

CFA SUP 2000

# Apprentissage : mode d'emploi 2018

Bac + 2 | Bac + 3 | Bac + 5

Réunir les compétences  
pour réussir ensemble

[www.cfasup2000.fr](http://www.cfasup2000.fr)



Nous attirons votre attention sur le fait qu'une importante réforme de l'apprentissage est en cours et que les informations contenues dans ce document sont susceptibles d'évoluer rapidement. En cas d'hésitation, n'hésitez pas à vous reporter à notre site internet régulièrement mis à jour : [www.cfasup2000.fr](http://www.cfasup2000.fr)

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

**Objet du contrat : « Obtenir une qualification professionnelle en préparant un diplôme ou un titre homologué ».**

### 1- Bénéficiaires

- **Les jeunes de 16 à moins de 30 ans inclus (à la date de début du contrat d'apprentissage).**  
Des dérogations à la limite d'âge sont possibles pour les personnes reconnues en situation de handicap (aucune limite d'âge, quel que soit le niveau de formation).

- **Les Français, ressortissants de l'Union européenne ou étrangers (non primo-migrants) en situation régulière de séjour en France.**

Ces derniers devront dès la signature du contrat d'apprentissage demander une autorisation provisoire de travail à temps plein, en complément de leur titre de séjour.

### **RAPPEL SUR L'EXPERIMENTATION « 30 ans » :**

Un décret du 22 mars 2017 ajoute l'Île-de-France aux régions concernées par une expérimentation visant à faire **passer l'âge-limite pour la signature d'un contrat d'apprentissage de 25 ans, à 30 ans.**

Cette expérimentation et les décrets qui en découlent font suite à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

**Précision :** Si vous avez entre 26 et 30 ans et que vous souhaitez être apprenti, c'est la Région du CFA concerné qui est prise en compte, et non pas celle de l'entreprise d'accueil ou du domicile de l'apprenti. La date considérée est celle du début du contrat, et non celle de sa signature.

Le CFA SUP 2000 est situé en Ile-de-France, et bénéficie donc de cette mesure pour tous ses effectifs.

**Nota bene : L'expérimentation est effective jusqu'à fin décembre 2019 en Ile-de-France mais la réforme en cours de l'apprentissage prévoit un passage généralisé de cette disposition, selon un calendrier à confirmer.**

Exemple : *Paul vient d'avoir 30 ans. Il souhaite suivre un Master 2 Informatique en apprentissage.*

*S'il suit une formation dans un CFA situé en Île-de-France, il pourra s'inscrire, quelle que soit la Région d'implantation de son employeur, sous réserve que son contrat démarre avant son 31ème anniversaire.*

*En revanche, si le CFA est situé en Auvergne-Rhône-Alpes, en Normandie, en PACA ou en Corse, cela ne sera pas possible.*

### 2- Nature du contrat

- C'est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée, qui donne

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

à l'apprenti le statut de salarié à temps plein tout en lui assurant une formation dispensée chez un employeur et au CFA.

- La durée de la période d'apprentissage peut varier de 1 à 3 ans, en fonction du type de diplôme ou de titre préparé.

Elle peut être adaptée selon la situation de l'apprenti (niveau de formation, redoublement suite à l'échec à l'examen, statut de travailleur handicapé). La date de début du contrat ne peut être antérieure ou postérieure de plus de trois mois à la date de début du cycle de formation.

- Toute demande d'entrée en apprentissage en dehors des périodes légales fait l'objet d'une dérogation auprès du SAIA (Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage), après avis du Directeur du CFA.

- Le contrat d'apprentissage prévoit une période d'essai de 45 jours (temps de présence constaté en entreprise), pendant laquelle le contrat peut être résilié de part et d'autre.

Passé ce délai, y compris en cas de prorogation du contrat suite à un échec à l'examen chez le même employeur, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires, ou à défaut, être prononcée par le Conseil des Prud'hommes qui statue en référé.

- Le contrat peut prendre fin avant le terme en cas d'obtention du titre ou diplôme, à condition que l'apprenti ait informé par écrit son employeur au minimum deux mois à l'avance.

- La résiliation du contrat doit être constatée par écrit et notifiée au Directeur du CFA, qui fait suite auprès de la chambre consulaire en charge du dossier.

- Tout apprenti peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes de niveau supérieur (auprès du même employeur, ou pas).

### 3- Enregistrement du contrat

**L'apprenti ayant un statut de salarié, l'employeur doit :**

- Faire une déclaration préalable à l'embauche ([www.due.urssaf.fr](http://www.due.urssaf.fr)).

- Affilier l'apprenti à la caisse de retraite complémentaire de l'entreprise.

- Prévoir une date pour la visite médicale d'embauche dans un centre de médecine du travail. Ce rendez-vous doit avoir lieu dans les deux mois qui suivent l'embauche.

- Rédiger et signer un contrat de travail, impérativement sur formulaire CERFA FA13.

- Obtenir pour chaque apprenti étranger à l'appui de son titre de séjour valide, une autorisation provisoire de travail à temps plein. Les primo-migrants ne peuvent pas être apprentis.

**Le contrat d'apprentissage**, constitué de trois exemplaires est transmis par le CFA en version électronique. Trois originaux du CERFA complétés et signés conjointement par l'entreprise et l'apprenti doivent être retournés au plus vite au CFA pour visa et transmission à l'organisme d'enregistrement.



**La transmission, par l'entreprise, de pièces annexes au contrat d'apprentissage n'est plus obligatoire.** L'employeur doit simplement attester qu'elles sont en sa possession et qu'il les tient à disposition du service d'enregistrement dans le cadre d'un possible contrôle pouvant viser le dossier.

Le CERFA  
pré-rempli par le  
CFA est envoyé  
par mail à  
l'entreprise

**Les pièces justificatives suivantes peuvent être demandées à l'employeur par le service d'enregistrement :**

- Le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage, en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;
- Les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;
- L'avis favorable du Recteur de l'académie, du Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;
- La décision prise par le Recteur de l'académie, le Directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le Directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de réduire ou d'allonger la durée du contrat, et de fixer le début de l'apprentissage hors période légale ;
- L'attestation d'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti mineur employé par un ascendant et précisant le lien de parenté ;
- La copie de la demande de dérogation, ou la dérogation si elle a déjà été délivrée, permettant d'affecter l'apprenti à des travaux dangereux.

## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### 4- Rémunération

#### 4-1 - Bases

**SALAIRE BRUT = SALAIRE NET** : Il n'y a pas de charges sociales pour l'apprenti (y compris CSG et CRDS), les cotisations patronales d'accident du travail et de maladie professionnelle étant dues, dans tous les cas, par l'employeur.

âge de l'apprenti·e	Année d'exécution du contrat		
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
De 18 à 20 ans	41%	49%	65%
21 ans et plus*	53%	61%	78%

(\*) % du SMIC (ou salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable que le SMIC, dès 21 ans).

Ceci est une base de calcul minimale. L'entreprise peut proposer un salaire supérieur à l'apprenti, ou devoir appliquer un minimum conventionnel ou sectoriel plus favorable.

**Nota bene** : Ces dispositions seront revues dans le cadre de la future réforme de l'apprentissage, selon un calendrier à préciser (voir [www.cfasup2000.fr](http://www.cfasup2000.fr))

#### 4-2 – Modalités d'application

**Les majorations de salaire** liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans (Article D 6222-34 du code du travail).

**Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage**, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations en fonction de son âge, lui est plus favorable.

**Lorsqu'un apprenti conclut un contrat dont la durée de l'apprentissage est réduite d'au moins 1 an**, l'intéressé est considéré au titre de sa rémunération comme ayant accompli la période manquante en apprentissage ; il doit donc percevoir tout de suite une rémunération correspondant à une 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> année d'apprentissage (Art. D 6222-30 code du travail). Ainsi, les apprentis entrant en 2<sup>ème</sup> année d'un diplôme, perçoivent une rémunération correspondant à une 2<sup>ème</sup> année d'apprentissage (L 6222-27 du code du travail + circulaire DGEFP n°2007-04 du 24/01/2007).

### 5- Exonération et aides de l'Etat pour l'employeur

La législation prévoit :

### 5-1 – Une exonération des charges sociales sur le salaire de l'apprenti

**Pour les entreprises de moins de 11 salariés :** L'employeur est exonéré de l'ensemble des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre du salaire de l'apprenti sauf cotisations accident du travail/maladie professionnelle. Son salaire net équivaut donc au salaire brut.

**Pour les entreprises de 11 salariés et plus :** L'employeur est totalement exonéré des cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales, des allocations familiales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'assurance chômage

**> A noter :**

Pour les employeurs du secteur public, l'Etat prend en charge les cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales dues par l'employeur, et les cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les cotisations d'assurance chômage pour les employeurs y adhérant.

### 5-2 – Les aides à la formation

#### PRIME REGIONALE

La Prime à l'apprentissage est **réservée aux entreprises de moins de 11 salariés.**

Cette prime versée par la Région Ile-de-France est de 1000 € par année de formation. D'autres Régions peuvent accorder aux employeurs un montant supérieur (article 140 de la loi de Finances 2014).

#### AIDE AU RECRUTEMENT

**L'aide est réservée aux entreprises de moins de 250 salariés.**

D'un montant minimum de 1 000 € par apprenti, cumulable avec la prime mentionnée ci-dessus. Elle concerne les entreprises :

- qui recrutent un apprenti pour la première fois

ou

- qui recrutent un apprenti supplémentaire.

**> Les entreprises de moins de 11 salariés peuvent donc percevoir par cumul jusqu'à 2000€ de prime.**

#### **Aide aux TPE « jeunes apprentis »**

Depuis 2015, **les entreprises de moins de 11 salariés** bénéficient d'une aide forfaitaire de l'Etat pour le recrutement en contrat d'apprentissage, de **toute personne âgée de moins de dix-huit ans** à la date de la conclusion du contrat

Le montant de l'aide est fixé à 4 400 € au titre de la première année du contrat d'apprentissage signé par un jeune mineur

En cas de rupture du contrat en cours d'année, le montant de la prime régionale est établi en fonction de la période effective d'exécution du contrat.

### **CREDIT D'IMPÔT**

Un crédit d'impôt est accordé aux entreprises qui ont employé des apprentis effectuant une 1<sup>ère</sup> année après le Bac (1<sup>ère</sup> année de DUT) pendant au moins un mois.

Il s'élève à 1600 € au prorata de la durée du contrat, réparti sur deux années civiles.

Ce crédit d'impôt peut être porté à 2200 € en cas d'embauche d'un apprenti reconnu en qualité de travailleur handicapé (notification RQTH de la Maison Départementale des Personnes Handicapées), quel que soit le niveau de formation.

### **ATTENTION !**

**Tout apprenti affichant plus de 10 % d'absences injustifiées\* aux enseignements, par rapport au volume horaire de sa formation, privera son employeur de la totalité de la prime régionale.**

**\*Toute absence d'un apprenti en cours est injustifiée à l'exception des cas suivants :**

- Congé pour événement familial
- Maladie ou accident du travail
- Examen médical : avant ou après une opération, maladie de longue durée, maternité
- Convocation par l'administration
- Grève des transports publics

## **1- L'apprenti**

### **1-1 – Ses droits**

- **L'apprenti a le statut de salarié à temps plein.** Il bénéficie des mêmes avantages que les salariés de l'entreprise (sauf mention écrite contraire, par exemple : dans l'accord d'entreprise ou la convention collective).

- Il perçoit un salaire, exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC annuel, qu'il soit imposable individuellement ou à la charge de ses parents (art. 81 bis C.G. Impôts).

- Il bénéficie d'une période d'essai de 45 jours de présence effective en entreprise.

- Il a droit à la protection sociale comme tout salarié, y compris pendant le temps passé au CFA.

- Le salaire brut de l'apprenti correspond à son salaire net. Il est également exonéré de CSG et de CRDS.

### **A SAVOIR :**

**Les parents d'apprentis bénéficient des allocations familiales jusqu'aux 20 ans (inclus) de leur enfant, à condition que son salaire ne dépasse pas 55 % du SMIC.**

- L'apprenti, dont l'employeur est situé en Ile-de-France, est remboursé de 50 % du montant de son titre de transport, de son domicile à son lieu de travail.

- Il bénéficie des congés payés à prendre pendant les périodes « entreprise » avec les mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise.
- L'apprenti dispose de 5 jours de congés pour révision d'examens sur toute la durée de la formation. Ces jours de révision sont organisés par l'établissement de formation, et intégrés au planning annuel de formation.
- Le jeune dispose d'une « carte d'étudiant des métiers » et d'un livret de suivi de l'apprenti « Arcania ».
- Il est suivi par un tuteur pédagogique dans l'établissement de formation et par un maître d'apprentissage chez l'employeur.
- Les apprentis peuvent bénéficier d'aides au logement, d'un accès à un logement des jeunes travailleurs ou à la résidence réservée aux apprentis du CFA SUP 2000 située à Créteil (dans la limite des places disponibles).  
Pour télécharger le dossier de candidature :  
[http://www.residetapes.fr/images/residences/Creteil\\_Universite/Fiche\\_candidature\\_apprenti\\_v1\\_04052017.pdf](http://www.residetapes.fr/images/residences/Creteil_Universite/Fiche_candidature_apprenti_v1_04052017.pdf)



Les apprentis reconnus en qualité de travailleur handicapé bénéficient d'un accès facilité à l'apprentissage (adaptation du poste de travail, aide aux transports, suppression de la limite d'âge pour devenir apprenti...).

### 1-2 – Ses devoirs

- S'inscrire à l'université ou à l'école avec la copie du contrat d'apprentissage signé (les droits d'inscription sont réglés par le CFA).
- Respecter les règlements intérieurs de l'entreprise et de l'établissement de formation.
- Effectuer les missions confiées par l'employeur.
- Tenir à jour et compléter son livret de suivi de l'apprenti « Arcania ».
- Suivre obligatoirement les enseignements, les travaux dirigés, les travaux pratiques et satisfaire aux contrôles des connaissances (présence contrôlée et états envoyés mensuellement aux employeurs).
- Se présenter aux examens en vue de l'acquisition du diplôme.
- Respecter une éventuelle clause de non-concurrence à la demande de l'entreprise.

## 2- L'employeur

### 2-1 – Ses droits



- Demander à l'apprenti, comme pour tous ses autres collaborateurs, de s'acquitter des missions qui lui sont confiées.
- Recevoir mensuellement les états de présence des apprentis aux heures d'enseignement, états envoyés par le responsable universitaire de la formation.
- Effectuer des retenues sur les salaires des apprentis pour les absences non justifiées en cours, travaux dirigés et pratiques.
- Participer aux conseils de perfectionnement et jurys d'études (maître d'apprentissage).
- Etre tenu informé des résultats du jeune en formation (via le maître d'apprentissage).

### 2-2 – Ses devoirs

- Nommer un maître d'apprentissage pour suivre et encadrer l'apprenti.
- Fournir à l'apprenti une mission professionnelle en adéquation avec le diplôme préparé.
- Élaborer un parcours de formation appelé « projet de formation », en accord avec le CFA et l'équipe pédagogique.
- Respecter le rythme de l'alternance.
- Participer aux réunions organisées par l'établissement d'enseignement supérieur.
- Rencontrer le tuteur universitaire et l'apprenti pour l'entretien-bilan obligatoire (article R6233-58 du code du travail) dans les 2 premiers mois du contrat, et lors des visites en entreprise.
- Participer au financement de la formation auprès du CFA, notamment par le biais de la taxe d'apprentissage (signature d'une convention de participation).

## LES RÔLES DU CFA ET DE L'UNIVERSITE/ECOLE



### AIDE AU RECRUTEMENT

- Proposer aux employeurs susceptibles de recruter des apprentis les candidats les mieux adaptés aux profils recherchés.
- Procéder à une première sélection de candidats sur un plan pédagogique dans le respect et la promotion de la diversité.
- Accompagner les apprentis dans leur recherche d'un contrat, au travers notamment de sessions d'accompagnement à la recherche d'entreprise, ainsi que dans leur poursuite d'études.
- Transmettre aux jeunes les offres d'emploi via la plateforme AfterSUP.



### GESTION DES CONTRATS

- Administrer le contrat d'apprentissage.
- Assurer la gestion financière de l'apprentissage.
- Assurer la gratuité des formations pour les apprentis.



### SUIVI QUALITE DES FORMATIONS

- Réaliser les enseignements prévus dans le programme pédagogique, organiser le contrôle des connaissances et les jurys d'obtention du diplôme tels qu'ils sont spécifiés conventionnellement.
- S'assurer de la cohérence entre la formation dispensée à l'université/école et chez l'employeur.
- Procéder à une première évaluation du déroulement de la formation dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat, entretien organisé en présence de l'apprenti, du maître d'apprentissage et du tuteur pédagogique (art. R.6233-58 du code du travail).
- Assurer le suivi des formations selon des critères spécifiés dans son système qualité : organisation des réunions, visites du tuteur pédagogique en entreprise...
- Assurer le suivi des présences des apprentis aux enseignements et envoyer les attestations de présence aux employeurs.



### ANALYSE DE LA PERFORMANCE

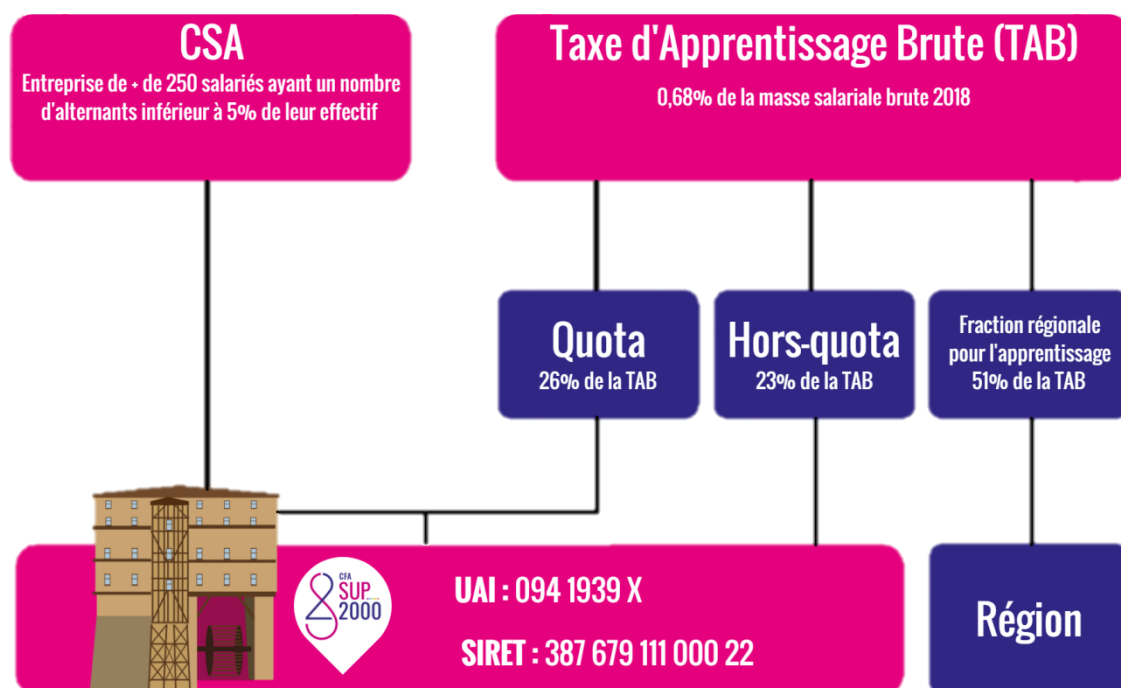
- Mener des enquêtes d'insertion auprès des apprentis et de satisfaction auprès des maîtres d'apprentissage.
- Fournir toutes les informations statistiques sur l'activité du CFA SUP 2000 aux partenaires institutionnels : Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, Ministère de l'Éducation nationale, Conseil régional d'Île-de-France, Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (SAIA), Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) ...

# LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Afin d'assurer la qualité des formations en apprentissage ainsi que leur suivi, une convention de participation aux frais de formation est signée par le CFA SUP 2000 et l'employeur accueillant un/plusieurs apprenti(s).

La participation financière des entreprises au coût de la formation de leur(s) apprenti(s) se concrétise par le versement de la taxe d'apprentissage de l'entreprise (via l'OCTA de son choix) et/ou sur ses fonds propres.

Lors de sa déclaration de taxe au mois de février 2019, l'employeur devra mentionner le coût réel de formation qui sera publié par la Préfecture de Région au plus tard le 31 décembre 2018 ([www.ile-de-france.pref.gouv.fr](http://www.ile-de-france.pref.gouv.fr)) et indiquer le CFA SUP 2000 comme destinataire du quota et du hors-quota (ou barème) pour les catégories A et B en complément du quota.



Retrouvez toutes ces informations, et plus encore sur [www.cfasup2000.fr](http://www.cfasup2000.fr) !  
Moulin de la chaussée - Place Jean Jaurès – 94410 SAINT-MAURICE  
01 43 53 68 00 - [contact@cfasup2000.fr](mailto:contact@cfasup2000.fr)