

**BTP CFA
ÎLE-DE-FRANCE**

Association régionale des CFA du BTP d'Île-de-France

GUIDE PRATIQUE A DESTINATION DES EMPLOYEURS

- ◆ BTP CFA BRETIGNY SUR ORGE
- ◆ BTP CFA ERMONT
- ◆ BTP CFA NANGIS
- ◆ BTP CFA NOISY-LE-GRAND
- ◆ BTP CFA OCQUERRE
- ◆ BTP CFA RUEIL-MALMAISON
- ◆ BTP CFA SAINT-DENIS

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Toute entreprise du secteur privé peut recruter un apprenti grâce à un contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti(e) de suivre une formation en alternance

- ➔ En entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage
- ➔ En centre de formation des apprentis (CFA) pendant une période de 6 mois à 36 mois.

AGE D'ENTRÉE EN APPRENTISSAGE

L'âge minimum pour démarrer une formation en apprentissage est de 16 ans.

- Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3ème. Le jeune est alors sous statut scolaire jusqu'à ses 15 ans. Le contrat d'apprentissage débutera le lendemain.

Il n'y a pas d'âge limite dans les cas suivants :

- L'apprenti(e) est reconnu travailleur handicapé.
- L'apprenti(e) a un projet de création ou reprise d'une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme.
- L'apprenti(e) est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.

DATES DU DÉBUT DU CONTRAT

Il est possible de signer son contrat d'apprentissage à tout moment de l'année mais il est vivement conseillé de commencer son contrat entre juillet et novembre pour intégrer le CFA au démarrage de la formation.

PÉRIODE D'ESSAI

Les 45 premiers jours consécutifs ou non en entreprise suivant la signature du contrat constituent la période d'essai pendant laquelle le contrat peut être rompu à tout moment par l'employeur ou par l'apprenti.

RUPTURE DU CONTRAT

Après la période d'essai de 45 jours, le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants

D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti

Par l'apprenti(e) qui doit saisir le médiateur de l'apprentissage. Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.

Par l'apprenti(e) qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance

Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti(e) du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel

Par le liquidateur, en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise sans poursuite d'activité (l'apprenti(e) a droit à une indemnisation au moins égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat)

En cas d'échec à l'examen

L'apprenti(e) et l'employeur ont la possibilité de prolonger le contrat d'une année au plus, soit par prorogation du contrat initial avec le même employeur ou par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

QUI EST-IL ?

Il peut être le chef d'entreprise ou un salarié volontaire. Il est majeur et possède des compétences professionnelles mais aussi des qualités pédagogiques.

C'est le responsable professionnel qui va encadrer l'apprenti(e) durant la durée de son contrat d'apprentissage.

C'est un professionnel pouvant justifier de sa (ses) qualification(s) et/ou de son ancienneté (code du travail)

COMBIEN D'APPRENTIS PEUT-IL ENCADRER ?

→ 2 apprentis + 1 redoublant au maximum

QUELLES CONDITIONS POUR ÊTRE MAITRE D'APPRENTISSAGE ?

- Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine que celui visé par l'apprenti(e) et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice minimum dans l'activité visée
- Justifier de deux années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

PEUT-IL Y AVOIR PLUSIEURS MAÎTRES D'APPRENTISSAGE POUR UN APPRENTI ?

→ Oui, plusieurs salariés peuvent se partager le rôle de maître d'apprentissage, il suffit de désigner un référent qui aura la charge de la liaison avec le CFA.

À QUOI S'ENGAGE-T-IL ?

- Le maître d'apprentissage assure la formation pratique de l'apprenti(e) et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme.

COMMENT ACCOMPAGNE-T-IL ?

- Forme l'apprenti(e) sur son temps de travail.
- Se rend disponible pour répondre aux questions de l'apprenti(e) et s'assurer de son intégration.
- S'informe de son parcours au sein du CFA et de ses résultats.
- Consacre du temps aux relations avec le CFA.

SE FORMER POUR DEVENIR MAITRE D'APPRENTISSAGE

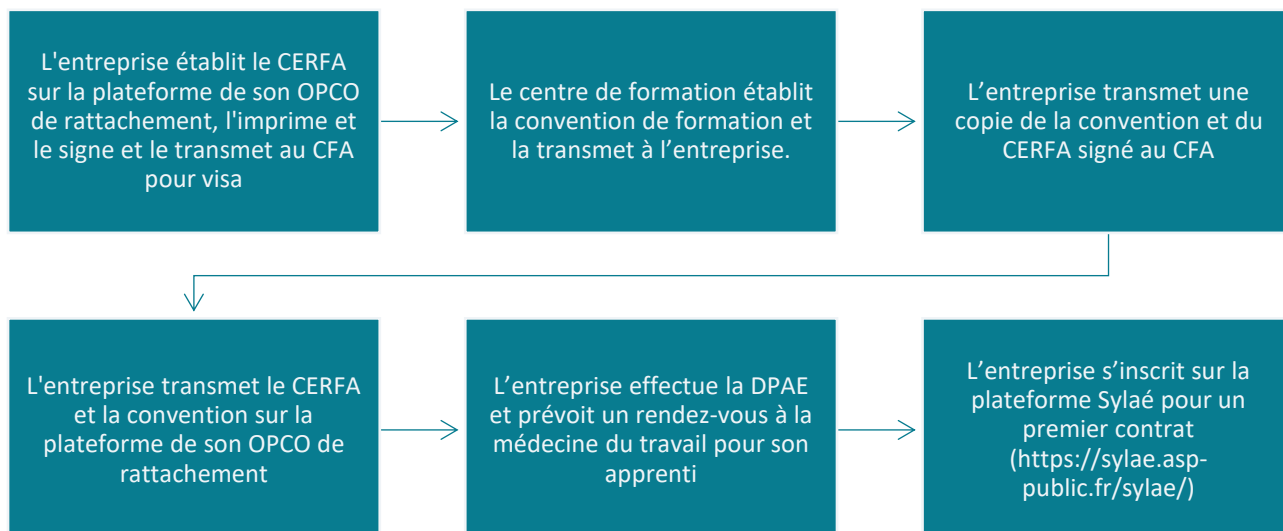
BTP CFA Ile-de-France propose une formation de maître d'apprentissage.

Vous êtes intéressé, n'hésitez pas à nous contacter.

Appelez Véronique ALBART au 0800 710 348 / (Numéro vert : appel gratuit)

Du lundi au jeudi 8H30 – 12H30 13H30 – 17H30 / Vendredi : 8H30 12H30 / 13H30 16H30

L'ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT



LE TEMPS DE TRAVAIL

APPRENTI(E) MINEUR

Il peut être dérogé

- ➔ A la durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures dans la limite de 5 heures par semaine
- ➔ A la durée quotidienne de travail effectif de 8 heures dans la limite de 2 heures par jour.

Les apprenti(e) bénéficieront alors de périodes de repos compensateurs d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures.

La durée du travail de l'apprenti(e) de moins de 18 ans peut être augmentée afin qu'ils puissent travailler jusqu'à 40 heures par semaine et dix heures par jour sous certaines conditions de compensation.

APPRENTI(E) MAJEUR

L'apprenti(e) suit le rythme horaire de l'entreprise et bénéficie comme les autres salariés des majorations des heures supplémentaires ou de temps de récupération (au-delà de 35 heures) comme prévu par la législation.

L'apprenti(e) peut effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 48 heures sur une semaine ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines.

LE RYTHME D'ALTERNANCE

CAP, Brevet professionnel et seconde BAC Pro

- Une semaine au CFA
- Deux semaines en entreprise

1ère, terminale BAC Pro, BTS, Titre professionnel

- Mi-temps au CFA
- Mi-temps en entreprise

Bon à savoir : La durée du contrat peut être réduite ou allongée, après évaluation par le CFA, du niveau initial de compétence de l'apprenti.

LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTI(E)S

Les niveaux de salaires des apprentis du BTP (Bâtiment et Travaux Publics) diffèrent de ceux pratiqués habituellement pour les contrats d'apprentissage dans les autres secteurs d'activité. Les tranches de rémunération du contrat d'apprentissage dans le BTP sont en effet fixées à des niveaux plus élevés par la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment.

La rémunération d'un apprenti du BTP reste calculée en fonction du salaire minimum de croissance (Smic – 1 589,47 euros au 01/10/2021) ou du salaire minimum conventionnel (SMC) s'il est prévu dans des accords collectifs applicables dans l'entreprise qui l'emploie.

AGE	MOINS DE 18 ANS	18 À 20 ANS	21 À 25 ANS	26 ET PLUS
ANNÉE D'APPRENTISSAGE	POURCENTAGE DU SMC			
1ÈRE ANNÉE	40 %	50 %	55 %	100%
2ÈME ANNÉE	50 %	60 %	65 %	100%
3ÈME ANNÉE	60 %	70 %	80 %	100%

Majoration de salaire du contrat d'apprentissage dans le bâtiment

Le cadre légal du contrat d'apprentissage prévoit une majoration de salaire en cas de succession de plusieurs contrats par le même apprenti ou si la durée de formation en apprentissage est réduite par rapport au titre visé.

Majoration de 15 points en cas de contrats d'apprentissage successifs

L'article D6222-30 du Code du Travail établit que le niveau de rémunération d'un apprenti (calculé en pourcentage du Smic ou du SMC) doit être majorée de 15 points si le contrat d'apprentissage remplit les 3 conditions suivantes :

- La durée du contrat est inférieure ou égale à 1 an
- Le diplôme ou titre visé par le contrat est de même niveau qu'un diplôme ou titre obtenu précédemment
- La qualification recherchée est directement en rapport avec la qualification obtenue précédemment par l'apprenti

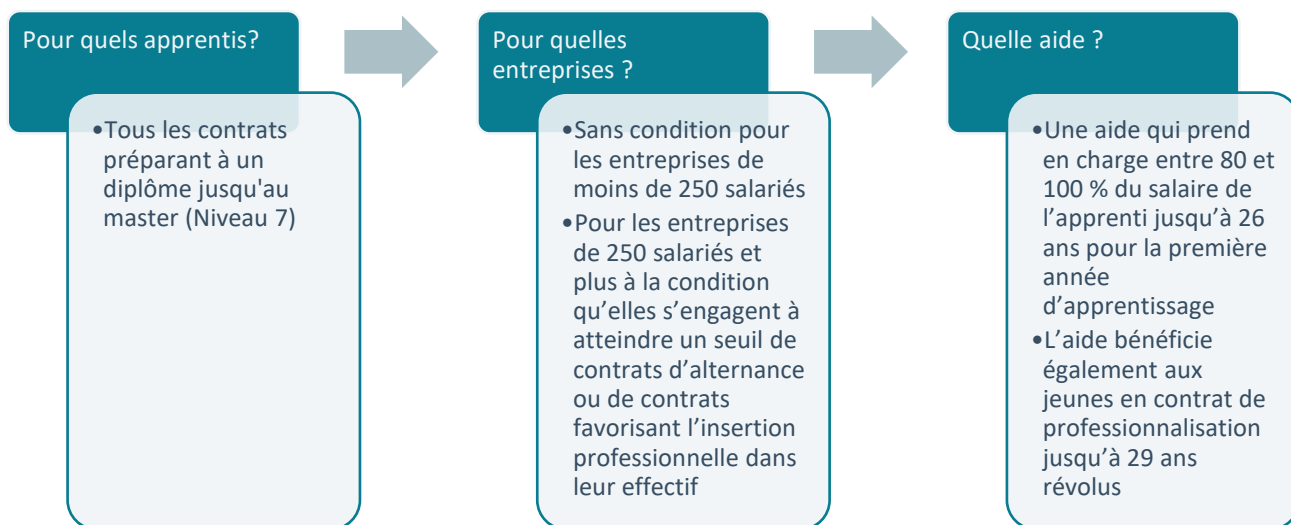
DES DÉROGATIONS À LA LIMITE D'ÂGE

Des dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage sont possibles dans les cas suivants :

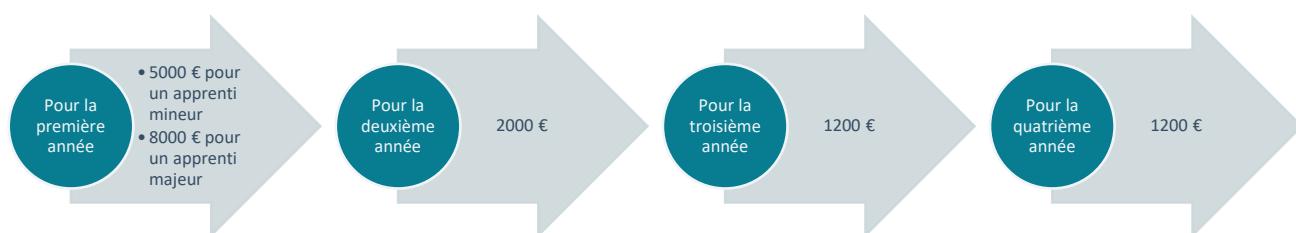
- Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutée, et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période précédents. Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti(e) (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations)
- Lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé.
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

L'AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI

.Pour vous encourager à recruter et pour soutenir les filières de formation en apprentissage dans le contexte de la crise sanitaire, une aide financière exceptionnelle a été mise en place dès la rentrée 2020 et qui court jusqu'au 30 juin 2022 pour que le coût de l'apprenti(e) soit presque nul la première année.



LE MONTANT DE L'AIDE



Le montant prévu pour les apprentis âgés d'au moins 18 ans s'appliquent à compter du 1er jour du mois suivant le jour où l'apprenti(e) atteint 18 ans. (Ex : Un apprenti(e) qui a 18 ans le 16 septembre est financé à hauteur de 8000 euros à compter du premier octobre).

Cette aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique, dont bénéficient les entreprises de moins de 250 salariés embauchant un apprenti(e). L'aide unique reprend ensuite pour les années suivantes du contrat.

UN DÉCLENCHEMENT AUTOMATIQUE

Le versement de l'aide est automatique. Il vous suffit de transmettre le contrat d'apprentissage et la convention de formation de votre apprenti(e) à votre OPCO au plus tard 5 jours ouvrables après le début d'exécution du contrat et de réaliser votre Déclaration Sociale Nominative (DSN) tous les mois.

QUAND CETTE AIDE EST-ELLE VERSÉE ?

L'Aide Unique à l'Embauche est versée par l'ASP chaque mois avant le paiement de la rémunération de l'apprenti(e) dans l'attente de votre DSN (Déclaration Sociale Nominative).

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide s'arrête le mois suivant la date de fin de contrat. L'aide n'est pas versée si votre apprenti(e) a été absent(e) tout le mois (bulletin de paie à zéro euro).

LE RÔLE DE CHAQUE ACTEUR

1 - L'EMPLOYEUR

Il transmet à l'OPCO :

- Le contrat signé par l'alternant et l'employeur, et visé par le CFA
- Les pièces annexées au contrat

Délai de transmission à respecter : Dès la signature et maximum 5 jours après le début d'exécution du contrat
L'employeur doit s'assurer que les informations qui figurent sur le contrat (CERFA) sont correctement remplies
Pour les entreprises de moins de 250 salariés, la transmission du contrat par le ministère à l'ASP vaut décision d'attribution ; une notification est alors adressée à l'employeur par l'ASP.

2 - L'OPCO

A réception du contrat et de ses annexes, il le contrôle et le dépose auprès des services du ministère du Travail.

1 entreprise = 1 seul OPCO selon sa convention collective

- Il accompagne l'entreprise dans la constitution d'un dossier d'alternance et la renseigne sur son éligibilité aux aides
- Il instruit le dossier, s'assure de la cohérence des données et de la transmission des contrats au ministère du Travail
- Il transmet le numéro de dépôt à l'employeur, l'alternant, le CFA Le cas échéant, il appuie l'entreprise dans la correction des erreurs

Délai de dépôt : Sous 20 jours dès réception du dossier complet

3 - LES SERVICES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

- Ils contrôlent l'éligibilité de l'aide
- Ils transmettent les informations des contrats éligibles à l'Agence de services et de paiement (ASP) pour mise en place du paiement de l'aide

Le numéro de dépôt est aussi appelé numéro DECA

4 - L'ASP

Elle verse mensuellement l'aide à l'employeur en avance de la rémunération et vérifie ensuite la présence du salarié dans les effectifs :

- Sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN) pour les apprentis
- Sur la base des bulletins de salaire pour les salariés en contrat de professionnalisation

Elle renseigne l'entreprise sur les aides auxquelles elle est éligible

Elle instruit les demandes avec la vérification de la cohérence des champs avec les différentes bases à sa disposition (INSEE, DSN, SYLAE)

L'employeur doit penser à :

Renseigner ses coordonnées bancaires dans SYLAE : <https://sylae.asp-public.fr/sylae/>
Transmettre chaque mois la DSN de l'apprenti aux organismes sociaux (Urssaf, MSA, CPAM etc.)



7 CENTRES DE FORMATION EN ILE-DE-FRANCE

BTP CFA Ile-de-France est une association qui gère 7 Centres de Formation d'Apprentis (CFA) du BTP et couvre plus de 30 % de l'apprentissage BTP en région Ile-de-France. Son action s'inscrit à la fois dans une tradition de transmission des savoir-faire, et dans la volonté de s'adapter aux évolutions permanentes des métiers et des organisations, afin d'être en phase avec les mutations de son environnement.

Depuis le 3 janvier 2013, les 7 CFA BTP sont réunis au sein de l'association régionale BTP CFA Ile-de-France gérée paritairement par un Conseil d'Administration composé pour le collège salarié des représentants des 5 organisations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC, FO) et pour le collège employeur des organisations professionnelles représentatives de la profession (CAPEB, FFB Ile-de-France Est, FFB Paris, FFB Paris Région Ile-de-France, FRTP, SCOP BTP).



7 FILIÈRES DE FORMATION

Fluide énergie, Électricité, Métallerie, Finition, Bois, Gros œuvre, Travaux Publics, Étude et encadrement



UNE LARGE GAMME DE DIPLÔMES

Prépa Apprentissage, CAP, MC, TITRE PRO, BP, BAC PRO, MC, BTS, DUT, Licence pro, Master, Ingénieur (Niveau 3, 4, 5 et 7)



NOTRE MISSION : LA FORMATION ET LE CONSEIL

Nous délivrons une large palette de formations à destination de tous, qu'il s'agisse de formation initiale ou continue, nous nous fixons un même objectif constant d'excellence. Il se traduit par notre capacité à accompagner la montée en compétences et la professionnalisation de nos apprenants, jusqu'à leur insertion professionnelle.

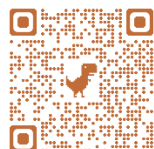


NOS ENGAGEMENTS

Pour les jeunes: une offre de formation initiale, diplômante, autour du CAP, du Brevet Professionnel, du Bac Pro, du BTS et de l'école d'ingénieurs.

Pour les adultes: une formation continue à travers la mise en place de stages de formation au développement de compétences professionnelles ainsi qu'à l'acquisition de titres professionnels.

Pour les entreprises: la réponse aux besoins de développement des compétences et de main-d'œuvre qualifiée des entreprises du BTP.



RETROUVEZ-NOUS

- ➔ www.btpcfa-iledefrance.fr
- ➔ Facebook
- ➔ LinkedIn
- ➔ Instagram
- ➔ YouTube
- ➔ Twitter