

L'apprentissage avec le GRETA DE GRENOBLE

"Formez-vous à demain"



LE GRETA DE GRENOBLE

L'enseignement se déroule majoritairement en Unités d'Apprentissage au sein des Lycées Professionnels ou Techniques du Sud et centre Isère.

A ce jour, Nous proposons plus de 50 **certifications** dans **14 lieux de formation en mixité de publics ou en groupe dédié.**

Rythmes d'alternance

Ils varient selon les formations. Les rythmes les plus courants sont :

- 2 jours en formation / 3 jours en entreprise
- 1 semaine en formation / 1 semaine en entreprise

Gratuité de la formation

Le coût de la formation est pris en charge par l'OPCO (opérateur de compétences) dont dépend l'entreprise (sur la base du coût contrat). Il peut rester néanmoins un coût à la charge pour l'entreprise.

Âge : de 16 à 29 ans révolus

Dès 15 ans, à condition d'avoir terminé le 1er cycle d'enseignement secondaire (classe de 3ème).

Après 30 ans,

- travailleurs handicapés
- nouveau contrat faisant suite à un autre contrat d'apprentissage et conduisant à un niveau de diplôme supérieur
- projet de reprise ou création d'entreprise subordonnée à l'obtention du diplôme
- sportifs de haut niveau

Le contrat d'apprentissage

Formulaire Cerfa FA 13 N°10103*07 à télécharger :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319> et sa notice.

Le dossier complet comporte :

- le contrat complété et signé par l'employeur et l'apprenti, et visé par le Directeur du CFA,
- la convention de formation signée par l'employeur et le Directeur du CFA,
- la convention tripartite de réduction du contrat d'apprentissage si nécessaire, signée par l'employeur, l'apprenti et le Directeur du CFA.

Le dossier doit être déposé auprès de l'OPCO (opérateur de compétences) dont dépend l'entreprise au plus tard dans les 5 jours qui suivent le démarrage du contrat.

Nous attirons l'attention des entreprises sur l'importance de faire les démarches administratives au plus tôt, afin de prendre en compte les délais de traitement.

www.greta-grenoble.fr



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Statut de l'apprenti salarié

Il souscrit un Contrat d'Apprentissage avec une entreprise, en vue de l'obtention d'un diplôme et d'une qualification professionnelle grâce à une formation en alternance assurée par l'entreprise et le CFA.

Ressortissants de pays hors UE

Les ressortissants des pays hors UE doivent disposer d'un titre de séjour (ou du récépissé de la demande) autorisant à travailler dans le cadre de la législation en vigueur (pas d'autorisation partielle de travail).

Congés payés

Identiques aux salariés de l'entreprise : 5 semaines de congés payés minimum.

Mutuelle

Identique aux salariés de l'entreprise (possibilité de dispense en fonction de la durée du contrat).

Période d'essai

45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti (périodes en CFA non comprises).

Durée de travail de l'apprenti mineur

Maximum 8 heures par jour et 35 heures par semaine (dérogation possible jusqu'à 40 heures pour certaines activités fixées par décret. Article L3162-1 du Code du travail).

Travaux réglementés apprenti mineur

Déclaration à l'inspection du travail avant l'affectation à des travaux identifiés comme dangereux (autorisation valable 3 ans).

Habilitation Maître d'apprentissage

Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du même domaine professionnel et de même niveau que celui préparé par l'apprenti et justifier d'une année d'exercice dans ce domaine, OU

Justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti.

Démarches apprentis

Le jeune qui n'a jamais travaillé doit effectuer une déclaration de changement de situation.

www.ameli.fr

Formalités employeur

- Informer le CFA (promesse d'embauche)
- Compléter et faire signer le Contrat d'Apprentissage
- Signer la convention de formation établie par le CFA
- Signer la convention de réduction du contrat établie par le CFA si nécessaire
- Déposer une demande de prise en charge auprès de l'opérateur de compétences (Opco)
- Déclarer l'apprenti : URSSAF et organismes sociaux
- Programmer une visite d'information et de prévention (ex visite médicale) au plus tard dans les 2 mois suivant l'embauche et avant si l'apprenti est mineur
- Vérifier autorisation de travail (si étranger hors UE).

Faire la demande à la DREETS le cas échéant.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Motifs de rupture du contrat

Pendant la période des 45 premiers jours de formation en entreprise, l'employeur comme l'apprenti peut rompre le contrat d'apprentissage sans avoir à justifier de motif;

Au delà de cette période :

- l'employeur et l'apprenti peuvent convenir d'une rupture anticipée du contrat
- l'employeur peut rompre le contrat pour un des motifs suivants : faute grave, force majeure notamment ;
- l'apprenti peut rompre le contrat selon la procédure suivante : entrevue avec le médiateur de l'organisme consulaire dont relève l'employeur.

Dans les 5 jours calendaires à compter de cette entrevue, information de son employeur de sa volonté de rompre de façon anticipée le contrat, puis accomplissement de 7 jours de préavis.

NB : pour bénéficier d'une allocation chômage après un contrat d'apprentissage, il faut remplir les conditions suivantes: avoir travaillé au moins 4 mois au cours des 28 derniers mois, ne pas avoir quitté volontairement son poste, être apte à exercer un emploi et être à la recherche d'un emploi.

Rémunération

En fonction : de l'âge de l'apprenti, de l'année de formation et du secteur d'activité de l'entreprise.

Age de l'apprenti	-18 ans	18 à 21 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
Année de formation	code du travail réglementaire			
1ère année	27%	43%	53%	100%
2ème année	39%	51%	61%	100%
3ème année	55%	67%	78%	100%

% du SMIC

Pour les + de 21 ans % du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel) de l'emploi occupé si plus favorable.

- ▶ Le passage à la tranche d'âge supérieure se fait le mois suivant le mois de l'anniversaire.
- ▶ D'autres % de rémunération s'appliquent pour les entreprises qui dépendent d'un autre secteur d'activité (Syntec, Métallurgie...).
- ▶ En cas de contrats successifs, il y a maintien de la rémunération, uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé (si poursuite dans une entreprise qui dépend d'une autre convention collective, la règle fait strictement référence au maintien de la rémunération réglementaire).
- ▶ En cas de réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée du contrat, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite. C'est le cas pour les BAC PRO pour lesquelles la durée initiale non réduite est de 3 ans.
- ▶ Majoration de 15 points à la rémunération réglementaire pour les diplômés connexes dont la durée n'excède pas 1 an.
- ▶ La rémunération d'un apprenti du secteur public est alignée sur celle d'un apprenti du secteur privé : mêmes pourcentages de calcul selon l'âge et l'année du contrat et non plus selon le niveau du diplôme préparé. Les employeurs publics peuvent cependant décider de majorer ces pourcentages de 10 points ou 20 points.

Cotisations sociales

Exonération totale des cotisations salariales et conventionnelles de l'apprenti pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC. Pas de régime particulier pour les employeurs d'apprenti, c'est le dispositif commun de la réduction générale des cotisations et contributions sociales dues par les employeurs (quel que soit leur seuil d'effectif ou leur secteur d'appartenance).



LES AIDES

Les aides aux apprentis

Prestations familiales

Maintien du bénéfice des prestations familiales (pour les apprentis de moins de 20 ans dont le salaire n'excède pas 55% du SMIC)

PRIME D'ACTIVITE DE LA CAF sous conditions www.caf.fr

REDUCTION FISCALE Revenus non imposables dans la limite d'un SMIC annuel

Aide PERMIS B - 500€

Pour les apprentis majeurs, sous contrat d'apprentissage, engagés dans la préparation du Permis B

FRAIS DE 1er EQUIPEMENT

Prise en charge possible, sous conditions, du 1er équipement pédagogique selon un forfait déterminé par l'OPCO dans la limite d'un plafond maximum de 500 €.

HÉBERGEMENT - RESTAURATION

prise en charge par l'OPCO de 6€ par nuitée et 3€ par repas sous conditions

PASS'REGION

pour les jeunes de 16 à 25 ans, carte créditée d'avantages rechargeable chaque année (Hors DUT, LP, Master et Ingénieurs)

CARTE D'ETUDIANTS DES METIERS

délivrée par le CFA, donne droit à de nombreuses réductions, tarifs étudiants. (Hors DUT, LP, Master et Ingénieurs)

AIDES LOGEMENT

- Caisse d'Allocations Familiales : APL
 - Mobili Jeune : prise en charge d'une partie des loyers (sous condition de ressources)
 - Avance Loca-Pass : prêt 0% pour le financement du dépôt de garantie
- www.actionlogement.fr

L'aide aux employeurs d'apprentis

AIDE UNIQUE L'Aide unique aux employeurs d'apprentis s'applique :

- ▶ Pour les entreprises de moins de 250 salariés
- ▶ Pour les formations de niveau BAC et inférieur*

-4 125 € la 1ère année,
-2 000 € la 2ème année,
-1 200€ la 3ème année.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-unique>

*sous-réserve d'évolution réglementaire

AIDE EXCEPTIONNELLE JUSQU'A 2027

6 000 euros maximum pour chaque apprenti pour la 1ère année du contrat.

CONTACT

GRETA DE GRENOBLE
Lycée VAUCANSON
27, rue Anatole France
38100 Grenoble
Service Apprentissage
Tél : 04 76 33 27 40

gretadegrenoble.apprentissage@gretadegrenoble.fr



GRENOBLE
FORMEZ-VOUS À DEMAIN