

# Le quotidien avec un apprenti : **mode d'emploi !**

Après le recrutement de votre apprenti et son inscription au CFA, votre relation de travail commence.

## APPRENTI, UN SALARIÉ À PART ENTIÈRE



### CONTRAT DE TRAVAIL

Comportant toutes les mentions obligatoires prévues par la réglementation.



### 45 JOURS EN ENTREPRISE

Pour vous assurer que votre engagement mutuel est satisfaisant.



### VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

Déclarant l'apprenti apte au travail.



### CONGÉS PAYÉS

5 semaines de congés payés.



### REPRÉSENTATION

Possibilité d'adhérer au syndicat de son choix et de participer, dès 16 ans, aux élections des comités d'entreprise et des délégués du personnel.



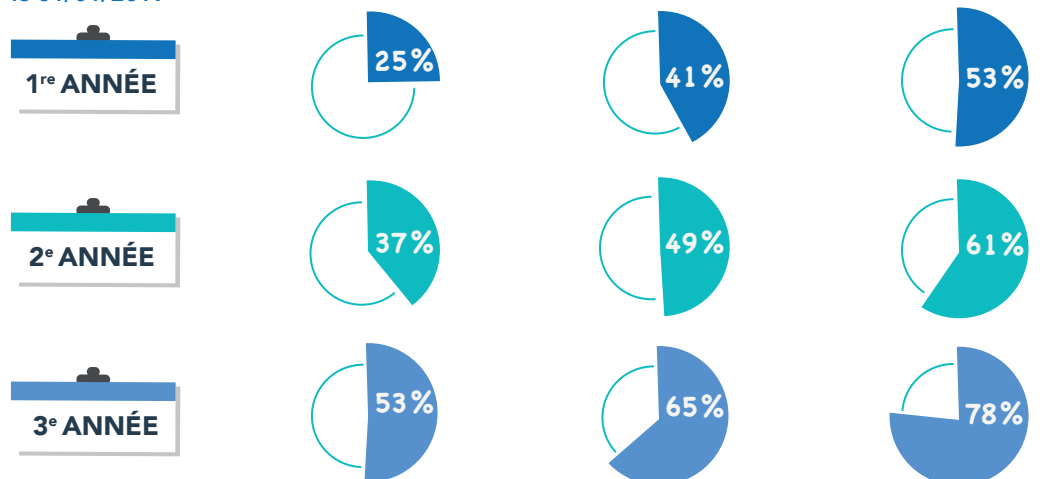
### AUTRES AVANTAGES ET DROITS

Les autres avantages des salariés (ticket restaurant, prise en charge d'une partie du titre de transport, etc.) sont également accordés à l'apprenti, qui cumule, par ailleurs, des heures au titre du compte personnel de formation.

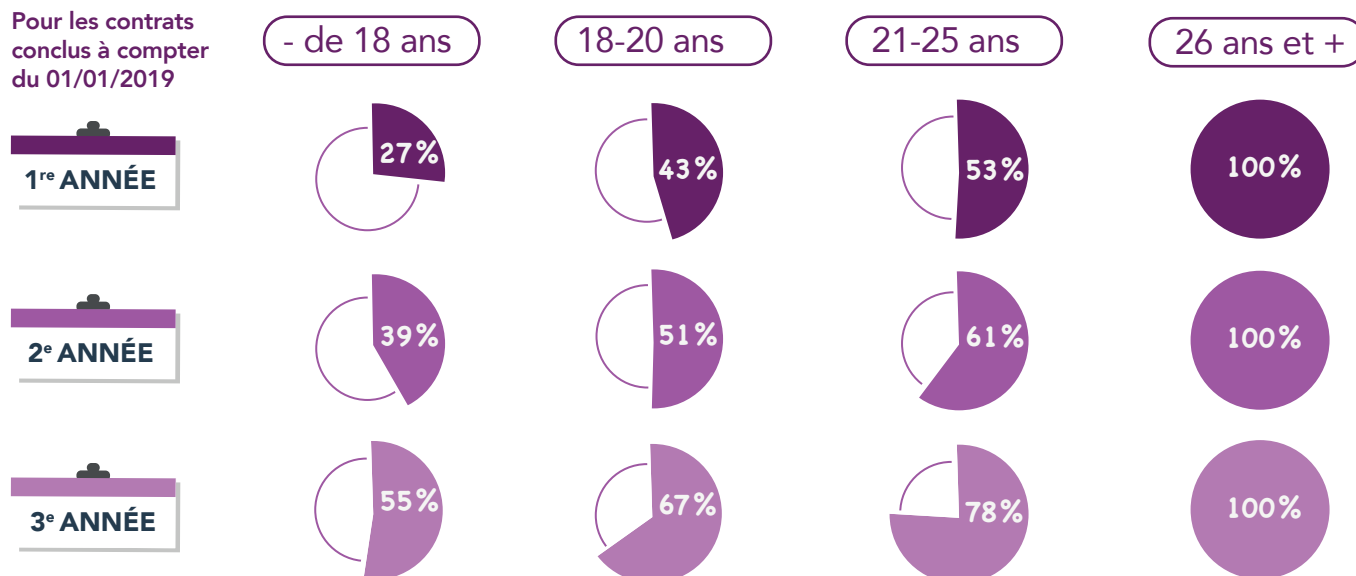
## LA RÉMUNÉRATION EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La rémunération est **un pourcentage du Smic** qui évolue en fonction de l'âge et de l'ancienneté (ou au plus favorable pour les 21 ans et plus, un pourcentage du salaire conventionnel de l'emploi occupé). Dans certaines branches professionnelles, la rémunération des apprentis est supérieure à ces pourcentages. Pensez à vérifier votre convention collective !

Pour les contrats conclus avant le 01/01/2019



Pour les contrats conclus à compter du 01/01/2019



## UN TEMPS PARTAGÉ ENTRE L'ENTREPRISE ET LE CFA



En signant un contrat avec un apprenti, vous vous engagez à **respecter l'emploi du temps du CFA** et à lui permettre de suivre l'intégralité des cours obligatoires.

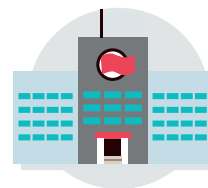


La durée du temps de travail de votre apprenti est la même que celle mise en place dans votre entreprise. Cependant, **le temps passé en cours au CFA fait partie de ce temps de travail.**

## EN CAS DE DIFFICULTÉ EN COURS DE CONTRAT, À QUI VOUS ADRESSEZ-VOUS ?



À l'unité départementale ou à la Direccte dont dépend votre entreprise.



Au CFA de votre apprenti.



Essayez toujours de privilégier le dialogue avec votre apprenti. La plupart des tensions viennent de malentendus ou d'incompréhensions. Prenez en compte son jeune âge, il peut sans doute expliquer certaines de ses réactions.

### ZOOM

### APPRENTI MINEUR : CE QU'IL FAUT SAVOIR



Un mineur ne peut pas signer de contrat de travail seul. **Son représentant légal** (parent ou tuteur) devra donc être associé à toutes les prises de décision.



Le représentant légal doit également donner son accord pour que le jeune mineur perçoive directement **son salaire**.



Il ne peut pas :

- travailler plus de **8 heures** par jour et 4 heures d'affilée ;
- faire des heures supplémentaires et travailler **de nuit** (sauf dérogation particulière).



Il ne peut pas :

- procéder à des réparations ou des vérifications **sur machine en marche** ;
- utiliser certaines substances dangereuses et être en présence d'émanations toxiques.

**Pour les contrats conclus à partir du 01/01/2019**, l'apprenti mineur peut être employé à un travail effectif dans la limite de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine, pour :

- les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- les activités de travaux publics ;
- les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

# Zoom sur : le rôle du maître d'apprentissage



## QUI EST-IL ?

Il peut être le **chef d'entreprise** lui-même, sauf accord de branche, ou un salarié volontaire. Il est majeur et possède des **compétences professionnelles** mais aussi des **qualités pédagogiques**.

Sauf convention ou accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit :

Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine que celui visé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice minimum dans l'activité visée.

ou

Justifier de deux années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

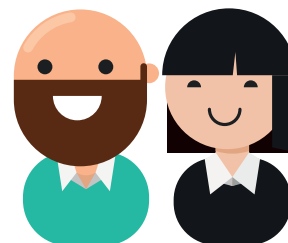


## COMBIEN D'APPRENTIS PEUT-IL ENCADRER ?

**2 apprentis + 1 redoublant**  
au maximum



## À QUOI S'ENGAGE-T-IL ?



## PEUT-IL Y AVOIR PLUSIEURS MAÎTRES POUR UN APPRENTI ?

Oui, plusieurs salariés peuvent se **partager** le rôle de maître d'apprentissage, il suffit de désigner un **référént** qui sera en charge de la liaison avec le CFA.



Le maître d'apprentissage assure la formation pratique de l'apprenti et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme.





COMMENT ?



Forme l'apprenti sur son **temps** de travail.

Se rend **disponible** pour répondre aux questions de l'apprenti et s'assurer de son intégration.

S'informe de son **parcours** au sein du CFA et de ses résultats.

Consacre du temps aux **relations avec le CFA**.



ET L'EMPLOYEUR, QUEL EST SON RÔLE ?



Accueillir l'apprenti, présenter l'équipe, le lieu de travail et les activités de l'entreprise.



Organiser et planifier les tâches qui lui incombent au quotidien.



Accompagner l'apprenti dans sa découverte de toutes les facettes du métier qu'il apprend.



Évaluer l'acquisition de ses compétences professionnelles.



S'assurer qu'il dispose de conditions de travail satisfaisantes et d'un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité applicables.



L'informer de l'ensemble des règles et usages internes.



L'inscrire dans un **établissement de formation** correspondant à son projet professionnel.



L'inscrire aux épreuves du **diplôme**.



Dans le cas d'un apprenti en situation de handicap, n'hésitez pas à solliciter un spécialiste du handicap pour mettre en place des solutions adaptées.

# l'aide unique

aux employeurs d'apprentis



une seule aide pour plus de simplicité



MINISTÈRE DU TRAVAIL

# Une seule aide

## pour plus de simplicité

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'**aide unique aux employeurs d'apprentis** remplace l'aide TPE jeunes apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt Apprentissage.

### 3 conditions à remplir pour en bénéficier



Être une entreprise de **moins de 250 salariés**



Recruter un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de **niveau CAP au Bac**



Avoir conclu un contrat d'apprentissage depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2019**

### Montants et versement de l'aide

par année d'exécution

1<sup>re</sup> année

**4125 €**  
maximum

2<sup>e</sup> année

**2000 €**  
maximum

3<sup>e</sup> année

**1200 €**  
maximum

= 6 125 € pour un contrat de 2 ans

= 7 325 € pour 3 ans

Le versement de l'aide est automatique à condition que l'employeur remplisse les démarches obligatoires : enregistrement du contrat et déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti.

**EXEMPLE** pour un apprenti de 16 ans qui prépare un CAP dans une entreprise de moins de 11 salariés

Estimation du coût pour l'employeur, déduction faite de l'aide unique et des exonérations de cotisations sociales

année 1 : **73 €/mois**

année 2 : **436 €/mois**

année 3 : **935 € / mois**

Simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs sur :

[www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)

### Circuit d'attribution de l'aide



#### 1 L'employeur

Il transmet à la chambre consulaire :

- le contrat signé par l'apprenti et l'employeur, et visé par le CFA ;
- les pièces justificatives du contrat.



**Délai de transmission à respecter**  
Dès la signature et maximum 5 jours après le début d'exécution du contrat



#### 2 La chambre consulaire

À réception du contrat et des pièces justificatives, elle contrôle et enregistre le contrat.



**Délai d'enregistrement**  
Sous 15 jours dès réception du dossier complet



#### 3 Les services du ministère du Travail

Ils transmettent les informations des contrats éligibles à l'Agence de services et de paiement (ASP) pour mise en place du paiement de l'aide.



**L'employeur doit vérifier** que les informations qui figurent sur le contrat transmis à la chambre consulaire pour enregistrement **sont correctement remplies.**



#### 4 L'ASP

Elle 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'employeur doit penser à**  
- transmettre chaque mois la DSN de l'apprenti aux organismes sociaux (Urssaf, MSA, CPAM, etc.)  
- consulter ses mails

# Information et communication

2 sites de référence

Portail sylaé

---

Portail de l'alternance

---



[travail-emploi.gouv.fr/aide-unique](https://travail-emploi.gouv.fr/aide-unique)