

GUIDE EMPLOYEUR

REGLEMENTATION APPRENTISSAGE

Qui peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier CDI ou CDD à temps plein d'une durée de 1 à 3 ans accessible aux jeunes de 16 à 29 ans révolus, sans limite d'âge lorsque le contrat est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé.

Pour le secteur privé, vos salariés en poste CDI ou CDD peuvent bénéficier d'un contrat d'apprentissage (leur contrat est alors suspendu) Pour la fonction publique, seuls les contractuels peuvent y accéder ou les fonctionnaires « en période de disponibilité ».

Quelles sont les formalités ?

Le *contrat d'apprentissage* est rédigé par le CFA, visé par la directrice du CFA et envoyé par mail à l'employeur. Il devra alors être signé par l'employeur et l'apprenti en 3 exemplaires (ou son représentant légal s'il est mineur). En cas de dispenses du fait de certains diplômes, une *convention tripartite* précisant les allègements sera fournie avant le contrat d'apprentissage.

Dès réception du contrat signé, le CFA vous adresse par mail la *convention de formation* ainsi que le *planning d'alternance prévisionnel*.

Avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur dépose sur l'espace numérique de son OPCO la demande de prise en charge. Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la DREETS dont ils dépendent.

- ➔ Pour la fonction publique territoriale, l'accord du CNFPT est obligatoire avant la signature du contrat afin de permettre la prise en charge
- ➔ Pour la fonction publique hospitalière, il est nécessaire d'envoyer le devis et de compléter le DAPEC à envoyer à ANFH

Pensez à indiquer l'adresse mail utilisable du maître d'apprentissage sur la demande de CERFA afin d'ouvrir l'accès au livret numérique STUDEA (sauf pour les formations ERTS). Il assure le lien entre le formateur référent, le maître d'apprentissage, l'apprenti et le CFA. Un mail en provenance de contact@studea-cfa-sms.fr sera adressé, pensez à valider ce domaine et à vérifier vos indésirables



Quelles obligations pour le Maître d'apprentissage (MA) ?

Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un Maître d'apprentissage qui encadrera 2 apprentis maximum (plus 1 redoublant). Il sera en lien avec le CFA.

La nomination du MA doit être réfléchie en amont du contrat, tout changement nécessite un avenant au contrat d'apprentissage.

Le Maître d'apprentissage doit être*, soit :

- Titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'1 an d'expérience professionnelle (2 pour la branche BASS)

- ou justifier de deux années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage est le garant de la formation pratique de l'apprenti : il n'est pas forcément en binôme ni dans le même lieu mais doit faire des points réguliers avec le jeune. Un tuteur « terrain » peut être également mobilisé.

*Pour les Educateurs de Jeunes Enfants, Educateurs spécialisés, Assistant de service social et Educateur technique spécialisé : Le Maître d'apprentissage ou un tuteur terrain devra être obligatoirement titulaire du diplôme correspondant – Sans cette condition, le jeune ne pourra pas être présenté à l'examen.

Pour le BPJEPS : le maître d'apprentissage doit être titulaire d'un diplôme de l'animation (obligation certificateur)

La formation (dont la durée n'est pas réglementée) de Maître d'apprentissage est obligatoire pour la branche BASS, Transport sanitaire et ALIFSA. Une rémunération des Maîtres d'apprentissage est obligatoire pour les branches BASS, ALIFSA et BAD.

L'apprenti peut-il être en autonomie ?

L'apprenti est un salarié mais aussi un salarié en formation. Il ne compte pas dans les effectifs et doit être en sus des effectifs prévus pour accompagner le public. En revanche, il doit être affecté à des missions ou un service précis, il ne doit pas être remplaçant sur plusieurs postes par exemple.

Il est d'usage qu'après une certaine période d'acquisition de compétences pratiques et théoriques, validées par le Maître d'apprentissage, que l'apprenti puisse travailler seul, à condition que la réglementation ou les autorités de tutelle le permettent, sous le tutorat de son Maître d'apprentissage. Le Maître d'apprentissage reste légalement responsable des actes effectués par l'apprenti, l'apprentissage étant de la formation initiale.

Attention : pour les diplômes du domaine de la santé (AS, IDE, Ambulancier, AP), les périodes de stage sur le lieu d'emploi, prévues au référentiel de formation, sont définies sur le planning. Durant cette période, l'apprenti doit obligatoirement être accompagné au quotidien par un tuteur désigné qui l'évalue en tant que stagiaire et aucun congé ne devra être posé.

Il pourra être en autonomie uniquement sur les périodes d'emploi et non de stage.

Quelle rémunération ?

ANNEE CONTRAT	1 ^{ERE} ANNÉE	2 ^{EME} ANNÉE	3 ^{EME} ANNÉE
De 18 à 20 ans	43% du smic © 46% du smic *50 % du smic	51% du smic ©54 % du smic *60 % du smic	67% du smic ©*70 % du smic
De 21 à 25 ans	53% du smic net © 56% du smic net Ω 55% du smic *65 % du smic	61% du Smic © 64% du smic Ω 65% du smic *75% du smic	78% du smic © 81% du smic * Ω 85% du smic
> 26 ans	100% du smic © 103% du smic		

*majoration Accord Branche Sanitaire, social et Médico-social privé à but non lucratif

Ω majoration branche transport sanitaire

© Majoration branche ALISFA

*% du Smic ou du Salaire Minimum Conventionnel s'il n'est pas favorable. Les relèvements du Smic ont une incidence immédiate.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge sont applicables le 1er jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti.

En cas de nouveau contrat d'apprentissage, la rémunération est au moins égale à la rémunération minimale légale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année du contrat précédent, sous réserve d'avoir obtenu le diplôme ou titre préparé.

Redoublement : la rémunération est celle de la dernière année de l'échec à l'examen.

Pour tout diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu s'il est en rapport direct avec le diplôme ou titre précédent et pour un contrat d'une durée égale ou inférieure à 1 an : la rémunération est celle de la dernière année majorée de 15%

Exonérations de charges

Les rémunérations des apprentis bénéficient d'une exonération quasi-totale de charges patronales.

L'apprenti reste exonéré de charges salariales jusqu'à un salaire de 50 % du SMIC, l'excédent étant soumis à cotisations.

Dans le secteur privé

- **Aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis :**
 - **Bénéficiaires** : toutes les entreprises du secteur privé, indépendamment de leur taille.
 - **Conditions** : contrats d'apprentissage conclus à partir du 24 février 2025, préparant à un diplôme ou titre jusqu'au niveau master (bac + 5).
 - **Montant** :
 - 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés.

- 2 000 € pour les entreprises de 250 salariés et plus.
- 6 000 € pour les contrats avec des apprentis reconnus travailleurs handicapés.

Il est essentiel de noter que ces aides ne sont pas cumulables pour un même contrat. De plus, pour en bénéficier, l'employeur doit transmettre le contrat à l'opérateur de compétences (OPCO) dans un délai maximal de six mois après sa signature. La gestion et le versement des aides sont assurés par l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à partir du 24 février 2025. Elle est versée uniquement pour la première année du contrat.

Comment se déroule l'alternance ?

Le planning d'alternance prévisionnel vous est adressé avant le démarrage du contrat. En début de formation et en début de chaque année, les apprentis sont chargés de vous remettre le planning actualisé.

Pour les diplômés du travail social ou de l'animation en dehors de leurs éventuels stages hors lieu d'emploi, ils sont en formation pratique sur l'ensemble du temps, avec un certain nombre d'heures à réaliser en emploi. Les congés peuvent être posés sur ce temps d'emploi tuteuré.

		2022												2023																																				
		Aout			Septembre			Octobre			Novembre			Décembre			Janvier			Février			Mars			Avril			Mai			Juin			Juillet															
Lundi		22	29	05	12	19	26	03	10	17	24	31	07	14	21	28	05	12	19	26	02	09	16	23	30	06	13	20	27	06	13	20	27	03	10	17	24	01	08	15	22	29	05	12	19	26	03	10	17	24
Vendredi		26	02	09	16	23	30	07	14	21	28	04	11	18	25	02	09	16	23	30	06	13	20	27	03	10	17	24	03	10	17	24	31	07	14	21	28	05	12	19	26	02	09	16	23	30	07	14	21	28
2ème année 2022-2023				X	X	X	H	H	X	H	H	H	H	X	H	H	H				X	X	X	X			X	X				X						X	E				X	X						
N° semaine		35	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
nombre d'heures				35	35	35		35					35									35	35	35	35			35	35				35				28					35	35							

		2023												2024																																					
		Aout			Septembre			Octobre			Novembre			Décembre			Janvier			Février			Mars			Avril			Mai			Juin			Juillet																
Lundi		21	28	04	11	18	25	02	09	16	23	30	06	13	20	27	04	11	18	25	01	08	15	22	29	05	12	19	26	02	09	16	23	01	08	15	22	29	05	12	19	26	03	10	17	24	01	08	15	22	
Vendredi		25	01	08	15	22	29	06	13	20	27	03	10	17	24	01	08	15	22	29	05	12	19	26	02	09	16	23	01	08	15	22	29	05	12	19	26	03	10	17	24	31	07	14	21	28	05	12	19	26	
3ème année 2023-2024						X			X	X			X	X		X					X		X	X	X	X				X	X				X	X				X	E										
N° semaine		34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
nombre d'heures					35			35	35				35									35		35	35				35	35									35	21											

LEGENDE		
X	Regroupements ITS	XE Semaine écourtée
	Semaine sur lieu d'emploi ou congé	H Formation pratique hors lieu d'emploi <i>2 x 8 semaines effectives (2 x 280h)</i>
1	Semaine comportant des jours fériés ou fermeture de l'ITS	 Formation pratique sur lieu d'emploi <i>44 semaines effectives (1540h)</i>
/	Fermeture ITS	

2021-2022	469 heures	Formation pratique 1. 8 semaines effectives
<ul style="list-style-type: none"> • 12 semaines x 35 h • 1 semaine x 28 h • 1 semaine x 21 h 		amplitude du 28.02.22 au 03.06.22 <i>Hors lieu d'emploi</i>
2022-2023	518 heures	Formation pratique 2. 8 semaines effectives
<ul style="list-style-type: none"> • 14 semaines x 35 h • 1 semaine x 28 h 		amplitude du 26.09.22 au 09.12.22 <i>Hors lieu d'emploi</i>
2023-2024	463 heures	Formation pratique 3. 44 semaines effectives
<ul style="list-style-type: none"> • 12 semaines x 35 h 		amplitude de Janvier 2022 à Mai 2023

Pour les diplômés du domaine de la santé (AS, IDE, AP, Ambu), les périodes de stage sur le lieu d'emploi prévues au référentiel de formation sont définies sur le planning prévisionnel. Durant cette période, l'apprenti doit obligatoirement être accompagné au quotidien par un tuteur désigné qui l'évalue en tant que stagiaire et aucun congé ne pourra être posé.

Le planning définitif et le parcours précis des stages hors lieu d'emploi sont définis avec les équipes pédagogiques de l'IFAS ou IFSI en début de formation=> n'hésitez pas à les contacter

L'alternance comporte :

- ▶ Des périodes de formation théoriques en Centre de formation,
- ▶ Des périodes de formation pratique **hors** lieu d'emploi (stage)
- ▶ Des périodes de formation pratique **sur** le lieu d'emploi
- ▶ Des périodes d'emploi

} Définies par le référentiel de formation

Exemple de planning dans le secteur de la santé

- STAGES
- STAGES SUR LE LIEU D'EMPLOI
- TEMPS EN EMPLOI
- COURS

Comment sont définies les heures de travail de l'apprenti ?

Le temps du contrat de travail est de 35H par semaine sur l'année. Vous avez la possibilité de modulariser son temps de travail si vous le souhaitez. L'apprenti suit les mêmes horaires que les autres salariés (Equipes, 12h, travail WE, nuit) en fonction du besoin de l'employeur.

Le temps de formation est considéré comme du temps de travail à 35H/semaine. Vous vous engagez à libérer l'apprenti pendant le nombre d'heures de formation prévues dans la convention de formation ainsi que pour les examens

L'apprenti ne pourra en aucun cas être dispensé de cours pour retourner sur son lieu d'emploi quelle qu'en soit la raison. En cas d'accident de travail ou de trajet durant un temps où l'apprenti aurait dû être en cours, la classification en « accident de travail » pourra être remise en cause par la CPAM et la responsabilité de l'employeur ayant autorisé sera engagée. Aucune autorisation ni ordre de mission ne sera délivré par le CFA ou un UFA quelle que soit la raison.

Sauf accord de branche, Le temps de repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives et le temps de repos hebdomadaire est au minimum de 24 heures consécutives.

L'apprenti peut effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 48 heures sur une semaine (ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines). Ces heures supplémentaires font l'objet d'une contrepartie financière ou d'un repos. Il a la possibilité de travailler le samedi OU le Dimanche entre les périodes de formation mais cette modalité est à utiliser modérément afin de ne pas impacter la formation du jeune.

Cas particulier des apprentis mineurs

La durée de travail est limitée à 8 heures par jour, dans la limite de 35 heures par semaine.

Le temps de repos hebdomadaire est au minimum de 2 jours consécutifs, incluant le dimanche, sauf dérogations. Le temps de repos quotidien est au minimum de 12 heures par jour et l'apprenti mineur ne peut pas travailler de nuit entre 22h et 6h. La visite médicale préalable à l'embauche est obligatoire.

Santé sécurité au travail

Vous devez donner à l'apprenti une mission en cohérence avec les objectifs de la formation et les compétences du référentiel. Le CFA, en accord avec les UFA centres de formation, se réserve le droit de refuser le contrat si cet élément n'est pas rempli.

L'employeur se doit d'informer dès le premier jour du contrat de travail l'apprenti des règles de santé et sécurité au travail.

Vous devez effectuer la déclaration préalable à l'embauche avant que le jeune commence (que ce soit en entreprise ou en CFA). Vous avez 2 mois maximum à partir de la signature du contrat pour prévoir une visite médicale pour l'apprenti. Pour les mineurs, la visite médicale doit être effectuée avant l'embauche.

Le droit aux congés des apprentis est le même que celui des salariés ?

En effet, les apprentis ont les mêmes congés

- De 2 jours et demi ouvrables minimum de congés par mois effectivement travaillé
- Les congés supplémentaires (trimestriels) prévus par les conventions collectives, qu'ils doivent prendre en dehors des périodes de cours planifiées dans le calendrier de l'alternance et des stages voire les RTT si l'employeur le souhaite.
- De 5 jours supplémentaires pour préparer les épreuves du diplôme devant être pris le mois précédent en accord avec l'employeur pour les diplômés avec des épreuves terminales.

Le temps de formation ou de stage hors lieu d'emploi est du temps de travail et permet l'acquisition de jours de congés.

La mobilité internationale est-elle possible ?

Les apprentis peuvent réaliser leur stage hors lieu d'emploi à l'étranger si l'UFA l'organise.

Pour les périodes de mobilité de plus de 4 semaines, le contrat est mis en veille et la rémunération suspendue ou est maintenu. Une convention de mobilité fournie par le CFA devra être signée par l'employeur.

Une aide financière est accordée par le CFA pour les apprentis en fonction de votre OPCO.

Comment êtes-vous prévenu des absences de l'apprenti en centre de formation ?

Le CFA vous informe le mois suivant des absences justifiées et injustifiées en fonction des éléments adressé par le jeune au CFA. En tant qu'employeur, vous êtes le seul décisionnaire concernant les retenues sur rémunération.

Toutes les absences de l'apprenti en centre de formation doivent vous être justifiées par l'apprenti. Chaque apprenti est informé que seules les absences figurant dans le code du travail sont autorisées (Arrêt Maladie, convocation administratives, décès ...etc)

Il est de la responsabilité de l'apprenti de signer les émargements en distanciel ou en présentiel. Les émargements sont une pièce réglementaire qui ne peut pas être modifiée à postériori. Les oublis d'émargements ne seront pas corrigés, Il revient à l'apprenti de s'en expliquer à l'employeur et de lui fournir directement les compensations ou rattrapage éventuels.

En cas d'absences répétées, l'apprenti fera l'objet d'un entretien avec le CFA et/ou le centre de formation. N'hésitez pas à nous prévenir en cas d'absences répétées sur le lieu d'emploi

Un nombre d'absences important peut avoir pour conséquence la non-présentation au diplôme et des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à l'exclusion. L'exclusion du CFA est une cause réelle et sérieuse de licenciement par l'employeur.

ROLE DE MEDIATION DU CFA

Il est important de prévenir le CFA en cas de difficultés liées au contrat de travail, d'absences répétées sur le lieu d'emploi afin de mettre en place des actions susceptibles prévenir toute rupture éventuelle .

La rupture du contrat est-elle possible ?

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties pendant la période d'essai des 45 premiers jours (en entreprise)

La rupture du contrat peut être décidée d'un commun accord entre l'apprenti et l'employeur sans conséquences de part et d'autre.

La rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'employeur

- ➔ Le contrat peut être rompu par suite d'une faute grave de l'apprenti ou en cas de force majeure. L'exclusion du CFA du fait d'absences ou de non-respect du règlement intérieur est une faute grave reconnue.

La rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti

- ➔ Après respect d'un préavis d'environ 2 semaines. Il doit, au préalable, solliciter la médiatrice du CFA Mme NIVET, coordinatrice.
- ➔ En cas d'obtention de son diplôme (l'employeur doit en être informé par écrit un mois avant)

A qui s'adresser en cours de contrat ?

Le CFA SMS est un CFA hors les murs. Il délègue la mise en œuvre de la formation à un partenaire organisme de formation (UFA Unité de formation en apprentissage). Les apprentis sont des salariés, sous contrat de travail, inscrits auprès du CFA et qui suivent la formation sur le site de l'UFA.

- ▶ Question pédagogique, Stage, Certification, Evaluation => **Unité de formation en apprentissage**
- ▶ Question droit du travail, difficultés avec l'apprenti, Législation => **CFA**

POSTE	FONCTIONS PRINCIPALES	COORDONNEES	
DIRECTEUR	Droit du travail. Partenariat UFA. Développement nouvelles formations et partenariats	Aurélien VIOT 06.21.08.22.62 direction@cfasms.fr	
RESPONSABLE ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE	Gestion financière, Paies, logistique Coordinatrice Equipe administrative	Séverine RONSOUX 06.71.19.90.69 s.ronsoux@cfasms.fr	
COORDINATRICE POLE DEVELOPPEMENT	Coordination Equipe développement Livret apprentissage numérique Mise en relation apprentis et employeurs Accompagnement apprentis Travail social infra bac CIP (ITS) – ME (ERTS) Travail social post bac CAFERUIS (ITS & ERTS) -CAFDES (ITS) – ETS (ITS) – TMA (ITS & ERTS) – ASS	Marie NIVET 06.77.03.36.18 m.nivet@cfasms.fr	
CHARGÉE DE DEVELOPPEMENT	Mise en relation apprentis et employeurs Accompagnement apprentis Travail social infra bac ME (ITS) Travail social post bac ES (ITS)	Anne GERMAIN 06.88.94.68.61 a.germain@cfasms.fr	
CHARGÉE DE DEVELOPPEMENT	Mise en relation apprentis et employeurs Accompagnement apprentis Travail social infra bac TISF (ERTS) – CAP AEPE – ADVF Travail social supérieur EJE (ITS) – ES (ERTS) - ETS (ERTS)	Anne-Sophie DA SILVA 06.77.53.64.32 as.dasilva@cfasms.fr	

<p>CHARGÉE DE DEVELOPPEMENT & RÉFÉRENTE HANDICAP</p>	<p>Mise en relation apprentis et employeurs Accompagnement apprentis</p> <p>Sanitaire /Métier de la santé AS (45-36) - IDE (36) – AP (45) -AMBU</p> <p>Animation DEJEPS BPJEPS CPJEPS</p> <p>Travail social infra bac AES</p> <p>Travail social supérieur EJE (ERTS)</p>	<p>Maureen BANCE 06.62.33.74.66 m.bance@cfasms.fr</p>	
<p>CHARGÉ DE DEVELOPPEMENT</p>	<p>Mise en relation apprentis et employeurs Accompagnement apprentis</p> <p>Sanitaire /Métier de la santé IDE (hors 36) – AS (41-18-37-28) – IBODE-ARM- BTS ESF</p>	<p>Bruno ALLAIRE 06.70.15.60.51 b.allaire@cfasms.fr</p>	
<p>CHARGÉE DE COMMUNICATION</p>	<p>Suivi forum / évènements extérieurs</p>	<p>Solène BOTTEY 06.80.50.27.71 s.bottey@cfasms.fr</p>	
<p>ASSISTANTE FORMATION</p> <p>Travail social infra bac AES (ITS) – CIP (ITS) – ME (ITS)</p> <p>Travail social post bac CAFERUIS (ITS) – CAFDES (ITS) EJE (ITS) – ES (ITS) – ETS (ITS) – TMA (ITS)</p> <p>Animation BPJEPS (ITS)</p>			
<p>ASSISTANTE FORMATION</p> <p>Travail social infra bac AES (ERTS) – ME (ERTS) -TISF (ERTS)</p> <p>Travail social post bac CAFERUIS (ERTS) – CAFDES (ERTS) EJE (ERTS) – ES (ERTS) – ETS (ERTS) – ASS – TMA (ERTS)</p> <p>Animation DEJEPS - BPJEPS (FOL) - CPJEPS</p> <p>Sanitaire /Métier de la santé AMBU</p>	<p>Rédaction des contrats et suivi employeur</p> <p>Suivi Absences des apprentis, Aides REPAS apprentis</p>	<p>Virginie BOUDIGUE 06.77.91.10.12 v.boudigue@cfasms.fr</p>	

<p>ASSISTANTE FORMATION</p> <p>Sanitaire /Métier de la santé AS – ARM – AP – IDE - IBODE</p>		<p>Marion DESNEUX m.desneux@cfasms.fr</p>	
<p>AGENT D'ACCUEIL ET ADMINISTRATIF</p>	<p>Accueil téléphonique Administratif Aide PC apprentis</p>	<p>Joannie OSMONT contact@cfasms.fr</p>	



21 Bis rue de la Vallée Maillard - 41000 BLOIS



02.36.41.12.19

Accueil téléphonique les lundi, mercredi, jeudi et vendredi - Fermeture au public le mardi



apprenti@cfasms.fr



cfasms.fr

Suivez nous sur les réseaux sociaux !

