



Le recrutement

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

voir la liste complète des formations et la procédure de recrutement sur le site du CFA Union :

www.cfa-union.u-psud.fr

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, Rubrique formations dès lors qu'il a été déclaré **admissible** par l'établissement de formation.

Il doit télécharger et compléter une fiche qu'il adressera par mail au responsable de la formation et au référent du CFA Union, afin de faire valider, par le responsable de sa formation, les missions proposées par l'entreprise.

Dès validation des missions, le futur apprenti doit obligatoirement s'inscrire sur le même site du CFA Union, en complétant un formulaire en ligne, ceci est obligatoire pour la mise en place du contrat d'apprentissage par le CFA Union.

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 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 d'une durée 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 de 2 mois, il n'y a pas de démission possible, seule une rupture à l'amiable peut être envisagée.



L'APPRENTISSAGE AU CFA UNION

Le statut de l'apprenti—conditions réglementaires

En application du code du travail, l'apprenti bénéficie d'un statut de **salaire 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 26 ans** au début du contrat (dérogation possible notamment dans le cadre de poursuite d'études commencées en apprentissage) et être admissible dans la filière de formation choisie.

En cas d'échec à l'examen, il n'est pas possible de prolonger le contrat d'apprentissage au-delà de 26 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)

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.



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 **2^{ème} 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 **1^{ère} 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 1^{ère} année d'apprentissage et 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 (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.

Salaire minimum de l'apprenti au 01/01/2016

Le salaire 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 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 01 janvier 2016 : 1 466.62 € 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 601.31 €	53 % du SMIC ou SMC si plus favorable 777.31 €
Année 2 DUT 2—Licence pro M 2— Ingénieur 2	49 % du SMIC 718.64 €	61 % du SMIC ou SMC si plus favorable 894.64 €
Année 3 Ingénieur 3	65 % du SMIC 953.38 €	78 % du SMIC ou SMC si plus favorable 1 143.96 €

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

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 à l'apprentissage 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.

L'aide sera prolongée, après le 30 juin 2015, mais seulement pour les branches professionnelles où un accord aura été signé d'ici juin 2015 dans le cadre du pacte de responsabilité.

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

Crédit d'impôt apprentissage

Les entreprises imposées au régime d'imposition du réel peuvent bénéficier d'un **crédit d'impôt de 1 600 € par apprenti qui prépare au plus un diplôme équivalent à un DUT ou BTS (Bac + 2)**. Les dispositions antérieures ont été modifiées par la loi de finances pour 2014 (JO du 30/12/13) Le crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis, minoré des subventions (décrets N° 2005-304 du 31/03/2005 et 2005-1745 du 30/12/2005 et BO des impôts N° 81 du 10/05/2005).

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

Une **Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA)** est due pour les entreprises de 250 salariés et plus n'ayant pas atteint **4 % de salariés en alternance (dénommés quota alternants)**.

Le taux de la CSA est modulé de 0.05 % à 0.6% en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise.

Bonus alternants : le décret N° 2012-660 du 04/05/2012 instaure une aide de l'Etat de **400 euros par alternant**, pour les entreprises de 250 salariés et plus dont le « quota alternants » est compris entre 4 % et 6 %.

L'employeur doit en faire la demande auprès de Pôle Emploi (instruction fiscale du 23/03/12—BO des Impôts n° 39 du 30/03/2012).

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.

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.