

Futur(e) Apprenti(e)



Tout ce que vous devez
savoir avant de vous
engager.

1 Diplôme
+ Rémunération
+ Expérience
Professionnelle



Dites «**OUI**»
à l'apprentissage !

➔ www.cfa-creap.fr



Futur(e) Apprenti(e), Ce qu'il faut savoir.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, CDI ou CDD le plus souvent.

Il est établi grâce au formulaire CERFA FA13 signé par l'employeur et l'apprenti et son représentant légal (s'il est mineur).

Les éléments essentiels du contrat à ne pas négliger :

- Désignation du maître d'apprentissage,
- Date de début et de fin du contrat,
- Durée du contrat,
- L'intitulé du diplôme préparé par l'apprenti,
- Le salaire de l'apprenti,
- L'adresse de l'établissement de formation.
- Indiquer si l'employeur adhère à une convention collective.



Le contrat d'apprentissage est à signer en 3 exemplaires originaux.

Quel âge doit-on avoir pour signer un contrat d'apprentissage?

Pour devenir apprenti il faut être âgé de 15 à 29 ans au début du contrat d'apprentissage.

Il existe toutefois des **dérogations** :

- Pour les jeunes qui auront 15 ans au plus tard le 31/12 de la 1ere année de formation, il est possible de débiter la formation en CFA en signant une convention tri partite avec un lycée professionnel et être en stage chez son futur employeur en attendant le jour de ses 15 ans.
- La limite d'âge peut être reculée pour les apprentis préparant un diplôme supérieur à celui obtenu, ou lorsque le contrat a été rompu pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (faute de l'employeur, cessation d'activité, inaptitude physique temporaire, etc.).
- Pour les personnes reconnues travailleurs handicapés ou les sportifs de haut niveau. Il n'y a alors aucune limite d'âge.
- Pour les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise. Seulement si ce projet ne peut être réalisé que grâce à un diplôme ou titre sanctionnant une formation en apprentissage.



A quel moment pouvez-vous commencer votre contrat d'apprentissage?

Le début du contrat ne peut se situer **plus de 3 mois avant ou 3 mois après le début de la formation en CFA.**

Pour exemple, si la formation au CFA débute le 15 septembre, votre contrat pourrait débiter le 15 juin au plus tôt (sous réserve de remplir toutes les conditions : âge et niveau de formation).

Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu :

- Pour une durée limitée, dans le cadre d'un CDD. Elle est alors au moins égale à la durée de la formation.
- Pour une durée indéterminée, dans le cadre d'un CDI, le contrat débute dans ce cas par la période d'apprentissage, et est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat d'apprentissage. A la fin de cette période la relation contractuelle se poursuit dans le cadre des dispositions du code du travail relatives au CDI, à l'exception de celles sur la période d'essai.



Quelle est la période d'essai ?

La période d'essai est de **45 jours quel que soit la durée du contrat**, cette durée s'entend exclusivement **sur le temps en entreprise (et non à l'UFA).**



Dans quels cas la durée du contrat peut-elle être réduite?

Elle peut être réduite dans les cas suivants :

- Le candidat a déjà suivi la ou les 2 premières années de formation sous statut scolaire ou sous contrat de professionnalisation,
- Le candidat est déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre égal ou supérieur à celui préparé,

Pour d'autres situations, un positionnement devra être établi par un organisme habilité afin de déterminer la durée adaptée au profil du candidat.

L'Apprentissage, une réussite partagée.



Un statut de salarié... ...avec des droits

Au sein de son entreprise l'apprenti est un salarié comme les autres : il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations



à noter!

Le code du travail, les règlements et la convention collective de l'entreprise lui sont applicables sans distinction.

En tant que salarié(e), quels sont mes droits ?

- Une rémunération mensuelle calculée en % du SMIC ou du minimum conventionnel (détails p 6),
- Une exonération des charges salariales,
- Des congés payés, à prendre pendant les périodes « entreprise » (mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise),
- Disposer de 5 jours de congés supplémentaires pour révision d'examens (dans le mois qui précède les épreuves et sous conditions que ces jours soient organisés par le CFA). En aucun cas l'apprenti peut bénéficier de ces congés supplémentaires pour travailler à domicile. Le plus souvent, ces jours sont intégrés au planning annuel de la formation, renseignez-vous auprès de votre formateur référent,
- Un Compte Personnel de Formation (CPF) ouvert aux apprentis dès 15 ans (à la différence du DIF),
- Une couverture «maladie, accident du travail...» par la Caisse d'Assurance Maladie dont il relève (CPAM ou MSA),
- Une cotisation retraite,
- Une assurance chômage au terme du contrat,
- Participer aux élections prud'homales (s'il a plus de 16 ans), et aux élections professionnelles de l'entreprise (s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité).
- Son ancienneté est prise en compte s'il signe un autre contrat de travail avec la même entreprise à l'issue de l'apprentissage.
- Au maintien des allocations familiales jusqu'à 20 ans si son salaire n'est pas supérieur à 55 % du SMIC,
- L'allocation logement s'il occupe un logement indépendant de celui de ses parents.



Vous ne bénéficiez donc plus des vacances scolaires.

L'Apprentissage, une réussite partagée.



Un statut de salarié... avec les mêmes avantages que les étudiants des métiers*

* système de financement valable jusqu'au 31/12/2019, dans le cadre des actions financées par la Région. A partir du 01/01/2020, la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 05/09/2018 attribue la question des aides à l'apprentissage aux opérateurs de compétences (OPCO) et dès 2019 pour les actions hors Plan Régional

En tant qu'apprenti, vous bénéficiez du statut d'étudiant des métiers

Quelles conséquences?

- La formation dont vous bénéficiez est financée l'OPCO de votre entreprise ...Vous n'avez donc aucun frais de formation.
- Une carte d'étudiant des métiers vous sera remise par le CFA en début de formation afin de bénéficier des réductions et tarifs spécifiques réservés aux étudiants,



- Une aide financière au transport, à l'hébergement et à la restauration, vous sera octroyée soit sous forme d'une prise en charge directe des charges d'internat ou de « cantine ».



**Un statut de salarié...
...avec des obligations.**

En tant que salarié(e), quelles sont mes obligations ?

A LIRE

LE REGLEMENT

- ▶ Respecter le règlement intérieur de l'entreprise,
- ▶ Travailler pour l'employeur et effectuer les travaux confiés en conformité avec les progressions de la formation,
- ▶ Suivre la formation en CFA et participer à la construction de mon parcours de formation,
- ▶ Respecter le règlement intérieur du CFA,
- ▶ Appliquer les consignes de santé et de sécurité au travail pour protéger ses collègues et lui-même.
- ▶ Renseigner et exploiter régulièrement le livret d'apprentissage et les documents de liaison qui me sont confiés durant ma formation au CFA et en entreprise,
- ▶ Se présenter à toutes les épreuves de l'examen,



- ▶ Transmettre, le cas échéant, les justificatifs d'absence tels qu'ils sont définis par le code du travail, les autres absences étant injustifiées.

- ▶ Répondre aux différentes enquêtes pendant et au terme de mon contrat.



Quelle sera votre rémunération ?

Repères : SMIC MENSUEL au 01/01/2019

1 521,22 € / mois (35 heures) Soit 10,03 euros / heure

Rémunération 1ere année du diplôme

Moins de 18 ans 27 % du SMIC 410,73 €	De 18 à 20 ans (1) 43 % du SMIC 654,12 €	21 ans à 25 ans 53 % du SMIC* 806,25 €
--	---	---

Rémunération 2eme année du diplôme

Moins de 18 ans 39 % du SMIC 593,28 €	De 18 à 20 ans 51 % du SMIC 775,82 €	21 ans à 25 ans 61 % du SMIC* 927,94 €
--	---	---

Rémunération 3eme année du diplôme

Moins de 18 ans 55 % du SMIC 836,67 €	De 18 à 20 ans 67 % du SMIC 1019,22 €	21 ans à 25 ans 78 % du SMIC* 1 186,55 €
--	--	---

26 ans et plus : 100% SMIC ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

(1) La majoration intervient le premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou 21 ans (art. D. 622-34).

* Ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

à noter!

L'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de croissance). Toutefois, sa rémunération peut être supérieure au SMIC si l'entreprise applique des accords (de convention collective ou de branches professionnelles, d'entreprises...) proposant un salaire minimum supérieur au SMIC.

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat (même employeur ou nouvel employeur)

Zoom Cas particuliers

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération prévue à l'article D. 6222-26.

« Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre. »

L'apprentissage, une réussite partagée !

Nos équipes vous accompagnent pour la recherche d'un contrat d'apprentissage.

Retrouvez toutes nos formations et les coordonnées

de nos établissements sur notre site

www.cfa-creap.fr



1 route de Californie
07100 Annonay
04-75-32-40-50
ufa@lyceemarcseguin.eu



CFA CréAp (siège régional)
Numéro UAI : 0693764S
Association loi 1901
N° SIRET : 50304921500026
4 rue de l'Oratoire 69300 Caluire et Cuire
04 72 10 94 07
cfa.creap@cneap.fr
www.cfa-creap.fr