



## 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 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 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 peut varier de 6 mois à 3 ans, avec une période d'essai.

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, le contrat peut être rompu :

- **à l'initiative de l'apprenti** : il 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.

La durée du contrat d'apprentissage peut désormais être adaptée selon le **niveau initial de compétences** de l'apprenti, et portée à 4 ans pour les travailleurs en situation de handicap ou les sportifs de haut niveau.

## 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 30 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.

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](http://www.ameli.fr)-rubrique salariés).

### 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 au permis de conduire

D'un montant de 500 euros, elle est versée aux apprentis ou aux écoles de conduite. 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. (décret 2019-1 du 3 janvier 2019).

### 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

La circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24/01/2007 prévoit que 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 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 - 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 01/01/2019

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 2019 : 1 521,22 € 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 654,12 €	53 % du SMIC ou SMC si plus favorable 806,25 €	100 % du SMIC ou SMC si plus favorable 1 521,22 €
Année 2 DUT /BTS/DEUST 2— Licence pro M 2— Ingénieur 2	51 % du SMIC 775,82 €	61 % du SMIC ou SMC si plus favorable 927,94 €	100 % du SMIC ou SMC si plus favorable 1 521,22 €
Année 3 Ingénieur 3	67 % du SMIC 1 019,21 €	78 % du SMIC ou SMC si plus favorable 1 186,55 €	100 % du SMIC ou SMC si plus favorable 1 521,22 €

**Nouvelle mesure :** Une majoration de 15 points 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).

## Exonération de 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 l'exonération des cotisations patronales qui s'applique (étendue à l'AGIRC-ARCCO et à l'assurance-chômage, hors AGC et APEC) ;
- l'exonération des cotisations salariales : la rémunération des apprentis est exonérée des cotisations salariales mais uniquement jusqu'à 79 % du SMIC (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 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 2018 , masse salariale 2017).

## 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** sur le site [cfa-union.org](http://cfa-union.org)

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.

**Important** : Les modalités de financement de l'apprentissage vont être prochainement modifiées, un décret à paraître doit préciser les nouvelles règles.