



L'APPRENTISSAGE AU CFA UNION



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

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 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.

La durée de l'apprentissage doit être au moins égale à celle du cycle de formation (1 à 3 ans selon le diplôme préparé, soutenances comprises).

Par ailleurs, il est possible de commencer un contrat dans les 3 mois qui précèdent la rentrée.

Lorsqu'un délai de + de 3 mois s'est écoulé, entre le début de la formation et la date prévue pour la signature du contrat, il faut impérativement demander, par l'intermédiaire du CFA, une dérogation avant de signer un contrat d'apprentissage.

Pendant la 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, pas de démission possible, seule une rupture à l'amiable peut être envisagée.

Le statut de l'apprenti : conditions réglementaires

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 âgé de **moins de 31 ans** au début du contrat (dérogation possible notamment dans le cadre d'une situation de handicap) et être admissible dans la filière de formation choisie.

En cas d'échec à l'examen, il n'est pas possible de prolonger (pour un même diplôme) le contrat d'apprentissage au-delà de 30 ans.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la durée totale des contrats successifs ne doit pas dépasser la durée réglementaire prévue pour la formation.

Le CFA Union doit être consulté impérativement avant toute rupture de contrat d'apprentissage.

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**.

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.

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.

Selon le code du travail, l'apprenti bénéficie des mêmes droits et est astreint aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie 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, redoublement...).

Congés payés

Pendant les vacances universitaires, 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 pour préparer ses examens, ce congé donne droit au maintien du salaire.

(art L 6222-35 du Code du travail).

Protection sociale

L'apprenti n'est plus affilié à la sécurité sociale des étudiants, il dépend du **régime général des salariés** et doit obligatoirement demander le **changement de son statut** afin de pouvoir obtenir le remboursement de ses frais médicaux. La procédure est décrite sur le site de la Sécurité Sociale ([www.ameli.fr-rubrique salariés](http://www.ameli.fr-rubrique%20salariés)).

Remboursement des frais de transport

L'entreprise rembourse à l'apprenti 50 % de ses frais de transport en commun, sur justificatif (carte imagine'R).

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 régionale pour l'entrée en apprentissage

Forfait unique de **100 euros** versé aux apprentis entrant en première année de formation pour les niveaux III (DUT ou DEUST) sous réserve d'assiduité en formation, aucune aide attribuée pour les niveaux II (licence professionnelle, licence) et niveau I (master, ingénieur)

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.

L'APPRENTISSAGE AU CFA UNION

La rémunération de l'apprenti dans l'enseignement supérieur

La circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24/01/2007 prévoit que le **salair e 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 afférente à une **2ème année d'apprentissage** (la **licence professionnelle** se prépare en 1 an après 2 ans d'enseignement supérieur, les apprentis entrent donc en licence professionnelle pour achever leur cycle de formation de licence).

La rémunération d'un apprenti en **Master 1** correspond à la rémunération d'une **1ère année d'apprentissage**.

Si un apprenti prépare un **Master 2** en apprentissage, après avoir accompli le Master 1 sous statut d'étudiant, il est considéré comme ayant effectué une **1ère** année d'apprentissage et sa rémunération doit être au moins égale à une **2ème année d'apprentissage**.

Des conditions spécifiques s'appliquent lorsque l'apprenti qui conclut un contrat d'apprentissage était déjà apprenti auparavant (décret N° 2005-1117 article 5 du 06/09/2005). L'apprenti 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.

Salair e minimum de l'apprenti au 01/01/2017

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

Le salair e 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 2017: 1 480.27 € mensuel

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti	
	18-20 ans	21 ans et +
Année 1 DUT 1—Ingénieur 1—M 1	41 % du SMIC 606.91 €	53 % du SMIC ou SMC si plus favorable 784.54 €
Année 2 DUT 2—Licence pro M 2— Ingénieur 2	49 % du SMIC 725.33 €	61 % du SMIC ou SMC si plus favorable 902.96 €
Année 3 Ingénieur 3	65 % du SMIC 962.17 €	78 % du SMIC ou SMC si plus favorable 1 154.61 €

IMPORTANT : ceci est une base de calcul minimale. L'entreprise peut proposer un salair e supérieur à l'apprenti ou devoir appliquer un minimum conventionnel plus favorable (à vérifier par l'entreprise avant l'établissement du contrat d'apprentissage).

Exonération de charges sociales

Les cotisations sociales SALARIALES imposées par la loi sont prises en charge par l'Etat.

Exonération de cotisations PATRONALES : elle peut être **totale pour les employeurs de moins de 11 salariés** et les **artisans** inscrits au répertoire des métiers (mais restent dues les cotisations accidents du travail et maladie professionnelle) ou l'exonération peut être **partielle à partir de 11 salariés**.

Aides financières versées aux entreprises

Aide au recrutement d'apprentis : Une aide de **1 000 euros** est accordée aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent pour la première fois un apprenti ou qui recrutent un apprenti de plus que le nombre d'apprentis présents dans l'entreprise le 1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

Prime régionale à l'apprentissage : En région Ile-de-France, elle est d'un montant de **1 000 euros** et est également attribuée aux employeurs associatifs de moins de 11 salariés et aux collectivités locales de moins de 5 000 habitants.

Elle se cumule avec l'aide au recrutement d'apprentis pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Cette aide est versée si l'apprenti a été régulièrement présent aux cours en CFA.

Aide TPE jeunes apprentis : versée aux TPE et associations de—11 salariés qui embauchent un apprenti de—18 ans à la date de conclusion du contrat. 1 100 euros sont versés par trimestre dans la limite de la 1ère année (soit **4 400 euros**) elle est cumulable avec les autres aides financières Les entreprises doivent déposer une demande d'aide sur le portail

www.alternance.emploi.gouv.fr

[Plus d'infos sur les aides](#)

Crédit d'impôt apprentissage

Seules les entreprises qui emploient un apprenti préparant un **diplôme d'un niveau égal au plus à Bac + 2** (DUT ou DEUST) peuvent percevoir un crédit d'impôt apprentissage de **1 600 euros par apprenti**. (art 244 quater G du CGI).

Aide pour l'embauche d'un apprenti en situation de handicap

L'employeur et l'apprenti en situation de handicap peuvent demander une aide de financement à l'AGEFIPH, dans les 3 mois suivant le début du contrat d'apprentissage.

Contribution supplémentaire à l'apprentissage et Bonus alternants

Lorsque le nombre de salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (appelé aussi quota alternants) est compris entre 5 et 6 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise, les entreprises bénéficient d'une créance qui viendra en déduction de la part hors quota de la taxe d'apprentissage.

A contrario, les entreprises qui emploient moins de 5 % d'alternants sont redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) (collecte taxe d'apprentissage 2017, masse salariale 2016).

Financement de l'apprentissage

L'art L 6241-4 du code du travail prévoit que toute entreprise qui emploie un apprenti est tenue de verser un concours financier au CFA d'accueil. Le coût annuel de formation par apprenti est validé par le Conseil Régional d'Ile-de-France et publié annuellement par le Préfet de Région.

Convention de partenariat : lors de la mise en place du contrat d'apprentissage, une convention est signée avec l'entreprise qui accueille l'apprenti. Celle-ci s'engage à contribuer au financement de la formation, par le biais de la **taxe d'apprentissage**.

Rappel : la taxe d'apprentissage est calculée sur le montant des salaires versés par l'entreprise.

26 % de cette taxe appartenant au « quota » doit nécessairement être affectée à un ou plusieurs CFA.

[Plus d'infos sur la taxe d'apprentissage 2017](#)

Si les apprentis dépendent de plusieurs CFA, cette somme doit obligatoirement être partagée en parts égales entre les différents CFA concernés.

Si le quota ne permet pas de couvrir le coût de la formation de l'apprenti, l'entreprise peut compléter par le biais de son « hors quota » au CFA Union.

Pour les **établissements publics ou les établissements non assujettis à la taxe d'apprentissage**, le CFA Union établira lors de la conclusion du contrat d'apprentissage, une **convention financière** qui fixera la participation financière demandée à l'établissement.