



Le recrutement

Le candidat dépose un dossier de candidature directement auprès de l'IUT, Université ou Ecole d'Ingénieurs proposant des formations par apprentissage gérées par le CFA Union.

[Retrouvez toutes les formations du CFA Union sur le site cfa-union.org](http://cfa-union.org)

Après examen du dossier, épreuve écrite éventuelle et entretien, le candidat retenu est déclaré admissible par l'établissement de formation qui a effectué le recrutement, et il doit alors se faire connaître auprès du CFA Union. L'admission est **définitive lorsque le candidat aura signé un contrat d'apprentissage.**

Formalités administratives pour la mise en place du contrat d'apprentissage

Préalablement à la signature du contrat, le futur apprenti doit s'inscrire sur le site du CFA Union, dès lors qu'il a été déclaré **admissible** par l'établissement de formation., et dans la mesure où une entreprise souhaite le recruter en apprentissage.

Dès la **validation des missions** proposées par l'entreprise, le CFA Union se charge ensuite d'adresser à l'employeur par mail les documents nécessaires à l'établissement du cerfa du contrat d'apprentissage.

L'entreprise doit également effectuer une déclaration préalable à l'embauche de l'apprenti auprès de l'URSSAF et prévoir la visite médicale d'embauche.

Le contrat d'apprentissage

L'apprenti peut signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise privée ou publique.

L'entreprise doit s'engager à assurer la formation de l'apprenti dans son entreprise tout en lui permettant de suivre la formation organisée par le CFA.

Durée du contrat : Le contrat d'apprentissage s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant au diplôme (soutenances comprises).

S'il ne peut pas démarrer à la date du début de la formation, le CFA établit une convention tripartite, signée par l'employeur, l'apprenti et le CFA, et qui fixe les dates du contrat d'apprentissage.

Plus d'infos sur le site du Ministère du travail.

Le contrat est assorti d'une période d'essai qui est de **45 jours passés en entreprise** (consécutifs ou non), l'employeur et l'apprenti ont chacun la liberté de mettre fin au contrat d'apprentissage, sans préavis et sans indemnité.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu :

- **à l'initiative de l'apprenti** : qui doit solliciter le médiateur désigné par les chambres consulaires, et informer, 5 jours minimum à compter de la saisine du médiateur, son employeur de son intention de rompre son contrat d'apprentissage. La rupture ne peut alors intervenir qu'après un délai minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé. (décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018)

- **à l'initiative de l'employeur**. Il s'agit alors d'un **licenciement** justifié par un cas de force majeure, une faute grave de l'apprenti, une inaptitude constatée par le médecin du travail ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage.

Le statut de l'apprenti

En application du code du travail, l'apprenti bénéficie d'un statut de **salarié à temps plein**, il est rémunéré pendant toute la durée de sa formation par l'entreprise qui l'emploie.

L'apprenti doit être généralement âgé de **moins de 30 ans** au début du contrat, (dérogation possible dans le cadre d'une situation de handicap) et être admissible dans la filière de formation choisie.

Nouveau : Il peut avoir **jusqu'à 34 ans** révolus à la conclusion d'un second contrat d'apprentissage pour préparer un diplôme de niveau supérieur ou après la rupture involontaire d'un contrat initial, ou suite à une inaptitude physique temporaire. Le contrat doit être signé dans les 12 mois suivant l'expiration du précédent contrat.

En cas d'échec au diplôme, il n'y a plus d'âge limite pour signer un nouveau contrat d'un an maximum, avec un autre employeur. ([décret n° 2020-373 du 30 mars 2020](#)).

Par ailleurs, si le candidat est de nationalité étrangère, il doit détenir un titre de travail lui permettant d'exercer une activité salariée à **temps plein**. Les **primo-migrants** ne peuvent pas être apprentis.

Une aide personnalisée et un suivi académique

Tout au long de sa formation, l'apprenti bénéficie d'un **double tutorat**, il est entouré et conseillé par un **maître d'apprentissage** en entreprise - qui doit réunir des conditions de diplôme et d'ancienneté - et par un **tuteur académique** de l'établissement de formation. Il dispose d'un livret de suivi sur le portail en ligne du CFA Union.

Les droits et devoirs de l'apprenti

L'apprenti s'engage à effectuer le travail qui lui est confié en vue de sa formation, à suivre les cours avec assiduité et à se présenter aux examens. Il doit respecter une éventuelle clause de non-concurrence à la demande de son entreprise.

Il bénéficie des mêmes droits et est astreint aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie notamment des mêmes modalités de réduction du temps de travail (**RTT**) que les autres salariés, ainsi le jour de RTT qui est dû est calculé sur la base des périodes de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA (note DGEFP N° 2001-38 du 21/09/2001-BOTR n° 2001/22 du 5 décembre 2001).

L'apprenti doit informer le CFA Union de tout **changement** affectant son contrat (rupture, changement de maître d'apprentissage ...).

Congés payés

Pendant les vacances universitaires, et s'il n'y a pas de formation prévue, l'apprenti retourne en entreprise.

Il bénéficie des congés habituels dus aux autres salariés (2 jours ½ ouvrables de repos par mois de travail effectif) et d'un congé spécifique de 5 jours pour préparer ses examens, ce congé donne droit au maintien du salaire. (art L 6222-35 du Code du travail).

Protection sociale et aides au logement

L'apprenti dépend du **régime général des salariés** et doit obligatoirement être affilié auprès de la CPAM de son domicile. La procédure est décrite sur le site de la Sécurité Sociale (www.ameli.fr-rubrique salariés). Il peut bénéficier d'aides financières au logement ([plus d'infos sur le site du CFA Union](#))

Remboursement des frais de transport en commun

L'entreprise rembourse à l'apprenti 50 % du montant de son titre de transport, de son domicile à son lieu de travail.

Exonération des droits universitaires

Sur présentation du contrat d'apprentissage, le CFA Union prend en charge les droits d'inscription universitaires de l'apprenti.

Aide au permis de conduire

Depuis le 1er janvier 2019, le CFA Union facilite l'obtention du permis de conduire des apprentis, en accordant, avec le soutien de l'Etat, une aide forfaitaire de 500 € ([plus d'infos sur le site du CFA Union](#)) Une demande doit être déposée par l'apprenti au CFA avec notamment une copie de la facture de l'école de conduite datant de moins de 12 mois.

Exonération d'impôt sur le revenu

Les revenus de l'apprenti sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC, seul le surplus est imposable.

La rémunération de l'apprenti dans l'enseignement supérieur

Le **salaire de l'apprenti** est fixé en fonction de son âge mais également en fonction de sa progression dans le cycle de formation :

- Les apprentis préparant une **licence professionnelle**, en 1 an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération correspondant à une **2^{ème} année d'apprentissage**
- La rémunération d'un apprenti en **Master 1** correspond à la rémunération d'une **1^{ère} année d'apprentissage**. Si un apprenti prépare un **Master 2** en apprentissage, après avoir accompli le Master 1 sous statut d'étudiant, sa rémunération doit être au moins égale à une **2^{ème} année d'apprentissage**.

Des conditions spécifiques s'appliquent lorsque l'apprenti qui conclut un contrat d'apprentissage était déjà apprenti auparavant et si le contrat a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé.

Il bénéficie alors d'une rémunération au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution de son précédent contrat.

Le décret 2018-1347 du 28 décembre 2018, fixe également de nouvelles règles concernant la rémunération des apprentis, pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, en créant notamment une rémunération minimale pour les apprentis âgés de + de 26 ans.

Salaire minimum de l'apprenti au 01/01/2020

Le salaire minimum de l'apprenti s'exprime **en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC) s'il est plus favorable et si l'apprenti est âgé de plus de 21 ans**.

Le salaire de l'apprenti augmente, le cas échéant, le mois suivant la date de son anniversaire.

En cas d'augmentation du SMIC celle-ci s'applique dès le mois suivant.

Base du calcul : SMIC pour 35 h/semaine au 1er janvier 2020 : 1 539,42 € mensuel

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti		
	18-20 ans	21 –25 ans	26 ans et +
Année 1 DUT /BTS 1 Ingénieur 1- M 1	43 % du SMIC 661,45 €	53 % du SMIC ou SMC si plus favorable 815,89 €	100 % du SMIC ou SMC si plus favorable 1 539,42 €
Année 2 DUT -BTS-DEUST 2 Licence pro M 2 - Ingénieur 2	51 % du SMIC 785,10 €	61 % du SMIC ou SMC si plus favorable 939,05 €	100 % du SMIC ou SMC si plus favorable 1 539,42 €
Année 3 Ingénieur 3	67 % du SMIC 1 031,41 €	78 % du SMIC ou SMC si plus favorable 1 200,75 €	100 % du SMIC ou SMC si plus favorable 1 539,42 €

Nouvelle mesure : Une majoration de 15 % est prévue si l'apprenti prépare en apprentissage, avec un contrat d'un an maximum, un diplôme équivalent à celui déjà obtenu, et dont la qualification recherchée est en lien direct avec le diplôme ou le titre déjà obtenu (code du travail, article D 6222-30 modifié).

IMPORTANT : 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 (à vérifier par l'entreprise avant l'établissement du contrat d'apprentissage).

Réduction des charges sociales

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 a modifié les modalités des exonérations de cotisations et contributions sociales applicables aux apprentis (code du travail art. L 6243-2 modifié ; loi 2018-1203 du 11 décembre 2018, art 8-IV) :

- dans le secteur privé, c'est le régime de la **réduction générale** des cotisations patronales qui s'applique (étendue à l'AGIRC-ARCCO et à l'assurance-chômage, hors AGC et APEC) ; pour en savoir plus voir sur le [site URSSAF](#) l'estimateur permettant d'apprécier le montant de la réduction ;

- l'exonération des cotisations salariales : la rémunération des apprentis est exonérée des cotisations salariales mais uniquement jusqu'à 79 % du SMIC soit 1 202 €, la fraction excédentaire est donc assujettie aux cotisations.

- le salaire des apprentis reste exonéré de CSG/CRDS en totalité (code de la sécurité sociale art L 136-1-, III,1°a).

Aides financières versées aux entreprises

Aide unique à l'apprentissage

Elle remplace les aides versées par les régions, le crédit d'impôt, et la prime pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap, ainsi que l'aide à l'embauche de jeunes apprentis dans les TPE.

Elle ne concerne que les entreprises de moins de 250 salariés, et pour les contrats d'apprentissage visant un diplôme ou un titre équivalent au plus au baccalauréat.

Financement de l'apprentissage—nouvelle loi « Avenir Professionnel »

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, réforme en profondeur la formation professionnelle et l'apprentissage et rend le financement de l'alternance plus simple et plus transparent.

Coût des formations en apprentissage

Le coût de chaque formation en apprentissage est fixé par chaque branche professionnelle qui détermine ainsi le montant du financement qui sera versé directement au CFA par [l'OPCO de rattachement](#) de l'employeur.

Le CFA Union va donc facturer, sur la base du coût de la formation, l'OPCO correspondant à chaque employeur d'apprentis, du secteur privé, qui s'acquittera des frais de formation directement auprès du CFA Union.

L'employeur contribue donc, auprès de son opérateur de compétences ([l'OPCO de rattachement](#)) au financement des formations en apprentissage uniquement par le **versement de la contribution unique à la formation professionnelle** et de la contribution solidarité autonomie (CSA) s'il en est redevable.

Pour les **établissements relevant du secteur public** : L'employeur public doit prendre à sa charge le coût de la formation en apprentissage, et le CFA Union établit, lors de la conclusion du contrat d'apprentissage, une convention financière qui fixe la participation financière demandée à l'établissement, sur la base du coût de la formation publié. Une facture, fixant les modalités de règlement, sera ensuite adressée à l'établissement public par le CFA Union.

Pôle Universitaire d'Ingénierie d'Orsay (PUIO)
Bâtiment 640—91405 ORSAY cedex
cfa-union.org