

APPRENTISSAGE : MODE D'EMPLOI

2016



CFA SUP 2000

Moulin de la chaussée - Place Jean Jaurès - 94410 SAINT-MAURICE

01 43 53 68 00

contact@cfasup2000.fr

www.cfasup2000.fr

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Objet du contrat : «Obtenir une qualification professionnelle en préparant un diplôme ou un titre homologué».

1- Bénéficiaires

- Les jeunes de 16 à moins de 26 ans (à la date de début du contrat d'apprentissage).

Des dérogations à la limite d'âge sont possibles dans plusieurs cas :

- Projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie,
- Succession de contrats d'apprentissage pour préparer un diplôme de niveau supérieur,
- Rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti,
- Pour les personnes reconnues en situation de handicap (aucune limite d'âge, quel que soit le niveau de formation).

- Les Français, ressortissants de l'Union européenne ou étrangers en situation régulière de séjour en France.

Ces derniers devront dès la signature du contrat d'apprentissage demander une autorisation de travail à temps plein.

2- Nature du contrat

- C'est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée, qui donne à l'apprenti le statut de salarié tout en lui assurant une formation dispensée chez un employeur et au CFA.

- La durée de la période d'apprentissage peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de diplôme ou titre préparé.

Elle peut éventuellement être adaptée en fonction de la situation de l'apprenti (niveau de formation, redoublement suite à l'échec à l'examen, statut de travailleur handicapé). La date de début du contrat ne peut être antérieure ni postérieure, de plus de trois mois, à la date de début du cycle de formation.

- Toute demande d'entrée en apprentissage en dehors des périodes légales fait l'objet d'une dérogation auprès du SAIA (Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage), après avis du Directeur du CFA.

- Le contrat d'apprentissage prévoit une période d'essai de 45 jours (sur le temps de présence en entreprise), pendant laquelle le contrat peut être résilié de part et d'autre.

Passé ce délai, y compris en cas de prorogation du contrat suite à un échec à l'examen chez le même employeur, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires, ou à défaut, être prononcée par le Conseil des Prud'hommes qui statue en référé.

- Le contrat peut prendre fin avant le terme en cas d'obtention du titre ou diplôme à condition que l'apprenti ait informé, par écrit, son employeur au minimum deux mois avant la date de fin du contrat.

- La résiliation du contrat doit être constatée par écrit et notifiée en copie au Directeur du CFA.

- Tout apprenti peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes de niveau supérieur (auprès du même employeur ou pas).

3- Enregistrement du contrat

L'apprenti ayant un statut de salarié, l'employeur doit :

- Faire une déclaration préalable à l'embauche (www.due.urssaf.fr).
- Affilier l'apprenti à la caisse de retraite complémentaire non-cadre de l'entreprise.
- Prévoir une date pour la visite médicale d'embauche dans un centre de médecine du travail. Ce rendez-vous doit avoir lieu dans les deux mois qui suivent l'embauche.
- Rédiger et signer un contrat de travail.
- S'assurer, pour les apprentis étrangers, de la délivrance d'une autorisation provisoire de travail.

Le contrat d'apprentissage (CERFA FA13), constitué de trois volets est transmis par le CFA en version électronique. Une fois les 3 exemplaires originaux du CERFA complétés et signés conjointement par l'entreprise et l'apprenti, ils doivent être retournés au plus vite au CFA pour visa et transmission à l'organisme d'enregistrement.

La transmission, par l'entreprise, des pièces justificatives du contrat d'apprentissage n'est plus obligatoire. L'employeur doit simplement attester (uniquement pour le nouveau CERFA) que les pièces sont en sa possession et qu'il les transmettra au Service d'enregistrement au cours de l'instruction, dans le cadre du contrôle aléatoire qui peut être mis en œuvre par ce dernier.



Les pièces justificatives qui peuvent être demandées à l'employeur par le service d'enregistrement sont les suivantes :

- Le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;
- Les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;
- L'avis favorable du Recteur de l'académie, du Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;
- La décision prise par le Recteur de l'académie, le Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de réduire ou d'allonger la durée du contrat, et de fixer le début de l'apprentissage hors période légale ;
- L'attestation d'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti mineur employé par un ascendant et précisant le lien de parenté ;
- La copie de la demande de dérogation, ou la dérogation si elle a déjà été délivrée, permettant l'utilisation de machines par l'apprenti ou son affectation à des travaux dangereux.

4- Rémunération

4-1 - Bases

SALAIRE BRUT = SALAIRE NET : Il n'y a pas de charges sociales pour l'apprenti (y compris CSG et CRDS), les cotisations patronales d'accident du travail et de maladie professionnelle étant dues, dans tous les cas, par l'employeur.

ÂGE DE L'APPRENTI(E)	ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT		
	1 ^{ÈRE} ANNÉE	2 ^{ÈME} ANNÉE	3 ^{ÈME} ANNÉE
DE 18 À 20 ANS	41%	49%	65%
DE 21 À 25 ANS (*)	53%	61%	78%

(*) % du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable que le SMIC, dès 21 ans).

Ceci est une base de calcul minimale. L'entreprise peut proposer un salaire supérieur à l'apprenti, ou devoir appliquer un minimum conventionnel plus favorable.

4-2 – Modalités d'application

Les majorations de salaire liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans (Article D 6222-34 du code du travail).

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations en fonction de son âge, lui est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un contrat dont la durée de l'apprentissage est réduite d'au moins 1 an, l'intéressé est considéré au titre de sa rémunération comme ayant accompli cette période en apprentissage ; il doit donc percevoir tout de suite une rémunération correspondant à une 2^{ème} ou 3^{ème} année d'apprentissage (Art. D 6222-30 code du travail).

Ainsi, les apprentis entrant en 2^{ème} année d'un diplôme, perçoivent une rémunération correspondant à une deuxième année d'apprentissage (L 6222-27 du code du travail + circulaire DGEFP n°2007-04 du 24/01/2007).

5- Exonération et aides de l'Etat pour l'employeur

La législation prévoit :

5-1 – Une exonération des charges sociales sur le salaire de l'apprenti

Pour les entreprises de moins de 11 salariés : Concernant les cotisations sociales et patronales, l'Etat les prend en charge à l'exclusion de la cotisation patronale « accident du travail - maladie professionnelle ». Par ailleurs, la rémunération des apprentis n'est pas assujettie à la CSG et à la CRDS.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus : Concernant les cotisations sociales et patronales, l'Etat prend en charge uniquement la partie Sécurité sociale, à l'exclusion de la cotisation patronale « accident du travail - maladie professionnelle ». Par ailleurs, la rémunération des apprentis n'est pas assujettie à la CSG et à la CRDS.

> A noter :

Pour les employeurs du secteur public, l'Etat prend en charge les cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales dues par l'employeur, et les cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les cotisations d'assurance chômage pour les employeurs y adhérant.

5-1 – Les aides à la formation

PRIME REGIONALE

La Prime à l'apprentissage est **réservée aux entreprises de moins de 11 salariés**. Cette prime versée par la Région Ile-de-France est de 1000 € par année de formation. D'autres régions peuvent accorder aux employeurs un montant supérieur (article 140 de la loi de Finances 2014).

AIDE AU RECRUTEMENT

Cette **aide de 1000 €** est versée aux entreprises de moins de 250 salariés. Toutefois, elle est versée aux entreprises qui n'avaient pas d'apprenti ou qui recrutent un ou des apprentis supplémentaire(s).

> Les entreprises de moins de 11 salariés peuvent donc percevoir par cumul jusqu'à 2000€ de prime.

En cas de rupture du contrat en cours d'année, le montant de la prime régionale est établi en fonction de la période effective d'exécution du contrat.

CREDIT D'IMPÔT

Un crédit d'impôt est accordé aux entreprises qui ont employé des apprentis effectuant une 1ère année après le Bac (1ère année de DUT) pendant au moins un mois.

Il s'élève à 1600 € au prorata de la durée du contrat, réparti sur deux années civiles.

Ce crédit d'impôt peut être porté à 2200 € en cas d'embauche d'un apprenti reconnu en qualité de travailleur handicapé (notification RQTH de la Maison Départementale des Personnes Handicapées), quel que soit le niveau de formation.

ATTENTION !

Tout apprenti affichant plus de 10 % d'absences injustifiées* aux enseignements, par rapport au volume horaire de sa formation, privera son employeur de la totalité de la prime régionale.

***Toute absence d'un apprenti en cours est injustifiée à l'exception des cas suivants :**

- Congé pour événement familial
- Maladie ou accident du travail
- Examen médical : avant ou après une opération, maladie de longue durée, maternité
- Convocation par l'administration
- Grève des transports publics.

1- L'apprenti

1-1 – Ses droits

- **L'apprenti a le statut de salarié.** Il bénéficie des mêmes avantages que les salariés de l'entreprise (sauf mention contraire dans l'accord d'entreprise ou la convention collective).
- Il perçoit un salaire. La rémunération de l'apprenti est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC annuel, que l'apprenti soit imposable individuellement ou à la charge de ses parents (art. 81 bis C.G. Impôts).
- Il bénéficie d'une période d'essai de 45 jours de présence effective en entreprise.
- Il a droit à la protection sociale comme l'ensemble des salariés, y compris pendant le temps passé au CFA.
- Le salaire brut de l'apprenti correspond à son salaire net. Il est également exonéré de CSG et de CRDS.

A SAVOIR :

Les parents d'apprentis bénéficient des allocations familiales jusqu'aux 20 ans (inclus) de leur enfant, à condition que son salaire ne dépasse pas 55 % du SMIC.

- L'apprenti, dont l'employeur est situé en Ile-de-France, est remboursé de 50 % du montant de son titre de transport, de son domicile à son lieu de travail.
- Il bénéficie des congés payés à prendre pendant les périodes « entreprise » (mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise).
- L'apprenti dispose de 5 jours de congés pour révision d'examens sur toute la durée de la formation. Ces jours de révision sont organisés par l'établissement de formation, et intégrés au planning annuel de la formation. Ils s'ajoutent aux congés payés.
- Le jeune dispose d'une « carte d'étudiant des métiers » et d'un carnet de liaison électronique (Net Ypareo).
- Il est suivi par un tuteur pédagogique dans l'établissement de formation et par un maître d'apprentissage chez l'employeur. Les apprentis peuvent bénéficier d'un accès à un logement des jeunes travailleurs.



Les apprentis reconnus en qualité de travailleurs handicapés bénéficient d'un accès facilité à l'apprentissage (adaptation du poste de travail, aide aux transports, suppression de la limite d'âge de 26 ans pour devenir apprenti...).

1-2 – Ses devoirs

- S'inscrire à l'université ou à l'école avec la copie du contrat d'apprentissage signé (les droits d'inscription sont réglés par le CFA).
- Respecter le règlement intérieur de l'entreprise et de l'établissement de formation.
- Effectuer les missions confiées par l'employeur.
- Tenir à jour et compléter le carnet de liaison électronique (Net Ypareo).
- Suivre obligatoirement les enseignements, les travaux dirigés, les travaux pratiques et satisfaire aux contrôles des connaissances (présence contrôlée et états envoyés mensuellement aux employeurs).
- Se présenter aux examens en vue de l'acquisition du diplôme.
- Respecter une éventuelle clause de non-concurrence à la demande de l'entreprise.

2- L'employeur

2-1 – Ses droits

- Demander à l'apprenti, comme pour tous ses autres collaborateurs, de s'acquitter des missions qui lui sont confiées.
- Recevoir mensuellement les états de présence des apprentis aux cours, états envoyés par le responsable universitaire de la formation.
- Effectuer des retenues sur les salaires des apprentis pour les absences non justifiées en cours, travaux dirigés et pratiques.
- Participer aux conseils de perfectionnement et jurys d'études (maître d'apprentissage).
- Etre tenu informée des résultats du jeune en formation (via le maître d'apprentissage).

2-2 – Ses devoirs

- Nommer un maître d'apprentissage pour suivre et encadrer l'apprenti.
- Fournir à l'apprenti une mission professionnelle en adéquation avec le diplôme préparé.
- Élaborer un parcours de formation appelé « projet de formation », en accord avec le CFA et l'équipe pédagogique.
- Respecter le rythme de l'alternance.
- Participer aux réunions organisées par l'établissement d'enseignement supérieur.
- Rencontrer le tuteur universitaire et l'apprenti pour l'entretien bilan obligatoire (article R6233-58 du code du travail) dans les 2 premiers mois du contrat et lors des visites en entreprise.
- Participer au financement de la formation auprès du CFA, notamment par le biais de la taxe d'apprentissage (signature d'une convention de participation).

LE RÔLE DU CFA ET DE L'UNIVERSITE/ECOLE



AIDE AU RECRUTEMENT

- Prospecter les employeurs susceptibles de recruter des apprentis et leur proposer les candidats les mieux adaptés au profil recherché.
- Procéder à une première sélection de candidats sur un plan pédagogique dans le respect et la promotion de la diversité.
- Accompagner les apprentis dans leur recherche d'entreprise, au travers notamment de sessions d'accompagnement à la recherche d'entreprise, ainsi que dans leur poursuite d'études.
- Transmettre aux jeunes les offres d'emploi via la plateforme SUP'R.



GESTION DES CONTRATS

- Administrer le contrat d'apprentissage.
- Assurer la gestion financière de l'apprentissage.
- Assurer la gratuité des formations pour les apprentis.



SUIVI QUALITE DES FORMATIONS

- Réaliser les enseignements prévus dans le programme pédagogique, organiser le contrôle des connaissances et les jurys d'obtention du diplôme tels qu'ils sont spécifiés conventionnellement.
- S'assurer de la cohérence entre la formation dispensée à l'université/école et chez l'employeur.
- Procéder à une première évaluation du déroulement de la formation dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat, entretien organisé en présence de l'apprenti, du maître d'apprentissage et du tuteur pédagogique (art. R.6233-58 du code du travail).
- Assurer le suivi des formations selon des critères spécifiés dans son système qualité : organisation des réunions, visites du tuteur pédagogique en entreprise...
- Assurer le suivi des présences des apprentis aux enseignements et envoyer les attestations de présence aux employeurs.



ANALYSE DE LA PERFORMANCE

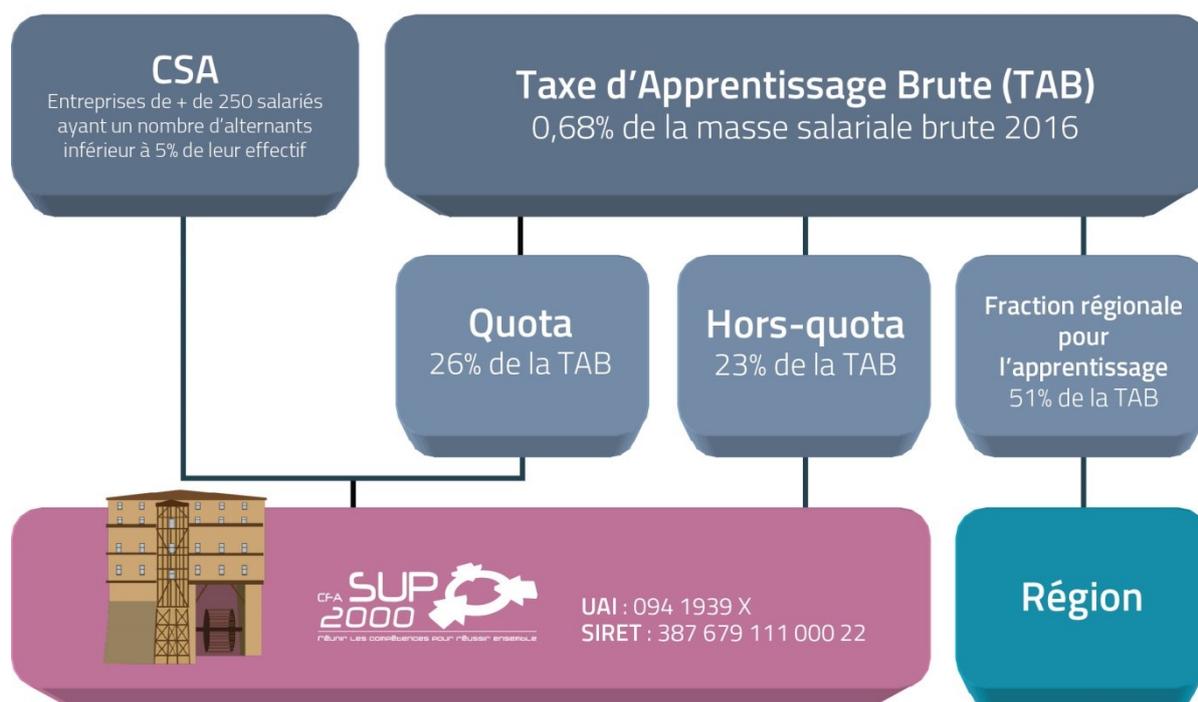
- Mener des enquêtes d'insertion auprès des apprentis et de satisfaction auprès des maîtres d'apprentissage.
- Fournir toutes les informations statistiques sur l'activité du CFA SUP 2000 aux partenaires institutionnels : Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, Ministère de l'Éducation nationale, Conseil régional d'Île-de-France, Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA), Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ...

LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Afin d'assurer et maintenir la qualité des formations en apprentissage ainsi que leur suivi, une convention de participation aux frais de formation est signée par le CFA SUP 2000 et l'employeur accueillant un apprenti.

La participation financière des entreprises au coût de la formation de leur(s) apprenti(s) se concrétise par le versement de la taxe d'apprentissage de l'entreprise (via l'OCTA de son choix) ou sur ses fonds propres.

Lors de sa déclaration de taxe au mois de février 2017, l'employeur devra mentionner le coût réel de formation qui sera publié par la Préfecture de Région au plus tard le 31 décembre 2016 (www.ile-de-france.pref.gouv.fr) et indiquer le CFA SUP 2000 comme destinataire du quota et du hors-quota (ou barème) pour les catégories A et B en complément du quota.



Retrouvez toutes ces informations sur www.cfasp2000.fr