pour effectuer des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail. Cet examen doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche.



Une visite médicale de reprise du travail est obligatoire en cas d'arrêt pour :

- Maladie ou accident ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours
- Maladie professionnelle
- Congé de maternité

Cette visite doit avoir lieu dans les 8 jours ouvrés

Les congés payés :

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, soit 5 semaines par ans.

Les cas spéciaux :

- Congés maternité ou paternité
- Congés spécifiques ou événements familiaux (mariage ou pacs, naissance, décès d'un membre de la famille...)
- Congés pour préparation à l'examen (5 jours ouvrables dans le mois qui précède, ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés)
- Journée d'appel et de préparation à la défense (absence exceptionnelle d'un jour sans perte de salaire)

Rompre son contrat :

Pendant la période d'essai* : le contrat peut être rompu par écrit

Après la période d'essai :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui saisit un médiateur, qui informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat aura lieu suite à un délai minimal de 7 jours calendaire après information de l'employeur
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti du centre de formation, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel

* 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs. Cela ne comprend pas les jours en centre de formation, les weekends et les jours fériés.

Attention :

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités peut, après enquête auprès de l'inspecteur du travail, suspendre le contrat d'apprentissage dans les situations suivantes :

- Mise en danger de l'apprenti
- Non-conformité des installations
- Discrimination
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel



Dans ce cas, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur. Il continue de suivre sa formation. Lorsque la DDETS refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat est rompu.



À savoir : le contrat peut être prolongé d'un an au maximum pour permettre un redoublement en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou réorientation.

Si l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat grâce à un contrat de travail (CDI, CDD, ou contrat de travail temporaire) :

- Aucune période d'essai ne peut lui être imposée
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié



Fin de contrat, les documents à remettre à l'apprenti :

- Certificat de travail
- Attestation Pole Emploi
- Solde de tout compte
- Etat récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées en cas de participation, d'intéressement ou de plan d'épargne salariale

MON CENTRE

DE RÉFÉRENCE



Chemin de Montravel
BP7 42390 Villars
France

04 77 91 11 10
epl.montravel@educagri.fr

<https://www.campus-montravel.fr/>

CONTACTS

Quelques OPCO dont relèvent nos apprentis :

AFDAS

www.afdas.com

AKTO

www.akto.fr

OCAPIAT

www.ocapiat.fr

OPCO SANTE

www.opco-santé.fr

OCPO EP

www.opcoep.fr

ATLAS

www.opco-atlas.fr

OPCO 2I

www.opco2i.fr

OPCOMMERCE

www.lopcommerce.com

CONSTRUCTYS

www.constructys.fr

MOBILITÉS

www.opcomobilites.fr

UNIFORMATION

www.uniformation.fr

Retrouvez le précis de l'apprentissage sur
travail-emploi.gouv.fr



La passion d'apprendre et de transmettre