

C'EST QUOI L'APPRENTISSAGE ?

Qu'est-ce qu'un apprenti ou une apprentie ?

Être apprenti au CFA/MFR Mortagne Services c'est préparer un bac professionnel Technicien Conseil Vente en alimentation en situation professionnelle et percevoir une rémunération. Vous alternez à la fois des sessions théoriques au CFA/MFR et des sessions pratiques en entreprise.

- ✓ Au CFA/MFR vous suivez des cours en classe mais aussi « en situation » comme si vous étiez en condition de travail sur l'entreprise ;
- ✓ En entreprise, vous vous formez tout en travaillant ;

En général, le rythme est une semaine au CFA/MFR pour 3 semaines en entreprise. Ce dernier est aménagé pour que vous puissiez prendre des congés. L'entreprise peut aussi décider de grouper les congés en grande partie l'été. Vous avez le droit à 5 semaines de congés payés comme tout salarié.

Combien de temps dure le contrat de travail ?

La durée du contrat au CFA/MFR Mortagne Services peut être de 3 ans (à partir de la 2nde professionnelle jusqu'à la terminale Bac professionnel), sur 2 ans (contrat signé en classe de 1^{ère} Bac professionnel), sur 1 an (contrat signé en classe de terminale). Cette dernière peut être aménagée dans certains cas de figures (travailleurs handicapés, sportifs de haut niveau).

L'employeur et l'apprenti(e) disposent d'une période d'essai qui correspond aux 45 premiers jours de présence de l'apprenti(e) au sein de l'entreprise durant laquelle ils peuvent tous deux rompre le contrat sans motif.



L'apprentissage en situation de handicap

En tant que personne en situation de handicap, sachez qu'il est tout à fait possible d'entrer en formation en apprentissage au CFA/MFR Mortagne Services.

Les apprentis (es) en situation de handicap bénéficient d'une **Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé** (ou RQTH) qui leur donne accès à des mesures favorisant leur insertion professionnelle. Cette reconnaissance permet notamment **d'abolir toute limite d'âge** nécessaire pour accéder aux formations en apprentissage. Il n'est donc pas obligatoire pour une personne en situation de handicap d'avoir entre 16 et 29 ans pour pouvoir suivre la formation et décrocher son diplôme.

La formation se déroule de manière classique en alternance entre formation théorique (à la MFR/CFA Mortagne Services) et pratique (chez l'employeur). Les apprentis (es) reconnus (es) travailleurs (euses) handicapés (es) peuvent cependant bénéficier de **divers aménagements** en fonction de la nature de leur handicap.

Merci de contacter notre référente handicap : Madame Lucie MONNET pour de plus amples informations et voir comment nous pouvons adapter notre formation.



Comment s'organise le contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un formulaire CERFA 10103-07 rempli et conclu entre un ou une apprentie et un employeur. Il peut être signé dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD.

Une fois le contrat d'apprentissage signé, l'apprenti(e) sera suivi(e) par un maître d'apprentissage, qualifié qui encadrera le ou la jeune tout le long de sa formation.

Puis-je rompre mon contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage peut-être rompu par les deux parties (entreprise ou apprenti(e) durant les 45 jours de période d'essai.

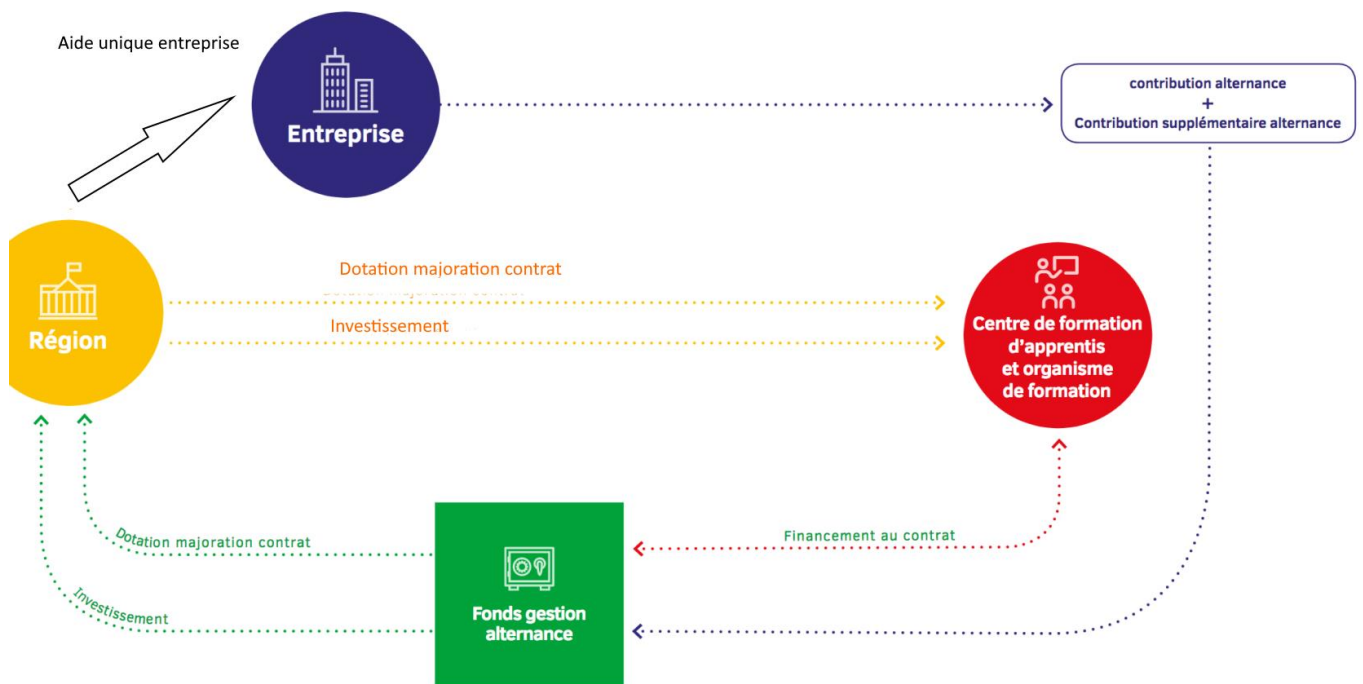
Par la suite, une rupture de contrat peut être actée :

- A l'amiable par les deux parties ;
- A l'initiative de l'apprenti(e) à condition de saisir un médiateur ;
- A l'initiative de l'entreprise, en licenciement pour faute grave ;
- Si l'apprenti(e) obtient son diplôme avant la fin du contrat ;

En cas de rupture, le ou la jeune peut désormais suivre sa formation théorique pendant six mois au sein du CFA/MFR Mortagne Services. Nous l'aiderons à trouver un nouvel employeur.

Attention, dans le cas d'une exclusion définitive de l'apprenti(e) par le CFA/MFR, l'employeur peut engager une procédure de licenciement.

Comment est financé mon apprentissage ?



La formation est financée par l'employeur dans son intégralité, les familles n'ont donc aucun apport à réaliser.

Quelles sont les aides financières pour l'apprenti(e)

L'apprenti(e) peut prétendre à :

- *Une allocation de rentrée scolaire versée pour les apprenants de moins de 18 ans (sous condition de ressources) ;*
- *Une exonération d'impôt sur son salaire, tant qu'il reste inférieur au seuil fixé chaque année par la loi de finances ;*
- *Des allocations familiales pour les parents, jusqu'aux 20 ans de l'apprenti(e) si sa rémunération n'excède pas un plafond fixé à un pourcentage du SMIC ;*
- *Des allocations d'aide au logement et un accès privilégié aux foyers de jeunes travailleurs ;*
- *Le cas échéant, des aides régionales pour financer son logement, son transport, l'achat de fournitures scolaires....*
- *Être exonéré(e) de cotisations salariales dans la limite de 79% du SMIC ;*

Nouveau : une aide unique pour l'employeur

Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (de niveau au plus bac) peuvent bénéficier d'une aide versée par l'Etat. Elle se substitue aux 4 aides distinctes précédentes.

- 4 125€ maximum pour la 1^{ère} année
- 2 000€ maximum pour la 2^e année
- 1 200€ maximum pour la 3^e année

Lorsque la durée du contrat excède les 3 ans (handicap, sportifs de haut niveau, échec à l'examen, etc.), le montant maximal prévu pour la 3^e année s'applique également pour la 4^e année.

A savoir : les apprentis (es) ne comptent pas dans les effectifs pour le calcul des seuils sociaux. La rémunération des apprentis (es), bénéficie, comme pour les autres salariés, de la réduction générale de cotisations patronales (pour les bas salaires, jusqu'à 1,6 SMIC).

Attention ! Les entreprises de 250 salariés ou plus redevables de la taxe d'apprentissage sont concernées par une contribution à l'apprentissage supplémentaire de 0,05% à 0,6% de leur masse salariale brute lorsque le taux d'alternants dans les effectifs est insuffisant (<5%).

Aide exceptionnelle aux employeurs qui recrutent en apprentissage

Suite à la Covid 19, le gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, pour tous les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises (**décret n°2020-1085 du 24 août 2020**).

L'Aide financière de :

▶ **5 000 euros** maximum pour un apprenti de moins de 18 ans

▶ **8 000 euros** maximum pour un apprenti majeur

Pour **la première année de chaque contrat d'apprentissage** conclu entre **le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021** préparant à un diplôme **jusqu'au master** (bac + 5 – niveau 7 du RNCP)

Pour les contrats signés à compter du 1er juillet 2020 et jusqu'au 28 février 2021, cette aide sera versée :

- Aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition
- Aux entreprises de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif au 31 décembre 2021, selon des modalités suivantes définies par décret (faute de quoi il faudra rembourser les sommes perçues) :
 - Atteindre 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle au 31 décembre 2021
 - Ou :
 - Avoir au moins 3% d'alternants dans leurs effectifs au 31 décembre 2021 et avoir connu une progression de 10% d'alternants par rapport à l'année 2020

Pour les entreprises, l'aide couvre 100 % du salaire d'un ou d'une apprentie de moins de 21 ans, 80 % du salaire d'un ou d'une apprentie de 21 à 25 ans révolus et près de 45% du salaire d'un ou d'une apprentie de 26 ans et plus.

À noter : à l'issue de la première année d'exécution du contrat, les entreprises éligibles à l'aide unique pourront bénéficier de cette aide jusqu'à la fin du contrat.

Quelles sont les modalités de versement ?

La gestion et le suivi de l'aide est confiée à l'Agence de services et de paiement (ASP). Elle sera versée mensuellement et automatiquement, avant le paiement du salaire de l'apprenti(e).

Quelles sont les démarches à effectuer ?

L'employeur doit transmettre les contrats d'apprentissage qu'il a conclus à l'Opérateur de Compétences (OPCO) compétent dans son domaine/ secteur d'activité pour instruction, prise en charge financière et dépôt de ces contrats auprès des services du ministère en charge de la formation professionnelle (DECA). Comme pour l'aide unique, le ministère assure la transmission des contrats d'apprentissage éligibles à l'ASP en charge de la gestion du dispositif et du versement de l'aide à l'entreprise.

- Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la transmission du contrat par le ministère à l'ASP vaut décision d'attribution ; une notification est alors adressée à l'employeur par l'ASP.
- Pour les entreprises de 250 salariés et plus, le versement de l'aide est soumis à l'acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions indiquées ci-dessus. Concrètement l'ASP met à disposition un formulaire d'engagement sur son site à compléter par l'entreprise. Celle-ci devra le renvoyer à l'ASP dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat. La réception de ce formulaire permettra à l'ASP d'enclencher les paiements.

Le montant de l'aide exceptionnelle est versé mensuellement avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données de la DSN.

Aide à l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage

Tout employeur d'une personne handicapée – dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures – peut obtenir une aide financière.

Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires.

Comment en bénéficiaire ?

La demande d'aide est faite par l'entreprise. Un dossier de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur.

Quel montant ?

Le montant maximum de l'aide est de 3000 €. Son montant est proratisé en fonction de la durée du contrat de travail et à compter du 6^{ème} mois.

L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les Régions.

Vous pouvez consulter le site de l'Agefiph pour connaître les détails de cette aide.

Salaire pour un apprenti ou une apprentie en 2020

ÂGE DE L'APPRENTI(E)	1ère année de contrat		2ème année de contrat		3ème année de contrat	
	% SMIC BRUT	Montant du salaire mensuel brut en €	% SMIC BRUT	Montant du salaire mensuel brut en €	% SMIC BRUT	Montant du salaire mensuel brut en €
16 à 17 ans	27 %	415,64 €	39 %	600,37 €	55 %	846,68 €
18 à 20 ans	43 %	661,95 €	51 %	785,10 €	67 %	1 031,41 €
21 à 25 ans	53 %	815,89 €	61 %	939,05 €	78 %	1 200,75 €
26 ans et plus	100 %	1 539,42 €	100 %	1 539,42 €	100 %	1 539,42 €

Les obligations

Le contrat d'apprentissage obéit à une réglementation stricte. Il les définit à la fois pour l'entreprise, pour l'apprenti (e) et pour le CFA/MFR.

Obligations de l'entreprise

Dans le cadre du dit contrat, l'entreprise s'engage vis-à-vis de l'apprenti (e) à :

- Lui désigner un maître d'apprentissage ayant l'expérience et les compétences professionnelles et pédagogiques requises pour le former et l'encadrer ;
- Lui définir des tâches de travail dans la perspective du diplôme bac professionnel TCVA et en vue de lui fournir une formation complète ;
- L'inscrire au CFA/MFR Mortagne Services ;
- Lui permettre de suivre en alternance une formation théorique auprès du CFA/MFR selon les modalités convenues dans le contrat ;
- Lui verser un salaire eu égard à son âge et à son niveau de formation tout en respectant le salaire minimum légal ;
- Garantir de bonnes conditions de travail pendant toute la durée du contrat ;
- Participer au financement de sa formation en reversant au CFA/MFR Mortagne Services la taxe d'apprentissage ;
- Coordonner, évaluer et suivre les actions de formation avec le CFA/MFR.
- Procéder à son inscription à l'examen pour l'obtention du diplôme final ;
- Respecter la législation de travail en vigueur ;

Obligations de l'apprenti (e)

Le contrat d'apprentissage confère à l'apprenti(e) un statut de salarié(e). Le ou la jeune travailleur(euse) bénéficie ainsi des mêmes droits que les autres salariés (es) notamment pour ce qui est des congés payés, de la sécurité sociale et de l'assurance maladie. Il ou elle a également droit à un congé pour préparer les épreuves de l'examen en vue d'obtenir le diplôme professionnel. Une carte d'apprenti(e) lui est délivrée par le CFA/MFR.

Dans le cadre de ce contrat, l'apprenti s'engage à :

- Travailler pour le compte de l'entreprise et réaliser les tâches qui lui sont demandées ;
- Assister à la formation théorique au sein du CFA/MFR ;
- Respecter le règlement interne de l'entreprise et du CFA/MFR ;
- Faire preuve d'assiduité et de sérieux ;

- Se présenter aux épreuves de l'examen prévu dans le contrat d'apprentissage ;
- Se soumettre aux règles du code du Travail et de la convention collective dont relève l'entreprise ;
- Si l'apprenti(e) manque de façon répétée à l'une de ses obligations ou s'il ou elle s'avère qu'il ou elle est inapte à accomplir les tâches qui lui sont confiées, le contrat d'apprentissage peut être rompu avant la fin du délai convenu.

Obbligations du CFA/MFR Mortagne Services

En signant le contrat d'apprentissage, le CFA/MFR Mortagne Services s'engage à :

- Définir les objectifs de l'apprentissage ;
- Fournir au jeune travailleur ou à la jeune travailleuse une formation générale et technologique assurée par des professionnels qualifiés en vue de compléter la formation pratique au métier et acquise au sein de l'entreprise ;
- Coordonner les actions avec l'entreprise, en particulier avec le maître d'apprentissage ;
- Assurer le suivi de la formation de l'apprenti (e) ;
- Organiser des journées d'information pour l'entreprise et l'apprenti (e).
- Fournir au maître d'apprentissage des documents pédagogiques ;
- Contrôler l'assiduité et le sérieux de l'apprenti (e) et superviser son inscription à l'examen final donnant accès au diplôme à finalité professionnelle visé par le contrat d'apprentissage ;
- Respecter le temps de formation prévu dans le contrat. Le temps consacré à la formation réalisée au sein du CFA/MFR ne peut pas être inférieur à 400 heures par an ;
- Veiller au respect de la réglementation en vigueur prévue par le code de travail selon laquelle le travail effectif d'un apprenti ne peut pas dépasser 8 heures par jour sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine accordée par l'inspection du travail et après avis de la médecine du travail et 35 heures par semaine. Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier de deux jours de repos consécutifs dans la semaine et le travail de nuit leur est interdit (entre 22h et 6h du matin pour les jeunes de 16 à 18 ans, les moins de 16ans entre 20h et 6 h du matin). Après 4h30 de travail consécutives une pause de 30 minutes doit être réalisée. Il est interdit de travailler les jours fériés ;