MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

MFR

CULTIVONS LES RÉUSSITES

RÉGION NORMANDIE

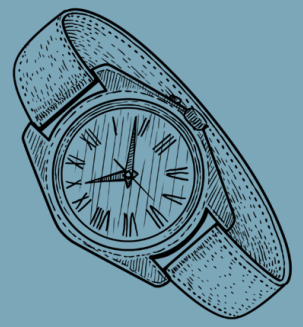
CONTRAT SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL EN APPRENTISSAGE

MFR - CFA DE NEUFCHÂTEL EN BRAY

Année 2023 / 2024

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

Sommaire



1 – Le contrat d’apprentissage – un véritable contrat de travail

2 – Les droits et obligations

3 – La sécurité, ça s’apprend aussi !

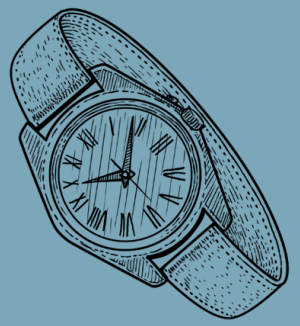
4 – Principales clés réglementaires

5 – La durée du travail

6 – La rémunération de l’apprenti

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

Sommaire



7 – Prendre soin de sa santé au travail

8 – A qui poser mes questions ?

9 – Les enjeux de la médiation de l’apprentissage en faveur de l’apprenti

10 – Les services de prévention et de santé au travail

11 – Situation grave: qui peut agir ?

12 – Contacts utiles

13 – Les actualités 2024 !

Le contrat d'apprentissage, **un véritable contrat de travail**

Pour être valable, le contrat d'apprentissage doit contenir un certain nombre de mentions écrites.

Son objectif : assurer la formation professionnelle du jeune en alternance. Le contrat d'apprentissage se matérialise par un CERFA, à compléter en trois exemplaires.

Une convention de formation doit également être **signée entre le CFA et l'entreprise et l'apprenti(e).**

Avant de signer

Vérifier que toutes les rubriques sont bien remplies, en particulier les dates de début et de fin d'apprentissage, la durée du travail, le diplôme préparé, le nom du maître d'apprentissage, le salaire d'embauche.
Pour chaque année de contrat, vérifier le salaire garanti en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (voir détail au 06, page 7).

Signature par l'employeur et l'apprenti

Le contrat est signé par :
- L'employeur
- L'apprenti et, s'il est mineur, son représentant légal (père, mère, tuteur)

À SAVOIR
Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée déterminée en principe égale au cycle de formation suivi, souvent de 6 mois à 3 ans, en fonction du diplôme préparé et du parcours antérieur. Il peut aussi être un CDI.

En savoir plus

et retrouver le simulateur de salaire, les différentes aides et la bourse des contrats sur le site https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-alternant/etape-1

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

1-

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les droits et les obligations

L'apprenti bénéficie de droits et est soumis à certaines obligations, tant comme salarié au sein de l'entreprise que dans le cadre de sa formation au sein d'un CFA.

Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage à :

- choisir et désigner un maître d'apprentissage au sein de l'entreprise avec les qualités requises ;
- prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité ;
- former l'apprenti et lui permettre d'occuper un poste en relation avec sa formation ;
- permettre à l'apprenti de suivre ses cours (le temps des cours est compris dans le temps de travail) ;
- prendre part aux activités visant à coordonner la formation en CFA et la formation en entreprise ;
- veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

Plus d'infos sur le maître d'apprentissage.

ATTENTION
Il est interdit de demander à l'apprenti de payer pour la casse de matériel ou la mauvaise exécution du travail, auquel cas, l'employeur peut s'exposer à une amende.

Obligations du CFA

Le CFA s'engage à :

- dispenser les enseignements comme indiqué dans les référentiels ;
- faire le lien entre la formation en CFA et l'entreprise pour assurer un suivi régulier : des échanges doivent être formalisés (contacts téléphoniques, visites en entreprise).;
- fournir au jeune et à l'entreprise les informations nécessaires à l'élaboration de documents supports d'évaluation ;
- communiquer à l'apprenti les résultats obtenus aux épreuves ;
- informer l'apprenti sur les possibilités de poursuite de formation.

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

2-

LES DROITS ET LES OBLIGATIONS

Les droits et les obligations

L'apprenti bénéficie de droits et est soumis à certaines obligations, tant comme salarié au sein de l'entreprise que dans le cadre de sa formation au sein d'un CFA.

Obligations de l'apprenti

L'apprenti s'engage à :

- effectuer les travaux confiés par l'employeur et autorisés pour les jeunes en formation,
- assister aux cours,
- respecter les règlements intérieurs de l'entreprise et du CFA,
- respecter les consignes et le matériel,
- se présenter aux épreuves de l'examen,
- transmettre les justificatifs en cas d'absence,
- prendre soin de lui-même et de ses collègues en fonction des instructions reçues.

Apprenti.e un salarié comme un autre

Apprentis, vous êtes des salariés comme les autres

L'entreprise fournit les équipements de protection et les vêtements de travail s'ils sont obligatoires.

L'entreprise met à disposition les installations d'hygiène *(vestiaires, sanitaires...)*

La durée du travail applicable est respectée.

Vous êtes rémunérés selon la règlementation en vigueur.

Vous bénéficiez des mêmes protections sociales en cas de maladie, arrêt de travail, accident de trajet...

Vous avez droit au remboursement des soins et au versement d'indemnités journalières.

En cas d'absence, vous devez prévenir l'entreprise *(et le CFA le cas échéant)*.

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

2- LES DROITS ET LES OBLIGATIONS

La sécurité, ça s'apprend aussi !

L'employeur

doit garantir la santé et la sécurité de ses salariés.

Il ne doit confier à l'apprenti que des tâches ou des travaux conformes au plan de formation défini avec le CFA.

Le maître d'apprentissage

doit être présent pour l'apprenti(e).

Il est le garant de la formation pratique de l'apprenti(e).

L'apprenti ne doit pas être livré à lui-même.

Cette fonction de maître d'apprentissage **peut être partagée entre plusieurs salariés.**

L'apprenti est un salarié

Apprenti.e un salarié comme un autre

À ce titre, l'employeur doit :

- évaluer les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés,
- mettre en oeuvre des actions de prévention,
- privilégier la mise en place de protections collectives *(ex: garde corps, aspiration de poussières de bois, ouverture impossible du pétrin pendant son fonctionnement...),*
- mettre à disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires *(ex : masque respiratoire, gants, casque de chantier, bouchons d'oreille, lunettes de protection...).*

Ces EPI ainsi que tout autre vêtement de travail rendu obligatoire par l'employeur sont mis gratuitement à disposition des salariés.

Leur entretien et leur renouvellement sont à la charge de l'employeur.

- former et informer sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.
- faire passer une visite médicale

La phase d'accueil du jeune dans l'entreprise est primordiale
L'employeur doit prévoir une formation à la sécurité dès son arrivée, lors de son embauche. En effet, près de 15 % des accidents graves et mortels surviennent au cours des trois premiers mois suivant l'embauche.

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

3-

LA SECURITE, ÇA S'APPREND AUSSI !

Principales clés règlementaires

Pour accueillir un jeune en apprentissage, vous devez avoir réalisé votre document unique d'évaluation des risques même si vous accueillez un membre de votre famille.

Un jeune de moins de 18 ans peut uniquement effectuer des travaux nécessitant des tâches simples. Il est interdit à l'employeur de l'affecter à des travaux comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité.

Toutefois, pour les besoins de sa formation, il peut être dérogé à cette interdiction. On parle alors de travaux réglementés. L'employeur ou le chef d'établissement doit faire une déclaration de dérogation, en ayant au préalable évaluer les risques professionnels, mettre en place un programme de prévention et former l'apprenti à la sécurité.

Apprenti de moins de 18 ans

Exemples de travaux absolument interdits

- équarissage d'animaux,
- utilisation de produits phytosanitaires,
- travail en chambre de surgélation,
- travail sous tension électrique
- travail en tranchées
- quad

Exemple de travaux possibles avec dérogation

- conduite de chariot automoteur,
- utilisation d'une scie circulaire,
- utilisation d'un nettoyeur haute pression,...

Pour ces travaux, l'employeur doit faire une déclaration de dérogation à l'inspection du travail

Consulter la liste complète : art. D.4153-15 à D.4153-37 du Code du travail sur Légifrance

Quelle charge maximale suis-je autorisé à porter ?

Si j'ai moins de 18 ans : une charge n'excédant pas 20% de mon poids

Si j'ai plus de 18 ans : 55 kg pour un homme et 25 kg pour une femme

Au delà de 55 kg et 25 kg, un avis médical est nécessaire.

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

4-

PRINCIPALES CLES REGLEMENTAIRES

La durée du travail

J'ai moins de 18 ans

La durée du travail des apprentis âgés de moins de 18 ans fait l'objet d'une réglementation spécifique. Le temps passé en CFA est compris dans le temps de travail.

Une pause minimum de 30 mn doit être accordée si le temps de travail quotidien est supérieur à 4h30. Les heures supplémentaires sont interdites, sauf autorisation de l'inspecteur du travail.

Droit à congés

Congés payés
Les apprentis bénéficient des mêmes droits à congés que les salariés de l'entreprise, soit 5 semaines.

Congé spécifique (diplôme)
Ils bénéficient, dans le mois qui précède l'examen d'apprentissage, d'un congé supplémentaire de 5 jours pour la préparation des épreuves.

J'ai 18 ans et plus

Les règles relatives à la durée du travail des apprentis majeurs sont les mêmes que pour les salariés adultes de l'entreprise.

Statut collectif

Les apprentis bénéficient des dispositions conventionnelles : ancienneté, 13e mois... sous réserve de remplir les conditions requises.

Âge	Durée quotidienne	Repos quotidien	Durée hebdo.	Repos hebdo.	Travail de nuit	Travail du dimanche	Travail des jours fériés
Moins de 16 ans	8h[1] *(Pas plus de 4h30 de travail ininterrompu)*	14h	35h[2]	2 jours consécutifs	Interdit sur la période 20h-6h	Interdit sauf dans certains secteurs avec dérogation[4]	Interdit sauf dans certains secteurs avec dérogation[5]
16 ans à moins de 18 ans		12h			Interdit sur la période 22h - 6h sauf dérogation[3] de l'inspecteur du travail		

1 Jusqu'à 10 heures dans certaines professions
2 Jusqu'à 40 heures dans certaines professions, sur dérogation de l'inspecteur du travail ou de droit pour le secteur du BTP et paysagiste
3 Ex : hôtels, cafés, restaurants = pas au delà de 23h30 - Boulangerie-patisserie = au plus tôt à partir de 4h - Secteurs des spectacles et courses hippiques jusqu'à minuit
4 Ex : restaurants, boulangerie-patisserie. Pour le secteur agricole à partir de 16 ans
5 Si un accord collectif le prévoit. Ex : boulangerie, hôtels, cafés, restaurants

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

5-

LA DUREE DU TRAVAIL

La rémunération de l'apprenti

La rémunération de l'apprenti est déterminée selon 2 critères : **l'année d'exécution du contrat** (1ère année, 2ème année ou 3ème année d'apprentissage), et **la tranche d'âge** à laquelle appartient l'apprenti.

D'autres circonstances peuvent faire varier sa rémunération (succession de contrats d'apprentissage, réduction de la durée d'un contrat, ...etc.).

Enfin, des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent être plus favorables que le niveau de rémunération réglementaire présenté dans la grille ci-dessous.

La rémunération en 2022
pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2021

Salaire minimum en % du Smic pour un contrat à temps complet (35h/semaine)

ÂGE DE L'APPRENTI	1ÈRE ANNÉE	2ÈME ANNÉE	3ÈME ANNÉE
15 ans + cycle collège	27%	39%	55%
16 à 17 ans	27%	39%	55%
18 à 20 ans	43%	51%	67%
21 ans à 25 ans	53%	61%	78%
26 ans et plus	100%		

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

6-

LA REMUNERATION DU TRAVAIL

Prendre soin de sa santé au travail

Adoptez les bonnes pratiques

- Respectez les règles et consignes de sécurité,
- Adoptez de bonnes postures de travail,
- Utilisez les équipements de protection collective et portez vos équipements de protection individuelle (EPI)...
- Assurez vous d'avoir bien compris ce que l'on vous demande,
- N'hésitez pas à poser des questions, vous ne travaillez pas seul,
- Parlez de vos difficultés.

N'acceptez pas tout

Au travail, comme ailleurs, certains comportements ne sont pas admissibles :
agression verbale, malveillance, insultes, contraintes physiques ou à caractère sexuel, humiliations...

Ces comportements doivent vous inciter à alerter.

(Voir pages suivantes)

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

7-

PRENDRE SOIN DE SA SANTE AU TRAVAIL

À qui poser mes questions ?

Le médiateur de l'apprentissage est là pour vous à tout moment de la vie du contrat. Il permet de rétablir le dialogue de manière neutre et indépendante en cas de différend avec votre employeur (voir détail au 09 ci-après).

FORMATION

« Je veux changer de voie »
« Ma formation ne m'intéresse pas »
Contacter **Référent CFA, enseignant formateur**

SANTÉ

« J'ai un problème de santé » Contacter le **Médecin traitant**

«Je crois que c'est lié au travail »
Contacter **le service de prévention et de santé au travail**

ACTIVITÉ

« Dans l'entreprise, c'est compliqué avec mon employeur »
« Dans l'entreprise, on ne me donne rien à faire »

Contacter **Référent CFA, enseignant formateur, maître d'apprentissage, employeur, élus du personnel**

STRESS, MALAISE

« Je me sens mal à l'aise dans l'entreprise »

Contacter **le service de prévention et de santé au travail, maître d'apprentissage, enseignant-formateur, employeur, collègues de l'entreprise, élus du personnel, référent CFA**

CONTRAT, HORAIRES

« J'ai l'impression que l'on ne me paie pas pour toutes mes heures »
« Je n'ai pas mes jours de repos »

Contacter **Maître d'apprentissage, employeur, service renseignements de l'inspection du travail et inspection du travail, élus du personnel**

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

8-

A QUI POSER DES QUESTIONS ?

Les enjeux de la médiation de l'apprentissage en faveur de l'apprenti

En cas de difficulté avec votre employeur, vous pouvez contacter le médiateur de l'apprentissage désigné par la chambre consulaire dont il dépend : Chambre de commerce et d'industrie pour les entreprises commerciales ou industrielles, Chambre des métiers et de l'artisanat pour les entreprises artisanales, Chambre d'agriculture, pour les entreprises agricoles.

Ce médiateur a pour mission d'intervenir pour essayer de résoudre les conflits entre l'employeur et vous.

Un cadre de communication fixé et accepté par chaque partie

Un respect mutuel de chaque partie.

Confidentialité : Toutes les parties doivent respecter la confidentialité des échanges.
Une aide pour identifier des pistes de solutions équilibrées.

A quel moment ?
À tout moment dès lors qu'un différend existe entre les parties, pour tout ce qui concerne l'exécution ou la rupture du contrat
(Art. L6222-39 code du travail).

Obligatoirement en cas de volonté de rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti après les 45 jours premiers de formation pratique en entreprise *(démission - Art. L6222-18 code du travail)*.

En cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA
(Art. L6222-18-1 code du travail).

Pour contacter les médiateurs de l'apprentissage en Nouvelle-Aquitaine, retrouvez les contacts utiles en suivant les liens suivants :

https://www.cci.fr/ressources/formation/apprentissage/mediation-de-lapprentissage

HYPERLINK «https://data.artisanat.fr/pages/mediateur/» https://data.artisanat.fr/pages/mediateur

https://nouvelle-aquitaine.chambres-agriculture.fr/economie-et-entreprises/sorienter-et-se-former/trouver-une-formation-initiale/

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

9-

LES ENJEUX DE LA MEDIATION DE L'APPRENTISSAGE

Les services de prévention et de santé au travail

Le rôle du service de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail *(Art L.4622-2 du Code du Travail)*.

Le médecin du travail conseille le salarié et l'employeur pour préserver la santé, la sécurité au travail et favoriser le maintien dans l'emploi.

Comme tout salarié, vous bénéficiez d'une visite lors de votre embauche, avec le médecin du travail ou un autre professionnel de santé.

Tous ces professionnels sont soumis au secret médical.

À tout moment vous pouvez solliciter une visite avec le médecin du travail dans le cadre d'un problème de santé qui perturbe le travail, ou si le travail a des conséquences sur votre santé, ou pendant un arrêt de travail, afin de faciliter la reprise.

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

10-

LES SERVICES DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL

Les services de santé au travail

Le rôle du service de santé au travail

Il existe plusieurs types de visites médicales pour les apprentis, en fonction de différents critères

Situation de l'apprenti	Visite d'information et de prévention dans un délai de 2 mois suivant l'embauche - *délivrance d'une attestation de suivi* -	Visite d'information et de prévention avant l'affectation au poste	Suivi individuel renforcé : examen médical avec avis d'aptitude avant l'affectation au poste
18 ans et + art. R6222-36	X		
18 ans et + et affecté à un poste à risque (SIR) art. R 4624-24			X
-18 ans art. R4624-18		X	
-18 ans affecté à un poste à risque (SIR) art. R 4153-40			X
Travail de nuit art. R4624-18		X	

Une examen médical peut aussi avoir lieu au cours du contrat : **vérification de l'aptitude**

Au-delà des cas où l'examen médical est obligatoire, l'aptitude de l'apprenti peut faire l'objet d'une vérification à l'initiative de l'employeur, de l'apprenti, de son représentant légal.

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

10-

LES SERVICES DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL

Situation grave : qui peut agir ?

Si parler ne suffit pas, qui intervient ?

Conflit avec l'employeur sur le contrat de travail

Conseil des Prud'hommes
Médiateur de l'apprentissage

Dans l'entreprise : durée du travail, sécurité, harcèlement, violence, ...

Inspection du travail

Violences, agressions sexuelles, vols...

Gendarmerie, Police

Adéquation entre santé et poste de travail

Médecin du travail

Et si je veux rompre mon contrat de travail ?

Je commence par en parler à mon référent au CFA
Le contrat d'apprentissage peut être résilié, toujours par écrit :

Au cours des premiers 45 jours de présence en entreprise, l'employeur ou l'apprenti peut librement rompre le contrat.

Au delà de ces 45 jours

- le contrat peut être résilié par accord écrit signé entre l'employeur et l'apprenti,
- il peut aussi l'être, sous forme de licenciement, dans certaines situations précises : inaptitude décidée par le médecin du travail, décès de l'employeur, faute grave de l'apprenti, liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, exclusion définitive du CFA,
- enfin, il peut l'être à l'initiative de l'apprenti, sous forme de démission, mais après sollicitation du médiateur de l'apprentissage.

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

11-

SITUATION GRAVE : QUI PEUT AGIR ?

12- CONTACTS UTILES

DREETS Normandie

Service Apprentissage et Formation

Référente apprentissage : Valérie MONS

02 31 47 73 50 – valerie.mons@dreets.gouv.fr

Chargé de mission apprentissage : Olivier VILLA

02 31 47 73 16 – olivier.villa@dreets.gouv.fr

DDETS du Calvados DDETS 14

standard Hérouville Saint-Clair :

02 31 47 74 00

ddets-direction@calvados.gouv.fr

DDETS de la Manche DDETS 50

02 50 71 50 00

ddets@manche.gouv.fr

DDETS de Seine Maritime DDETS 76

ddets-emploi-jeunes@seine-maritime.gouv.fr

DDETSPP de l'Orne DDETSPP 61

02 33 82 54 00 - ddetspp-pii@orne.gouv.fr

DDETS de l'Eure DDETS 27

02.32.24.86.01

Référente apprentissage DDETS 27: Nadia BAS - nadia.bas@eure.gouv.fr

Services de l'inspection du travail

Services de renseignement au public
0 806 000 126

Sites utiles

DREETS Normandie
https://normandie.dreets.gouv.fr/

Cartographie de l'apprentissage en Normandie
https://normandie.dreets.gouv.fr/Apprentissage-en-Normandie-cartographie-des-centre-de-formation

Précis de l'apprentissage :
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/precis-apprentissage.pdf

Portail de l'alternance :
https://www.alternance.emploi.gouv.fr/

Service Public :
www.service-public.fr

Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion
www.travail-emploi.gouv.fr

CARIF OREF

12- CONTACTS UTILES

L'équipe de médiateurs de l'apprentissage en Normandie

– MARAIS Hélène
hmarais@cma-normandie.fr
02 32 18 23 23 / 07 61 74 87 29

– CADIOU Michèle
evuillamy@cma-normandie.fr
02 32 18 23 21 / 06 19 93 78 89

– BOULEN Isabelle
iboulen@cma-normandie.fr
02 32 18 23 23

– BARE Carine
cbarre@cma-normandie.fr
02 32 18 23 02 / 07 63 62 70 61

PROSPER Luc
lprosper@cma-normandie.fr
02 31 53 25 00

– PHILIBERT Nathalie
nphilibert@cma-normandie.fr
02 31 53 25 24

– DELAHAYE Sylvie
sdelahaye@cma-normandie.fr
02 32 39 41 81

– LESECQ Stéphanie
slesecq@cma-normandie.fr
02 33 76 62 73

– CAMUS Sophie
scamus@cma-normandie.fr
07 61 57 25 16

– RECHER Céline
crecher@cma-normandie.fr
07 65 18 41 90

– RUBIN Karine
krubin@cma-normandie.fr
02 33 80 00 62

– AGUILE Noëlle
aguile@cma-normandie.fr
02 33 80 00 62

CA Normandie

Valérie Leboucher
valerie.leboucher@normandie.chambagri.fr
02 35 59 47 77

CCI Caen Normandie
Nathalie Desplanques
mediationcn@normandie.cci.fr
02 31 54 55 68

CCI Portes de Normandie
Pierre Minier
pierre.minier@normandie.cci.fr
06 13 45 84 42

CCI Rouen Métropole
Sandrine Hellouin
sandrine.hellouin@normandie.cci.fr
02 35 14 38 24

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

13-

LES ACTUALITES 2024 !

LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTI(E)S EN % DU SMIC (MINIMUM LÉGAL) :

SMIC BRUT AU 01/01/2024 = 11,65 €/heure

Age	DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES (base 151,67 heures)								
	% du SMIC	1ère année		% du SMIC	2ème année		% du SMIC	3ème année	
		par mois	par an		par mois	par an		par mois	par an
16 - 17	27%	477,07 €	5 724,81 €	39%	689,10 €	8 269,17 €	55%	971,80 €	11 661,64 €
18 - 20	43%	759,77 €	9 117,29 €	51%	901,13 €	10 813,53 €	67%	1 183,83 €	14 206,00 €
21 - 25	53%	936,47 €	11 237,59 €	61%	1 077,82 €	12 933,82 €	78%	1 378,19 €	16 538,33 €
26 et +	100%	1 766,92 €	21 202,99 €	100%	1 766,92 €	21 202,99 €	100%	1 766,92 €	21 202,99 €

Age	Avenant n°8 du 13/07/2022 Accord National en Agriculture (base 151,67 heures) - IDCC 7024, 7025, 7018, 1605								
	% du SMIC	1ère année		% du SMIC	2ème année		% du SMIC	3ème année	
		par mois	par an		par mois	par an		par mois	par an
16 - 17	27%	477,07 €	5 724,81 €	39%	689,10 €	8 269,17 €	55%	971,80 €	11 661,64 €
18 - 20	50%	883,46 €	10 601,50 €	57%	1 007,14 €	12 085,70 €	67%	1 183,83 €	14 206,00 €
21 - 25	53%	936,47 €	11 237,59 €	61%	1 077,82 €	12 933,82 €	78%	1 378,19 €	16 538,33 €
26 et +	100%	1 766,92 €	21 202,99 €	100%	1 766,92 €	21 202,99 €	100%	1 766,92 €	21 202,99 €

L'apprenti(e) reste exonéré(e) de charges salariales jusqu'à un salaire de 79% du SMIC.
- Pourcentage du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.
- En cas de contrats successifs, la rémunération ne peut être inférieure à celle du contrat précédent.
- *En cas de préparation d'un diplôme connexe (1 an), la rémunération est supérieure de 15 points à celle de l'année précédente.*

POUR L'EMPLOYEUR

sans condition pour les entreprises privées de - de 250 salariés

1 nouveau contrat = 1 aide

6 000€

L'AIDE SERA VERSÉE À TOUTES LES ENTREPRISES, POUR LES CONTRATS CONCLUS AVEC UN ALTERNANT, MINEUR COMME MAJEUR, DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2024, POUR LA PREMIÈRE ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT.

Concerne l'ensemble des diplômes jusqu'au niveau 7 (master.)

Toutes les informations sont disponibles auprès de votre OPCO ainsi que dans l'espace mis à disposition de l'employeur sur le portail Sylaé (www.sylae.asp-public.fr) pendant toute la durée du contrat.

Une aide spécifique possible pour

- l'hébergement et la restauration (si services proposés par la MFR) ;
- les frais du premier équipement professionnel ;
- les frais liés à la mobilité internationale.

Une aide pour le financement du permis de conduire

Tout apprenti(e) d'au moins 17 ans engagé(e) dans la préparation des épreuves du permis de conduire (véhicule permis B) peut obtenir une aide fixée à 500 euros.

Renseignez-vous auprès de votre MFR/CFA ou sur le site www.apprentissage.gouv.fr

MFR NORMANDIE
www.mfrnormandie.fr
@mfrdenormandie

MFR
CULTIVONS LES RÉUSSITES

13-

LES ACTUALITES 2024 !