

# L'apprentissage en 2023...



## QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

L'apprentissage est accessible à toute personne âgée de 16 à 29 ans désireuse de se former tout en s'immergeant dans le monde de l'entreprise. Les jeunes de 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage à condition d'avoir terminé le premier cycle d'enseignement secondaire (classe de 3ème) ou avoir suivi une formation dans le cadre du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA).

Son principe est simple : un partage du temps entre étude et travail en échange d'une rémunération. Celle-ci est calculée sur la base d'un pourcentage du SMIC selon l'âge et le parcours du candidat à l'apprentissage. Le but de l'apprentissage est de se former. L'employeur doit permettre d'acquérir progressivement les savoir-faire nécessaires au futur métier. Il peut confier des tâches diverses, à condition qu'elles soient en rapport avec la qualification recherchée.

### Trouver un maître d'apprentissage :

Il faut multiplier les démarches dès le printemps et surtout... ne pas s'arrêter au premier refus !

Des recherches directes : en s'inscrivant **Aux Mercredis de L'Orientation du CFPH d'ECULLY**, en faisant appel à ses connaissances, son réseau. En consultant les annonces sur le portail de l'apprentissage du réseau CCI ou CMA ([www.rhonealpes-apprentissage-alternance.com](http://www.rhonealpes-apprentissage-alternance.com) et [www.apprentissage.rhone-alpes.fr](http://www.apprentissage.rhone-alpes.fr))

Des recherches auprès d'organismes qui peuvent vous aider en vous donnant des pistes d'employeurs, en vous expliquant comment vous présenter... Les chambres consulaires : les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture organisent diverses actions pour aider les jeunes dans leurs démarches.

### Le maître d'apprentissage

L'apprenti est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage. Celui-ci est soit le chef d'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. Son rôle consiste à former l'apprenti de façon à ce qu'il acquière les compétences nécessaires à l'obtention du titre ou diplôme préparé en collaboration avec le Centre de Formation.



### Les étapes

- > Le futur apprenti choisit son domaine de formation et se met en recherche d'une entreprise.
- > L'entreprise désigne le maître d'apprentissage qui accompagnera l'apprenti durant toute sa formation.
- > L'apprenti s'inscrit dans un Centre de formation par apprentissage.
- > Le contrat d'apprentissage (CERFA FA13) est rempli et signé en 3 exemplaires originaux par l'apprenti (ainsi que son représentant légal s'il est mineur) et l'employeur, et est visé par le CFA Régional.
- > Les 3 exemplaires originaux du contrat sont retournés après signatures au centre de formation par courrier à l'attention du secrétariat apprentissage du Centre de formation.
- > Dès l'enregistrement du contrat, un exemplaire est remis à l'apprenti, un autre à l'employeur, et une copie au CFA Régional.



## Les congés

L'apprenti a droit aux **congés payés** légaux soit 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède (pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il est fractionné pour s'adapter au contrôle continu). Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

## La rupture de contrat

**Pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019** : passé le délai de la période d'essai (45 jours en entreprise consécutifs ou non), la rupture peut désormais être actée par accord signé des deux parties.

L'apprenti peut prendre l'initiative de la rupture, après le respect d'un préavis dans les conditions déterminées par le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018 :

- Un délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat,
- Un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Au préalable, l'apprenti doit avoir sollicité le médiateur et obtenu sa réponse (dans un délai maximum de quinze jours).

Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle) prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommes comme auparavant.

# LES DEVOIRS DES APPRENTIS

- Suivre de manière assidue les **enseignements au Centre de formation et être présent en entreprise** ;
- **Effectuer le travail demandé par son employeur en** conformité avec les progressions de la formation et **exécuter les travaux prescrits par les enseignants/formateurs** et les activités pédagogiques et éducatives organisées par le Centre de formation ;
- Respecter les règlements intérieurs de l'entreprise et du Centre de formation ;
- Avoir une attitude respectueuse envers les personnes, les installations et le matériel de l'entreprise et du Centre de formation ;
- **Tenir à jour le livret d'apprentissage** ou tout autre document de liaison Centre de formation/entreprise, veiller à ce qu'il soit complété et visé à la fin de chaque alternance par le formateur responsable, le maître d'apprentissage et les parents (ou représentants légaux) s'il est mineur ;
- **Se présenter aux épreuves du diplôme préparé (Art. L6222-34 du Code du travail)** ;  
Le cas échéant, transmettre les justificatifs d'absence (arrêt de travail) ou de retard.



## Le salaire des apprentis au 1er janvier 2019

% du SMIC	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
Selon l'âge de l'apprenti et l'année d'apprentissage			
16 – 17 ans	27%	39%	55%
18 – 20 ans	43%	51%	67%
21 ans - 25 ans	53%	61%	78%
26 ans et plus	100%	100%	100%

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

### Le salaire des apprentis est-il soumis à l'impôt sur le revenu ?

En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC.

**Le contrat est établi pour la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé. La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 6 mois à 3 ans** en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

**Cette durée peut être adaptée** pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti.

La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou lorsqu'il échoue à l'examen ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

## La durée du contrat

## Les horaires

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

**À NOTER :** La durée du travail de l'apprenti de moins de 18 ans est augmentée dans certains secteurs d'activité afin qu'ils puissent travailler jusqu'à 40 heures par semaine et dix heures par jour sous certaines conditions de compensation (contre 35 heures hebdomadaires et huit heures quotidiennes auparavant). Cette disposition s'applique aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 dans les secteurs d'activité suivants :

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



## Les Absences

L'apprenti est tenu de suivre les cours du centre de formation avec assiduité et l'employeur est tenu de vérifier son assiduité aux cours. **L'absence de l'apprenti au Centre de formation équivaut à une absence en entreprise**; celle-ci doit donc être justifiée. Ainsi, pour une absence due à la maladie, un arrêt de travail est nécessaire. De même, un accident sur le trajet du centre de formation ou pendant le temps de formation est qualifié d'accident du travail et sera géré par l'employeur.

En cas d'absence non justifiée au cours théorique en centre de formation, l'employeur pourra user de son pouvoir disciplinaire au même titre que les autres salariés de l'entreprise.

Elle se déroule suivant les principes de la **pédagogie de l'alternance** et fait intervenir des apprentissages en Entreprise comme en Centre de Formation.

L'apprenti est visité en entreprise au moins 1 fois par an durant sa formation par son formateur référent.

## La formation

## Les aides destinées à l'apprenti

⇒ **L'aide au financement du permis de conduire** s'adresse aux apprentis remplissant les conditions suivantes : être âgé d'au moins 18 ans + être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution + être engagé dans un parcours d'obtention du permis B.

Il s'agit d'une **aide forfaitaire d'un montant de 500 euros**, quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti.

### À noter :

- l'aide est attribuée une seule fois pour un même apprenti ;
- elle est cumulable avec toutes les autres aides perçues par le bénéficiaire, y compris les prestations sociales ;
- elle n'est pas prise en compte pour la détermination des plafonds de ressources du foyer fiscal de rattachement de l'apprenti pour le bénéfice des prestations sociales.

⇒ **Pays'Apprenti** : l'aide à la mobilité des apprentis.

⇒ **Pass Région**

La réforme de l'apprentissage est en cours (la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel). Certaines mesures concernant l'apprentissage sont entrées en vigueur le 1er janvier 2019 ; cependant, tous les décrets ne sont pas encore parus à ce jour.

# POUR EN SAVOIR PLUS... Contactez-nous !

Centre de Formation et  
de Promotion Horticole  
de Lyon Ecully  
13 avenue de Verdun  
69130 ECULLY

04 78 33 46 12  
[cfppa.ecully@educagri.fr](mailto:cfppa.ecully@educagri.fr)