



L'apprentissage à la MFR de Guilliers

Le contrat d'apprentissage permet au jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme technologique ou professionnel, ou un titre homologué. C'est un contrat de travail basé sur le principe de l'alternance.

Il s'agit d'une alternance de périodes en entreprise et de périodes en CFA (Centre de Formation d'Apprentis). La durée en CFA varie en fonction de la formation choisie (entre 1 et 2 semaines par mois généralement).

Quel est le public concerné ?

Un jeune en formation	Un employeur
Peut devenir apprenti : - Un jeune qui a entre 15 ans (à la date du début de contrat et qui a terminé son année de 3 ^{ème}) et 30 ans - Un jeune préparant un CAP, un Bac Pro ou un BTS	Peut être maître d'apprentissage , soit l'employeur soit un salarié de l'entreprise qui dispose : - Soit de 3 ans d'activité professionnelle (dans la même qualification que celle visée par le jeune) et d'un niveau de formation minimal (après avis de la DRAAF). - Soit d'un titre ou d'un diplôme de la spécialité au moins équivalent à la qualification préparée par le jeune et 2 ans d'activité professionnelle en relation avec cette qualification.

Quel est le type et la durée du contrat d'apprentissage ?

C'est un contrat à durée déterminée. La durée du contrat d'apprentissage peut aller de 6 mois à trois ans. La durée dépend de la qualification préparée et du niveau initial de l'apprenti.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Quels sont les signataires du contrat d'apprentissage ?

Il est conclu entre 3 partenaires : l'employeur, l'apprenti et le CFA (non signataire).

A quel moment le contrat d'apprentissage doit-il débuter ?

Pour les jeunes débutant leur formation en septembre 2022, le contrat peut commencer à partir du 1er juillet et jusqu'à 3 mois suivants le début de leur formation.

Avantages pour l'apprenti (et sa famille)

- Obtenir un diplôme dans une situation de travail et en étant rémunéré.
- Avoir la possibilité d'enchaîner plusieurs contrats afin de préparer plusieurs diplômes.
- Être accompagné par un maître d'apprentissage qui facilite l'insertion dans l'entreprise.
- Recevoir un salaire non soumis à cotisations salariales (salaire net égal au salaire brut) et non imposable, dans la limite du SMIC, y compris en cas de rattachement au foyer fiscal des parents.
- Bénéficier du maintien des allocations familiales (sous certaines conditions).
- Obtenir la carte d'étudiant des métiers (délivrée par le CFA).

Quels sont les engagements des 3 partenaires ?

L'employeur s'engage	<ul style="list-style-type: none">- A inscrire le jeune au CFA et à le libérer sur son temps de travail pour les enseignements et examens.- A assurer la formation pratique de l'apprenti, en lui confiant des tâches et un poste en relation directe avec la formation dispensée par le CFA.- A verser un salaire à l'apprenti.- A respecter la réglementation du travail applicable à l'apprenti.
L'apprenti s'engage	<ul style="list-style-type: none">- A effectuer le travail confié par l'employeur.- A suivre les cours du CFA et se présenter aux examens prévus en fin de contrat.- A respecter le règlement intérieur du CFA et de l'entreprise.
Le CFA s'engage	<ul style="list-style-type: none">- A définir les objectifs de la formation de l'apprenti.- A assurer la formation générale et professionnelle.- A organiser des journées d'information pour les maîtres d'apprentissage.- A assurer la coordination entre la formation en centre et en entreprise.

De quelles aides peut bénéficier l'employeur ?

Les exonérations de charges sociales sur les salaires des apprentis

Un employeur du secteur privé est exonéré de cotisations sociales selon les effectifs de l'entreprise (moins de 11 salariés). Attention : il restera les cotisations éventuelles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'aide unique à l'apprentissage

Deux conditions sont à respecter pour pouvoir bénéficier de l'aide unique :

- Être une entreprise de moins de 250 salariés,
- Recruter un apprenti qui prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au BAC.

Année d'apprentissage	Montants de l'aide
Première année	4125€ ou 5 000€ (depuis crise sanitaire si contrat signé avant le 30/06/2022)
Deuxième année	2000€
Troisième année et quatrième (si prolongation)	1200€

L'aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'Agence des services et de paiement (ASP : <https://www.asp-public.fr/>) et à compter du début de l'exécution du contrat. Il est donc préférable que l'entreprise crée un compte sur l'ASP.

Si le salarié est handicapé, l'employeur peut bénéficier d'aides supplémentaires. Pour plus d'informations, consulter « Les aides liées à l'embauche d'un travailleur handicapé » ou le site www.agefiph.fr

Dans le cadre de la crise sanitaire, son champ d'application est élargi et peut concerner les apprentis en BTS, licence ou master. Son montant est fixé à **5 000€** pour les apprentis mineurs et à **8 000€** pour les apprentis majeurs pour la première année. Le contrat doit être conclu avant le 31 décembre 2022.

De quelles aides bénéficie l'apprenti ?

Outre les avantages liés au statut de salarié (congrés payés, heures supplémentaires, etc....), le jeune peut également bénéficier :

- De la mise à disposition d'un équipement pédagogique pendant la formation.
- D'une aide de 500 € pour les jeunes de plus de 18 ans pour le passage du permis.
- Du financement des frais de formation.

Quelle est la rémunération de l'apprenti ?

L'employeur verse à l'apprenti un salaire déterminé en pourcentage du SMIC (1 645,58€ au 1^{er} mai 2022), sous réserve de stipulations contractuelles plus favorables.

Période d'apprentissage	Age*		
	Jusqu'à 17 ans **	18/20 ans**	21 ans et + plus **
Première année du cycle de formation	27%	43%	53%
Deuxième année du cycle de formation	39 %	51 %	61 %
Troisième année du cycle de formation	55 %	67 %	78 %

* A compter du 1er jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

** Ou du minimum conventionnel

Démarches à effectuer à l'occasion de la signature d'un contrat d'apprentissage

L'employeur doit :

- 1) S'assurer d'être enregistré auprès de l'OPCO dont il dépend.
- 2) Créer un compte sur ASP (Sylaé) s'il n'en n'a pas (portail pour suivre le versement des aides).
- 3) Faire la DPAE (Déclaration Préalable A l'Embauche) auprès de la MSA ou de l'URSSAF.
- 4) Compléter, signer et faire signer par l'apprenti et le représentant légal le contrat d'apprentissage le transmettre rapidement à la MFR pour signature.
La MFR valide et signe le contrat, établit la convention de formation et renvoie le tout à l'employeur pour signature.
- 5) Envoyer la convention et le contrat signés à l'OPCO dans les 5 jours qui suivent le début du contrat ou mandater le CFA pour le faire.
- 6) Contacter la MSA ou l'URSSAF pour que l'apprenti passe une visite médicale.
- 7) Effectuer les bulletins de salaire (ou les faire faire par un service comptable) et transmettre la DSN (ou parfois Tesa pour la MSA) à l'URSSAF ou la MSA, ce qui déclenche le versement des aides par virement sur le compte bancaire que l'entreprise aura transmis.

L'OPCO instruit le contrat pour valider le financement de la formation et des frais annexes. Un mail est alors envoyé au CFA et à l'entreprise avec le numéro d'enregistrement. L'enregistrement du contrat est transmis à l'ASP par l'OPCO - un code peut être envoyé par courrier si c'est la première fois.



**Maison Familiale Rurale
22, route de Josselin
56490 Guilliers**

Tel: 02.97.74.40.64
Mail : mfr.guilliers@mfr.asso.fr

www.mfr-guilliers.fr

Établissement sous contrat avec le Ministère de l'Agriculture

Interlocuteurs apprentissage :

André RIBOT mail : andre.ribot@mfr.asso.fr
Marianne BRAILLE mail : marianne.braille@mfr.asso.fr
Pascale GAUTIER mail : pascale.gautier@mfr.asso.fr