



GUIDE A DESTINATION DES MAITRES D'APPRENTISSAGE

Sommaire

1. Les points clés de l'apprentissage
2. Le rôle de l'employeur
3. Le rôle du maître d'apprentissage
4. Les aides pour l'employeur
5. L'apprenti, salarié de l'entreprise
 - 5.1 Le contrat d'apprentissage
 - 5.2 La rémunération
 - 5.3 Temps de travail
 - 5.4 Congés payés
 - 5.5 Rupture de contrat
6. Suivi de l'apprenti
7. Santé et sécurité au travail
 - 7.1 Travaux réglementés et interdits
 - 7.2 Equipements de Protection Individuelle
 - 7.3 Accident de travail
 - 7.4 Visite d'information et de prévention
8. Un engagement partagé pour la réussite

LES POINTS CLÉ

DE L'APPRENTISSAGE



Former un jeune à un métier tout en préparant un diplôme



Le jeune est âgé de 15 à 29 ans révolus*



Lui faire acquérir de l'expérience



Signer un contrat de travail par apprentissage



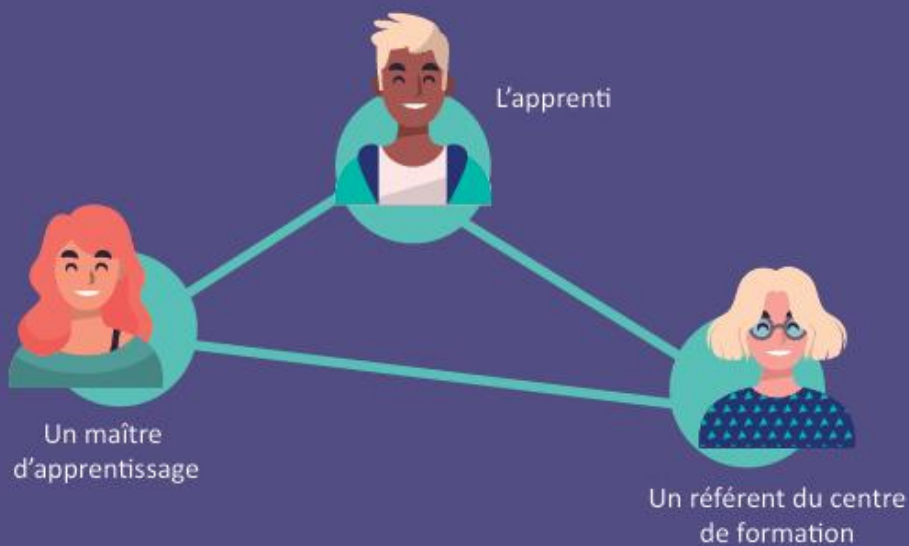
Le rémunérer pendant sa formation



Travailler en relation tripartite entre l'apprenti(e), l'entreprise et le Campus Montravel

* 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 Campus Montravel.

Zoom sur les responsabilités de l'employeur :

Conformément aux textes légaux : [Titre II : Contrat d'apprentissage \(Articles L6221-1 à L6227-12\) - Légifrance](#)

- **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
- **Évaluation** : suivre l'acquisition de ses compétences professionnelles
- **Bien-être** : s'assurer que l'apprenti dispose des 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 EPI (équipements de protection individuelle)
- **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.



LES AIDES POUR L'EMPLOYEUR

1. Les aides s'adressant aux employeurs de **moins de 250 salariés**, versées au cours de la 1ère année d'exécution du contrat :

L'aide unique	L'aide exceptionnelle
Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre de finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au niveau 4 : ● 5 000 euros	Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre de finalité professionnelle de niveau 5 : ● 4 500 euros Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre de finalité professionnelle de niveau 6 et 7 : ● 2 000 euros
● 6 000 euros pour un apprenti reconnu travailleur handicapé	

2. Les aides s'adressant aux employeurs de **plus de 250 salariés**, versées au cours de la 1ère année d'exécution du contrat

L'aide exceptionnelle
Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre de finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au niveau 4 : ● 2 000 euros
Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre de finalité professionnelle de niveau 5 : ● 1 500 euros
Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre de finalité professionnelle de niveau 6 et 7 : ● 750 euros
● 6 000 euros pour un apprenti reconnu travailleur handicapé

Comment obtenir les aides :

1. Le Campus Montravel ou 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 chargé de la formation professionnelle
3. L'employeur crée un compte sur le portail SYLAé et saisie en ligne ses contrats aidés
4. Les services du Ministère chargé de la formation professionnelle 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

SALARIE DE L'ENTREPRISE



Le jeune en apprentissage est un salarié comme les autres.

Le contrat d'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet à l'apprenti d'alterner entre formation en entreprise et formation à l'école. Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti dans son intégration, sa montée en compétences et sa préparation au diplôme, en lien avec l'établissement de formation.

Financement du contrat d'apprentissage :

Les coûts de formation liés au contrat d'apprentissage sont pris en charge par l'organisme financeur compétent : l'OPCO

pour les employeurs du secteur privé ou le CNFPT pour les employeurs de la fonction publique territoriale, selon les modalités et niveaux de prise en charge en vigueur.

La rémunération de l'apprenti :

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 1er janvier.

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

Age de l'apprenti	1ère année d'alternance	2ème année d'alternance	3ème année d'alternance
<u>Moins de 18 ans</u>	27% SMIC	39% SMIC	55% SMIC
<u>18 à 20 ans</u>			
Taux de base	43 % SMIC	51 % SMIC	67% SMIC
CNN Entreprises du Paysage	50% SMIC	60% SMIC	70% SMIC
CPNE Agricole	50% SMIC	57% SMIC	67% SMIC
<u>21 à 25 ans</u>			
Taux de base + CPNE Agricole	53% SMIC	61% SMIC	78% SMIC
CNN Entreprises du Paysage	53% SMIC	63% SMIC	78% SMIC
<u>26 ans et plus</u>	100% SMIC	100% SMIC	100% SMIC

Conformément aux textes légaux : [Contrat d'apprentissage / Service Public](#)

Attention, des particularités s'appliquent à certaines formations. 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.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles appliquées au personnel de l'entreprise

Succession de contrats :

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage après un premier contrat ayant conduit à l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel, sa nouvelle rémunération ne peut pas être inférieure à celle perçue lors de la dernière année du contrat précédent. (avec le même employeur ou avec un employeur différent).

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.

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.

Pour mon apprenti mineur, quelles règles s'imposent ?

Conformément aux textes légaux : [Contrat d'apprentissage | Service Public](#)

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche et un jour de fête légale
- 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.

A savoir : des exceptions à ces règles existent :

- Dans les secteurs des chantiers de 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.
- Travail du dimanche et jour de fête légale : Interdiction (L. 3164-5)
Sauf dans les secteurs listés à R. 3164-1 (HCR, Boulangerie-pâtisserie ; Boucherie-charcuterie ; Fromagerie-crèmerie, Poissonnerie, Fleuristes, Jardineries-graineteries, Produits alimentaires destinés à la consommation immédiate.

Conformément aux textes légaux :

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFARTI000041505656?init=true&page=1&query=apprenti+mineur+fleuriste+dimanche&searchField=ALL&tab_selection=all

Temps de travail effectif :

Constitue un temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives. Ainsi, lorsque l'organisation de l'entreprise impose à l'apprenti de se rendre au dépôt avant de partir sur chantier avec l'équipe ou le véhicule de l'entreprise, le temps de trajet entre le dépôt et le chantier constitue du temps de travail effectif et doit être rémunéré.

Conformément aux textes légaux : [article L3121-1 du Code du travail](#)

Les congés payés :

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

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)

Rupture de contrat :

Pendant la période d'essai :

Le contrat peut être rompu par écrit dans les 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.

Après la période d'essai :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti. (*L'employeur n'a pas à payer d'indemnité de rupture spécifique si la rupture est faite d'un commun accord, sauf si cela a été prévu dans l'accord écrit.*)
- 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 (préavis)
- 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

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.

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

SUIVI

DE L'APPRENTI

Le maître d'apprentissage joue un rôle essentiel dans la réussite du parcours de l'apprenti et doit travailler en étroite collaboration avec l'établissement de formation. Cette relation de partenariat repose notamment sur le respect du calendrier d'alternance défini en début d'année. Les périodes de présence en centre de formation sont obligatoires et font partie intégrante du parcours pédagogique. En conséquence, il est important que le maître d'apprentissage n'exige pas la présence de l'apprenti en entreprise lorsque celui-ci est prévu à l'école, sauf situation exceptionnelle validée conjointement avec l'établissement de formation.

Conformément aux textes légaux : article L6222-24 du Code du travail



Le carnet de liaison

Tout au long de la formation, nous mettons à la disposition du maître d'apprentissage un carnet 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 carnet de liaison comporte plusieurs types d'informations :

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

SANTE ET SECURITE

AU TRAVAIL

Travaux réglementés et interdits :

Un jeune âgé de 15 ans à moins de 18 ans ne peut pas être affecté à certains travaux dits *interdits* en raison de leur caractère dangereux. Dans certains cas, les jeunes travailleurs et les jeunes en formation professionnelle peuvent toutefois être affectés à certains de ces travaux, alors qualifiés de « *réglementés* » par dérogation temporaire ou permanente.

Retrouver tous les travaux interdits et réglementés sur :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344>

Equipements de Protection Individuelle :

L'employeur a l'obligation de fournir à son apprenti les équipements nécessaires à la réalisation de son travail dans de bonnes conditions de sécurité et d'hygiène, notamment les équipements de protection individuelle (EPI) si le métier l'exige. Cette obligation est encadrée par le Code du travail.

Conformément aux textes légaux :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037386025

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018531559

Accident de travail :

L'apprenti bénéficie de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus au CFA comme en entreprise. Lorsqu'un apprenti est hébergé à l'internat du CFA dans le cadre de sa formation, les accidents survenus dans ce cadre peuvent relever de l'accident du travail. L'employeur demeure responsable de la déclaration de l'accident du travail auprès de la CPAM/MSA, y compris lorsque l'accident survient pendant la formation au CFA.

Conformément aux textes légaux : [article L412-8 du Code de la sécurité sociale](#)

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. Pour effectuer des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail. S'il est mineur, ou qu'il travaille de nuit, cette visite doit avoir lieu avant 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

UN ENGAGEMENT PARTAGE

POUR LA REUSSITE

Nous espérons que ce guide apportera aux maîtres d'apprentissage les informations et les repères nécessaires à l'accompagnement des apprentis tout au long de leur parcours. La coopération entre l'entreprise, l'apprenti et le centre de formation demeure un élément clé de la réussite de l'apprentissage.

L'équipe du Campus Montravel reste disponible pour tout renseignement

- Administratif, contrat, autres... : campus-montravel@educagri.fr
- Vie scolaire : viescolaire.montravel@educagri.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.f



Campus Montravel


MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

 **La Région**
Auvergne-Rhône-Alpes

ENSEIGNEMENT AGRICOLE
**L'AVENTURE
DU VIVANT**
RÉVÈLE TON TALENT

**Natur
Académie**

CAMPUS MONTRAVEL

Chemin de Montravel | 42390 VILLARS

04.77.91.11.10

campus-montravel@educagri.fr

www.campus-montravel.fr