

RÉMUNERATION

La rémunération correspond à un pourcentage du SMIC ou à un pourcentage du Salaire Minimum Conventionnel de l'emploi occupé fixé par la convention collective ou les accords de branche dont dépend l'entreprise. Elle varie en fonction de l'âge de l'apprenti (e) et de l'année de formation.

Tranche d'âge	1ère année	2ème année	3ème année
-18ans	27 % SMIC	39 % SMIC	55 % SMIC
18-20 ans	43 % SMIC	51 % SMIC	67 % SMIC
21-25 ans	53 % SMIC/SMC	61 % SMIC/SMC	78 % SMIC/SMC
26 et +	100 % SMIC/SMC	100 % SMIC/SMC	100 % SMIC/SMC

Pour plus d'informations : www.alternance.emploi.gouv.fr

AIDES AUX ENTREPRISES

Aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés si l'apprenti(e) prépare un diplôme ou un titre de niveau inférieur ou égal au BAC :

- ➔ 4125 € - 1ère année d'exécution du contrat
- ➔ 2000 € - 2ème année d'exécution du contrat
- ➔ 1200 € - 3ème année d'exécution du contrat

La rémunération des apprentis bénéficie de la réduction générale des cotisations renforcées.

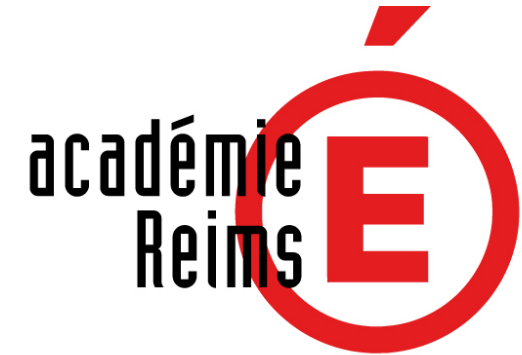
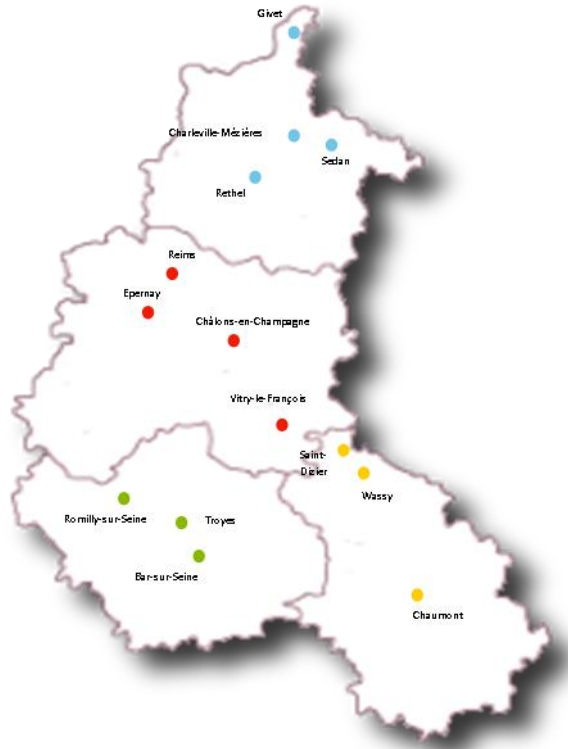
Exonération des cotisations salariales du secteur privé dans la limite de 79% du SMIC.

Aides spécifiques pour l'embauche d'un travailleur reconnu RQTH.

Pour plus d'informations :

www.alternance.emploi.gouv.fr

Le **CFAAR**, c'est
Plus de **30** lieux de formations
Plus de **45** diplômes proposés



CFAAR

CFA de l'Académie de Reims

03.24.27.41.16
contact@cfaar.fr
www.cfaar.fr

LE CONTRAT
D'APPRENTISSAGE
MÉMENTO DE L'ENTREPRISE



ACCUEILLIR UN(E) APPRENTI(E)

Le contrat d'apprentissage permet d'intégrer un jeune dans l'entreprise tout en lui permettant de suivre une formation diplômante. C'est un système de formation fondé sur une alternance de phases en entreprise et de phases en centre de formation. A l'issue du contrat, l'entreprise peut, si elle le souhaite, recruter le jeune définitivement.

Le contrat d'apprentissage engage conjointement un(e) apprenti(e), une entreprise et un centre de formation.

Pour l'entreprise, c'est une véritable filière d'intégration et de recrutement.

L'apprenti(e) est un(e) salarié(e) à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti(e) de suivre les cours au CFA et ce temps est compris dans le temps de travail.

Quels employeurs ?

Toute entreprise du secteur privé et du secteur public non-industriel et non-commercial peut recruter un(e) apprenti(e). Pour cela l'employeur doit s'assurer que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage et les missions confiées à l'apprenti(e) sont de nature à permettre une formation satisfaisante au regard du diplôme visé.

Quel public ?

Tout jeune de 16 ans à 29 ans* révolus peut devenir apprenti(e).

* Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles.

Pour plus d'informations :

www.alternance.emploi.gouv.fr

RECRECITER UN(E) APPRENTI(E)

Le CFA accompagne l'entreprise dans l'étude du projet de recrutement :

- ➔ Définir les besoins, les activités confiées, la fiche de poste
- ➔ Identifier la certification correspondante
- ➔ Etablir le profil de poste
- ➔ Estimer les coûts
- ➔ Proposer des profils de jeunes susceptibles de correspondre aux besoins

SIGNER LE CONTRAT

Le contrat d'apprentissage peut être signé à tout moment de l'année.

La durée du contrat peut varier de 6 mois à 3 ans. (4 ans dans certains cas). Le contrat d'apprentissage peut aussi être à durée indéterminée.

L'employeur fait signer le contrat, par l'apprenti(e) et son représentant légal si l'apprenti(e) est mineur(e). Il réalise les démarches administratives auprès de sa chambre consulaire/OPCO et contacte le CFA pour les modalités d'inscription.

La formation en entreprise peut commencer à tout moment de l'année après la signature du contrat.

La période d'essai est de 45 jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise.

FORMER L'APPRENTI(E) EN ENTREPRISE

L'entreprise désigne un maître d'apprentissage qui a en charge :

- ➔ D'accompagner l'apprenti(e) : intégration, encadrement, suivi de l'activité, formation
- ➔ Assurer l'interface avec le CFA
- ➔ Compléter le livret d'apprentissage

FORMER L'APPRENTI(E) AU CFA

Dès réception du contrat le CFA adresse à l'entreprise le calendrier de l'alternance et la convocation pour la 1^{ère} semaine de formation. Les cours font partie intégrante du contrat d'apprentissage et du temps de travail. En conséquence, la présence en cours est obligatoire. Toute absence doit être justifiée conformément au code du travail.

ACCOMPAGNER LA FORMATION

- ➔ Les formateurs du CFA effectuent un suivi régulier en entreprise (2 ou 3 fois par an).
- ➔ Un livret d'apprentissage (liaison CFA / Entreprise) est remis à chaque apprenti(e) par spécialité et diplôme préparé.
- ➔ Un relevé de notes est envoyé à la famille et à l'employeur (2 fois par an).
- ➔ Un interlocuteur référent est désigné pour chaque apprenti(e). Il l'accompagne tout au long de son parcours

ROMPRE LE CONTRAT

- ➔ **Pendant la période d'essai**
Le contrat peut être rompu sans motif par l'une ou l'autre des parties ou d'un commun accord. La rupture doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA et à l'organisme ayant enregistré le contrat.
- ➔ **Après la période d'essai :**
A l'initiative de l'employeur : La rupture du contrat prendra la forme d'un licenciement. L'exclusion définitive du CFA constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.
A l'initiative de l'apprenti(e) : A l'obtention du diplôme l'apprenti peut mettre fin au contrat. Pour tout autre motif l'apprenti(e) doit saisir le médiateur.
En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'apprenti(e) peut poursuivre sa formation au sein du CFA pendant 6 mois dans l'attente de trouver un nouvel employeur.

Pour plus d'informations :

www.alternance.emploi.gouv.fr