

Article L6221-1 du Code du Travail

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le CFA UNION

Le CFA UNION est un organisme de formation et centre de formation d'apprentis de **l'enseignement supérieur**, fondé en 1995, principalement implanté sur l'Académie de Versailles, et habilité pour gérer des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. En partenariat avec 8 universités ou écoles, le CFA UNION propose plus de 80 formations à des diplômes de l'enseignement supérieur, à tous les niveaux après le BAC : BTS, DUT, BUT, licences professionnelles, masters, diplômes d'ingénieur.

Le CFA UNION gère très majoritairement **des contrats d'apprentissage** dans le cadre de toutes ses formations. Pour certaines d'entre elles, il est possible également d'envisager un contrat de professionnalisation, notamment lorsqu'il existe un obstacle légal ou administratif à la conclusion du contrat d'apprentissage.

Dans la présente brochure, il sera question de **contrats d'apprentissage**. Le CFA UNION peut fournir, à la demande des entreprises, toutes informations pertinentes sur le contrat de professionnalisation, si nécessaire.

Toutes nos formations sont décrites sur le site www.cfa-union.org.

Les conseillers du CFA UNION sont à la disposition des entreprises pour toutes questions sur l'offre de formation du CFA (coordonnées sur www.cfa-union.org ou bien en appelant le 01 69 15 35 10).

Des candidats sélectionnés

Au CFA UNION, les candidats qui se présentent aux entreprises ont été pré-sélectionnés autant sur des **critères académiques**, comme sur leur **motivation** pour suivre une formation en apprentissage et **s'intégrer en entreprise**. Après examen de son dossier, épreuve écrite éventuelle et entretien, le candidat retenu est déclaré **admissible** par l'établissement de formation qui a effectué le recrutement ; il sera définitivement admis après validation de son contrat d'apprentissage.

Une démarche orientée vers un apprentissage de qualité

Tout candidat admissible ayant trouvé son futur employeur doit présenter, au responsable de la formation à laquelle il postule, le descriptif des missions que son futur employeur entend lui confier pendant l'apprentissage. Cette « **validation des missions** » est un préalable obligatoire à tout contrat, et permet de vérifier, dans l'intérêt du futur apprenti comme de son employeur, que les missions que l'apprenti effectuera sont **de nature et de niveau à lui permettre d'obtenir son diplôme**.

Un accompagnement administratif et pédagogique

Le CFA UNION assiste les entreprises et les candidats dans la procédure d'établissement du contrat d'apprentissage, ou du contrat de professionnalisation le cas échéant.

Tout au long du contrat, l'apprenti est accompagné par un tuteur universitaire ; par ailleurs, le référent qui l'a assisté lors de la mise en place du contrat reste disponible pour toutes questions administratives.

Des conditions simplifiées et un coût réduit pour l'employeur

Toute entreprise du secteur public peut recruter un apprenti à la condition de pouvoir **organiser la formation** pratique en entreprise, en confiant à l'apprenti des tâches conformes à la progression attendue en vue de l'obtention du diplôme. Un **maître d'apprentissage** conforme aux exigences légales doit être désigné ; cette personne sera directement responsable de la formation de l'apprenti en entreprise.

Le salaire de l'apprenti se calcule **sur un plein temps**, les périodes de cours étant comprises dans l'horaire de travail. Le salaire minimum tient compte de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat. Il faut également tenir compte de l'application du salaire conventionnel à partir du 21^{ème} anniversaire du futur apprenti, ainsi que de l'existence d'un éventuel **contrat d'apprentissage précédent** pour calculer le salaire minimum applicable.

Pour calculer le coût de l'apprentissage, à ce salaire il faut ajouter le montant des **cotisations sociales** éventuellement dues (exonérations possibles) ; en revanche, des **aides de l'Etat (de 5000 ou de 8000 euros par apprenti)**, peuvent venir alléger le coût total du salaire de l'apprenti.

La notice n° 51649#05 du contrat d'apprentissage, ainsi que **la plaquette financière** du CFA présente à la fin de cette brochure apportent des précisions sur les aspects financiers ; le cas échéant, les conseillers du CFA UNION peuvent fournir toutes les informations légales nécessaires au calcul du salaire et du coût de l'apprentissage.

La prise en charge du coût de la formation par l'OPCO

Dans le secteur privé, toute entreprise souhaitant recruter un apprenti doit être **adhérente à un OPCO**, celui qui correspond à sa branche d'activité ([www. https://www.trouver-mon-opco.fr/](https://www.trouver-mon-opco.fr/)). **L'OPCO assurera une prise en charge financière** de tout contrat d'apprentissage accepté et informera également l'employeur des démarches nécessaires pour **bénéficier des aides** le cas échéant.

Conditions pour pouvoir conclure un contrat d'apprentissage

Plusieurs conditions, concernant aussi bien le candidat que l'entreprise, doivent être observées pour que le contrat puisse être accepté par le CFA :

- Pour l'employeur :
- Satisfaire à l'énoncé de l'article L6223-1 du Code du Travail :
« Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. »
- Être adhérent à l'OPCO qui correspond à son activité et convention collective.
- Pour le candidat :
- Le candidat choisi par l'entreprise doit être **admissible** à la formation à laquelle il postule ;
- Les **missions** professionnelles que l'employeur entend confier à l'apprenti doivent avoir été **validées par le responsable de la formation** ;
- Le candidat doit être **inscrit sur la plateforme** de gestion informatisée du CFA.

Des conditions particulières s'appliquent lorsque le futur apprenti a une reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé, ou lorsqu'il fait partie des sportifs de haut niveau ; notamment en ce qui concerne la durée du contrat.

Comment recruter un apprenti du CFA UNION ?

L'entreprise qui souhaite recruter un apprenti du CFA UNION sera **accompagnée dans cette démarche par un conseiller du CFA**, qui pourra lui communiquer toutes les informations nécessaires à l'établissement du contrat, préparer la convention de formation et également lui adresser un CERFA pré-rempli par mail.

Pour retrouver les coordonnées du conseiller en charge du contrat, il faut se référer à la fiche de la formation, présente sur le site www.cfa-union.org, ou le cas échéant téléphoner au 01 69 15 35 10.

Le contrat d'apprentissage doit être validé par l'OPCO et par la DIRECCTE

Le contrat d'apprentissage est un contrat sujet à validation : en effet, **tout contrat d'apprentissage**, pour être valide légalement, **doit avoir été accepté par l'OPCO et enregistré par la DIRECCTE** dont dépend l'employeur.

Pour ce faire, **l'employeur doit obligatoirement** adresser un **dossier complet** à

- ➔ **A l'OPCO** dont il dépend, *dans les 5 jours suivant la date de l'embauche* ; l'OPCO effectuera par la suite le dépôt du contrat auprès de la DIRECCTE.

Quels sont les documents qui constituent le dossier ?

Un **dossier complet** comporte :

- **Le CERFA n° 10103*09** en vigueur, totalement rempli, signé par l'apprenti, son employeur et **visé par le CFA** ; en tenant compte des instructions précisées sur la **notice n° 51649#05** ;
- **La convention de formation**, précisant entre autres le coût de la formation et les modalités de prise en charge, **signée par l'employeur et le CFA** ;

Y a-t-il d'autres démarches à effectuer ?

En plus des démarches spécifiques liées à l'établissement du contrat d'apprentissage, l'employeur doit effectuer les **formalités d'embauche habituelles** : déclaration préalable à l'embauche, convocation à une visite médicale...comme pour tout salarié de l'entreprise.

Lorsque le candidat-apprenti est d'une **nationalité « hors UE »**, il doit impérativement disposer de documents lui permettant de séjourner en France et de travailler à plein temps, et ce, pendant toute la durée du contrat.

Faut-il obligatoirement passer par le CFA pour faire le contrat ?

Oui, car le CFA doit a minima :

- Valider l'admissibilité du candidat ;
- Valider les missions confiées à l'apprenti ;
- Accepter les conditions financières du contrat.

Aucun contrat ne pourra être accepté sans **le visa** du CFA UNION sur le CERFA signé par l'employeur et l'apprenti, ni concernant des candidats qui ne seraient pas admissibles à la formation à laquelle ils postulent.

Combien de temps faut-il prévoir pour l'établissement du contrat ?

Le délai de traitement des contrats au CFA UNION est de **5 jours ouvrés** à compter de la date à laquelle **le dossier numérique du candidat** est complet, à savoir :

- Le candidat est bien inscrit sur la plateforme numérique du CFA ;
- Toutes les informations nécessaires à l'établissement du contrat ont été communiquées au CFA (saisies sur la plateforme ou bien communiquées par mail au conseiller chargé du contrat) ;
- Les missions ont été validées par le responsable de la formation.

Quelles sont les caractéristiques du contrat ? Y a-t-il une période d'essai ?

Les conseillers du CFA se tiennent à la disposition des entreprises et des candidats pour répondre à toutes questions sur les aspects légaux et administratifs de l'apprentissage : durée du contrat, modalités de rupture, obligations et droits des parties...

La période d'essai de tout contrat d'apprentissage est de 45 jours, consécutifs ou non, en entreprise.

Combien le contrat d'apprentissage va coûter à l'entreprise ?

Les éléments entrant en ligne de compte dans le calcul du coût sont :

- Le salaire du candidat, qui est fonction de son âge, de la durée du contrat, de l'année d'études concernée, de l'application obligatoire de la convention collective à partir du 21^{ème} anniversaire de l'apprenti, et de l'existence d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- Le montant des éventuelles cotisations sociales restant dues ;
- Le montant des éventuelles aides de l'Etat prévues.

Le détail des aspects financiers est présenté en fin de document.

L'apprenti peut-il bénéficier d'aides ?

Le CFA UNION peut faciliter une aide forfaitaire de 500 euros pour l'obtention du permis de conduire.

Des bourses Erasmus+ existent pour les projets de mobilité internationale.

Données financières

SALAIRE DE L'APPRENTI : Sur la base du SMIC au 01/01/2022 à 1603,12 € mensuel - base 35 h

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et +
Année 1	27 % du SMIC 432,84€	43 % du SMIC 689,34€	53 % du SMIC 849,65 € *	100 % du SMIC 1603,12 € *
Année 2	39 % du SMIC 625,21 €	51 % du SMIC 817,59 €	61 % du SMIC 977,90 € *	100 % du SMIC 1603,12 € *
Année 3	55 % du SMIC 881,71€	67 % du SMIC 1074,09 €	78 % du SMIC 1250,43 € *	100 % du SMIC 1603,12 € *

**ou du minimum conventionnel, dès 21 ans, si + favorable.*

Important : une **majoration de 15 %** du salaire doit être appliquée 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, art D 6222-30 modifié).

COTISATIONS SOCIALES

Réduction des cotisations patronales : le salaire de l'apprenti bénéficie du régime de réduction générale des cotisations patronales (réduction étendue à l'AGIRC/ARCCO et à l'assurance chômage) hors AGC et APEC (pour en savoir plus, voir sur le [site URSSAF](https://www.urssaf.fr) un estimateur qui permet d'apprécier le montant de la réduction).

Exonération des cotisations salariales : la rémunération des apprentis est exonérée des cotisations salariales mais uniquement jusqu'à 79 % du SMIC soit 1228,12 € (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).

Plus d'infos sur <https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage>

FINANCEMENT DE LA FORMATION

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

L'employeur contribue 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.

PRIME à l'EMBAUCHE d'APPRENTIS

Le soutien exceptionnel de l'Etat à l'apprentissage est prolongé jusqu'au 30 juin 2022, ainsi, les employeurs qui auront signé un contrat d'apprentissage, entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2022, **un apprenti mineur** se verront verser une prime **de 5 000 euros**. Le montant de cette aide financière sera de **8 000 euros** pour les apprentis **de plus de 18 ans**. Cette prime à l'embauche vaut pour tous les contrats d'apprentissage du CAP jusqu'au masters et diplômes d'ingénieurs ; et pour toutes les entreprises du secteur privé.

Ces informations sont mises à jour au 20/01/22 et sont indicatives et non contractuelles.