

L'APPRENTISSAGE

MODE

D'EMPLOI

- I - Le contrat d'apprentissage
- II - Les droits et devoirs apprenti/entreprise,
- III - Le rôle du CFA et de l'Université
- IV - La taxe d'apprentissage

SOMMAIRE

I - Le contrat d'apprentissage

1/ Bénéficiaires.....	P3
2/ Nature du contrat.....	P3
3/ Enregistrement du contrat.....	P4
4/ Rémunération	P5
4-1/ Bases.....	P5
4-2/ Modalités d'application.....	P5
5/ Exonération et aides de l'État pour l'entreprise...	P6
5-1/ Exonération des charges sociales.....	P6
5-2/ Les aides à la formation.....	P6

II - Les droits et devoirs apprenti/entreprise

1/ L'entreprise.....	P7
1-1/ Droits.....	P7
1-2/ Devoirs.....	P7
2/ L'apprenti.....	P8
2-1/ Droits.....	P8
2-2/ Devoirs.....	P8

III Le rôle du CFA et de l'Université

Les rôles.....	P9
----------------	----

IV - La taxe d'apprentissage

1/ Assiette.....	P10
2/ Taux.....	P10
3/ Exonération de la taxe d'apprentissage.....	P10
4/ Éléments constitutifs.....	P10
4-1/ Le quota d'apprentissage.....	P11
4-2/ Le hors quota.....	P11
Répartition de la taxe	P12

I - Le contrat d'apprentissage

Objet du contrat : "Obtenir une qualification professionnelle en préparant un diplôme ou un titre homologué"

1/ BENEFICIAIRES

- ✚ Jeunes de 16 ans à moins de 26 ans (à la date de début du contrat d'apprentissage). Des dérogations à la limite d'âge sont possibles dans le cas de projet de création ou de reprise d'activité, de succession de contrats d'apprentissage, de rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, et pour des personnes handicapées. En aucun cas, l'âge maximal ne peut être supérieur à 30 ans.
- ✚ Français, ressortissants de l'Union Européenne ou étrangers en situation régulière de séjour et de **travail à temps plein** en France.

2/ NATURE DU CONTRAT

- C'est un contrat de travail de type particulier qui donne à l'apprenti le statut de jeune salarié lui assurant une formation dispensée dans l'entreprise et au CFA. Le contrat d'apprentissage est exclusif, l'apprenti ne peut le cumuler avec un autre emploi.
- La durée du contrat est de 1 an à 3 ans, selon le diplôme préparé. Elle peut être réduite à six mois. Elle doit couvrir la durée de préparation au diplôme. La date de début du contrat ne peut être antérieure de plus de trois mois ni postérieure de plus de trois mois à la date de début du cycle de formation.

Toute entrée en apprentissage en dehors des périodes légales doit faire l'objet d'une dérogation auprès du Rectorat, après avis du Directeur du CFA.

- Le contrat d'apprentissage prévoit une période d'essai de deux mois, 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. La résiliation du contrat doit être constatée par écrit et notifiée en copie au Directeur du CFA.

Si le jeune souhaite conclure un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur, il doit impérativement et préalablement à la rupture en informer son tuteur universitaire. Ce dernier présentera un rapport motivé au responsable de la formation, qui le transmettra au CFA dûment contresigné.

Le CFA étudiera alors le caractère dérogatoire et les motivations de cette demande avant d'entreprendre les démarches administratives de conclusion d'un nouveau contrat.

- Tout jeune peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes. Par exemple, un jeune, peut signer un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une Licence après avoir fait un DUT en apprentissage (auprès du même employeur ou d'un employeur différent).

3/ ENREGISTREMENT DU CONTRAT

Comme pour tout recrutement d'un nouveau salarié, l'employeur doit faire une Déclaration Préalable à l'Embauche (www1.due.urssaf.fr).

Pour être enregistré par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), le dossier d'apprentissage de droit privé doit comporter les pièces suivantes :

- ❁ Le **contrat d'apprentissage**, constitué de trois volets (cerfa FA 13a, fourni par le CFA) qui doit être signé conjointement par l'entreprise et l'apprenti, puis visé par le CFA.
- ❁ Une attestation de compétences du maître d'apprentissage justifiant son expérience professionnelle en relation avec le diplôme préparé par l'apprenti. Le maître d'apprentissage doit :
 - soit être titulaire d'un diplôme ou titre de même niveau et dans le même domaine que celui préparé par l'apprenti, et posséder 3 ans d'expérience professionnelle dans le métier (joindre la copie du diplôme)
 - soit posséder une expérience professionnelle d'au moins 5 ans en rapport avec le métier appris par le jeune.
- ❁ Si l'**apprenti est de nationalité étrangère**, hors CEE, il devra fournir préalablement un titre de séjour l'autorisant à travailler à temps plein en France (statut salarié),
- ❁ La **fiche d'aptitude médicale de l'apprenti**, délivrée par la médecine du travail.

Le contrat est enregistré par la Chambre Consulaire dont relève l'entreprise (Chambre de commerce et d'Industrie, Chambre des Métiers, ...)

Avant le début de l'exécution du contrat, ou au plus tard **dans les cinq jours ouvrables** qui suivent celui-ci, l'employeur doit transmettre l'original du contrat (visé préalablement par le CFA SUP 2000) et les pièces précitées à sa Chambre Consulaire.

Le contrat doit donc parvenir au plus vite au CFA SUP 2000 pour visa.

Pour les entreprises non immatriculées auprès des chambres consulaires (associations, professions libérales), les originaux du contrat et des pièces précitées doivent parvenir au CFA SUP 2000 dans le mois suivant la date de début du contrat d'apprentissage.

Même chose pour les **contrats de type public**, les documents ci-dessus étant remplacés par les liasses cerfa FA 18 et FA 19, accompagnées de l'agrément du maître d'apprentissage délivré par la Préfecture.

En effet, les contrats des entreprises non immatriculées auprès des chambres consulaires, ainsi que les contrats de type public, sont traités par le CFA SUP 2000 avant transmission aux DDTEFP pour enregistrement.

Attention : Un maître d'apprentissage ne peut former que 2 apprentis à la fois. Il peut en plus encadrer un apprenti redoublant (Art. R.6223-6 et Art. R6223-7 du Code du Travail).

4/ REMUNERATION

4-1/ BASES

- La rémunération plancher est un pourcentage du SMIC fixé par la réglementation ; elle augmente en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat.
- Salaire BRUT = Salaire NET : pas de charges sociales pour l'apprenti, y compris CSG et CRDS.

	ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT		
AGE DE L'APPRENTI	1 ^{ERE} ANNEE	2 ^{EME} ANNEE	3 ^{EME} ANNEE
< 18 ans	25 %	37 %	53 %
de 18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
de 21 à 25 ans (*)	53 %	61 %	78 %

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

Ceci est une base de calcul minimale, et il est possible à l'entreprise de proposer un salaire supérieur à l'apprenti.

- Pour les contrats de type public, il est d'usage de majorer ces pourcentages de 20 points.

4-2/ MODALITES D'APPLICATION

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge (18^{ème} et 21^{ème} anniversaire) sont applicables au plus tard le 1^{er} jour du mois suivant, et doivent tenir compte de l'année d'exécution du contrat.

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 prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsque la durée de l'apprentissage est réduite d'un an parce que l'apprenti est déjà qualifié, l'intéressé est considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage ; il doit donc percevoir tout de suite une rémunération correspondant à une seconde année d'apprentissage (Art. D 6222-30 Code du Travail).

De même, les apprentis de L3, LP et M2 perçoivent une rémunération correspondant à une deuxième année d'apprentissage.

5/ EXONERATION ET AIDES DE L'ETAT POUR L'ENTREPRISE

La législation prévoit :

5-1/ UNE EXONERATION DES CHARGES SOCIALES SUR LE SALAIRE DE L'APPRENTI

Pour toutes les entreprises : L'État prend en charge la totalité des cotisations patronales et salariales dues, à l'exception des cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles et de retraite complémentaire.

Pour les employeurs de 11 salariés et plus (effectif au 31 décembre précédent l'embauche) : Ils peuvent demander le bénéfice d'une **aide de l'État**, elle est versée pour une durée de 12 mois au titre des rémunérations versées à compter du 1er mai 2009 aux apprentis embauchés entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. Le montant de l'aide mensuelle est ainsi calculé : SMIC horaire applicable au 1er janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du salaire minimum de croissance - 0.11) x 0.14. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'aide est intégralement reversée par l'employeur. L'aide est gérée par pôle emploi : la demande tendant au bénéfice de l'aide est déposée par l'employeur auprès de pôle emploi **dans un délai de trois mois** suivant l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire compétente.

Au terme de chaque trimestre civil, l'employeur est tenu d'adresser à l'institution gestionnaire un formulaire mettant le calcul de l'aide accompagné des pièces justificatives.

Pour donner lieu à paiement les formulaires doivent être déposés auprès de Pôle emploi en dans les trois mois qui suivent le trimestre civil pour lequel l'aide est demandée.

N.B. : Les apprentis ne sont pas pris en compte dans l'effectif du personnel de l'entreprise d'accueil.

5-2/ LES AIDES A LA FORMATION

***Prime Régionale**

Les contrats d'apprentissage donnent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'entreprise par le Conseil Régional d'Ile de France. Elle s'élève à 1 200 € par année de formation. Une subvention supplémentaire de 300 € par apprenti est accordée aux entreprises de moins de 250 salariés.

Une prime supplémentaire est également accordée pour les publics à privilégier, tels que : une apprentie visant un métier traditionnellement masculin, ou pour un(e) apprenti(e) handicapé(e) reconnu par la COTOREP.

Les primes peuvent être cumulées.

Pour bénéficier de la prime régionale, l'adresse de l'établissement d'exécution du contrat d'apprentissage doit être située en Ile de France. Sont susceptibles de bénéficier de la prime, les employeurs du secteur privé et du secteur public industriel et commercial.

La prime régionale est versée à l'entreprise à l'issue de chaque année du cycle de formation.

Attention : Au delà de 70 heures d'absences non justifiées de l'apprenti, cette prime sera ramenée à 1 000 €.

En cas de rupture du contrat en cours d'année, la prime est versée au prorata du temps passé en entreprise (sauf si la rupture est à l'initiative de l'employeur sans qu'il puisse justifier d'une faute grave de l'apprenti).

***Crédit d'impôt**

Un crédit d'impôt est accordé aux entreprises qui ont employé des apprentis pendant au moins un mois. Il s'élève à 1600 euros par an au prorata de la durée du contrat.

***Prime de l'Etat :**

Pour les employeurs de moins de 50 salariés (effectif au 31 mars 2009) : une aide à l'embauche de 1800 euros sera accordée pour chaque apprenti dont le contrat démarre entre le 24 avril 2009 et 30 juin 2010. Le tiers de l'aide est accordé à l'issue des trois premiers mois d'exécution du contrat. Le solde de l'aide est versé à l'issue du sixième mois d'exécution du contrat. En cas de rupture du contrat d'apprentissage l'aide est intégralement reversée par l'employeur.

La demande de l'aide est déposée par l'employeur auprès de **Pôle Emploi** à l'issue des deux mois qui suivent l'embauche, accompagnée d'une copie du contrat d'apprentissage enregistré par la chambre consulaire compétente.

II - Les droits et devoirs apprenti/entreprise, Rôles du CFA et de l'université

1 / L'ENTREPRISE

1-1/ DROITS

- * Demander à l'apprenti, comme pour tous les autres collaborateurs, de s'acquitter des tâches qui lui sont confiées.
- * Recevoir mensuellement les états de présence des apprentis aux cours, 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 (le maître d'apprentissage).
- * Être tenue informée des résultats du jeune en formation (via le maître d'apprentissage).

1-2/ 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 entreprise, 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 (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'un accord de partenariat ou d'une convention).

2/ L'APPRENTI

2-1/ DROITS

- Percevoir un salaire. La rémunération des apprentis est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du Smic annuel, que l'apprenti soit imposable individuellement ou à la charge de ses parents (Art. 81 bis C.G.Impôts).
- Bénéficier du statut de salarié et d'une période d'essai de 2 mois.
- Bénéficier de la protection sociale comme l'ensemble des salariés y compris pendant le temps passé au CFA.
- En Région Parisienne, être remboursé par l'employeur de 50 % du montant de son titre de transport de son domicile à son lieu de travail.
- Bénéficier des congés payés à prendre pendant les périodes « entreprise » (mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise).
- Disposer de 5 jours de congés pour révision d'examens sur toute la durée de la formation. Ces jours de révision étant organisés par l'Université et intégrés au planning annuel de la formation.
- Disposer d'une carte d'apprenti universitaire et d'un carnet de liaison.
- Etre suivi par un tuteur pédagogique à l'université et par un maître d'apprentissage en entreprise.

2-2/ DEVOIRS

- * S'inscrire à l'université (les droits d'inscription sont réglés par le CFA).
- * Respecter le règlement interne de l'entreprise et de l'établissement de formation.
- * Effectuer les tâches confiées par l'entreprise.
- * Tenir à jour, compléter, viser et faire viser le carnet de liaison.
- * Suivre obligatoirement les enseignements, les travaux dirigés, les travaux pratiques et satisfaire aux contrôles des connaissances (présence contrôlée et états envoyés mensuellement aux entreprises).
- * Se présenter aux examens en vue de l'acquisition du diplôme.
- * Respecter une éventuelle clause de non-concurrence à la demande de l'Entreprise.

Remarque :

Pour les parents d'apprenti : ils bénéficient des allocations familiales, jusqu'aux 20 ans de l'apprenti à condition que son salaire ne dépasse pas 55 % du SMIC.

III LE CFA ET L'UNIVERSITE

LES RÔLES

- * Prospecter les entreprises susceptibles de recruter des apprentis.
- * Procéder à une première sélection de candidats sur un plan pédagogique.
- * Proposer aux entreprises les candidats les mieux adaptés au profil recherché.
- * Administrer le contrat d'apprentissage.
- * Réaliser les enseignements prévus dans le programme pédagogique, et organiser le contrôle des connaissances et les jurys d'obtention du diplôme tels qu'ils sont spécifiés conventionnellement.
- * 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 : suivi du carnet de liaison remis à l'apprenti, 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 entreprises.
- * Assurer la gestion financière de l'apprentissage.
- * Mener des enquêtes d'insertion auprès des apprentis et de satisfaction auprès des maîtres d'apprentissage.
- * Fournir aux partenaires institutionnels (Ministère chargé de la Formation Professionnelle, Ministère de l'Éducation Nationale, Conseil Régional d'Île-de-France, Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage, Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle...) toutes les informations statistiques sur l'activité du CFA SUP 2000.

Le CFA SUP 2000 se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire, pour vous aider dans les démarches administratives, les difficultés que vous pourriez rencontrer. Avec l'apprentissage nous reconnaissons deux lieux de formations, l'université et l'entreprise, qui doivent mailler leurs interventions avec pour objectif la meilleure adéquation entre la formation et l'emploi.

IV - La taxe d'apprentissage

1/ ASSIETTE

La base de calcul, appelée assiette, est la même que celle de la taxe sur les salaires. Vous devez prendre en compte la base brute fiscale c'est-à-dire le montant des salaires bruts (avant déduction des cotisations salariales) versés au cours de l'année civile écoulée. Ce montant inclut les avantages en nature.

2/ TAUX

La taxe est égale à 0,50 % de la masse salariale.

Le taux de la taxe d'apprentissage dû par les entreprises de 250 salariés et plus est porté à 0,6% lorsque, le nombre moyen annuel de salariés en contrat d'apprentissage est inférieur 3% de l'effectif moyen de l'entreprise, au cours de l'année civile écoulée.

La contribution au développement de l'apprentissage (CDA) est obtenue en multipliant la masse salariale par 0,18%

3/ EXONERATION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Sont exonérées de la taxe d'apprentissage, les petites entreprises employant un ou plusieurs apprentis dans l'année, et dont la base annuelle d'imposition à la taxe n'excède pas six fois le SMIC annuel. Elles n'ont donc pas à souscrire de déclaration.

4/ ELEMENTS CONSTITUTIFS

La Loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002 (art. L.6241-4 du code du travail) précise que lorsqu'elles emploient un apprenti, les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage sont tenues d'apporter au CFA où est inscrit cet apprenti un concours financier. Le montant de ce concours est au moins égal, dans la limite de la fraction de la taxe réservée à l'apprentissage (quota), au coût par apprenti fixé par la convention de création du CFA, tel que défini au 3^{ème} alinéa de l'article L.6241-10 du code du travail.

Après une période transitoire et dérogatoire, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 s'applique pour la collecte de Taxe d'Apprentissage 2009 (salaires 2008) : les entreprises ont l'obligation, dans la limite de leur Quota disponible de verser les coûts réels de formation de leurs apprentis aux CFA d'accueil par l'intermédiaire de leur OCTA.

Les coûts réels de formation sont publiés par la Préfecture de Région au plus tard le 31 décembre de chaque année (site : www.ile-de-france.pref.gouv.fr)
Ce soutien financier est couvert par le versement de la Taxe d'Apprentissage de l'entreprise par le biais d'un organisme collecteur (ou sur fonds propres).

Une convention de participation est signée entre le CFA Sup 2000 et l'entreprise accueillant un apprenti ; par laquelle l'entreprise s'engage à contribuer à hauteur d'une somme en dessous de laquelle la formation serait mise en difficulté.

La Taxe d'Apprentissage se décompose en 2 catégories :

- **Quota d'Apprentissage** : 52 % du montant de la Taxe Brute,
- **Hors Quota** : 48 % du montant de la Taxe Brute.

4-1/ LE QUOTA D'APPRENTISSAGE

Les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage doivent avoir effectué des versements libératoires au titre du quota par l'intermédiaire de leur organisme collecteur avant le 1^{er} mars.

Une fraction du quota de la Taxe d'Apprentissage est versée au Trésor Public avant le 30 avril. Son montant est fixé à 22% de la Taxe, soit 42% du quota. Ces versements sont destinés à alimenter le Fonds national de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage (FNDMA). Ils s'effectueront préalablement à toutes les autres dépenses libératoires.

L'autre fraction du quota (58% du quota, soit 30% de la Taxe) est destinée au concours financier aux CFA où sont inscrits les apprentis employés par l'entreprise au prorata de nombre d'inscrits dans chacun d'eux.

4-2/ LE HORS QUOTA

Il est destiné à tout organisme de formation professionnelle en vue de favoriser les premières formations technologiques et professionnelles selon le niveau de formation.

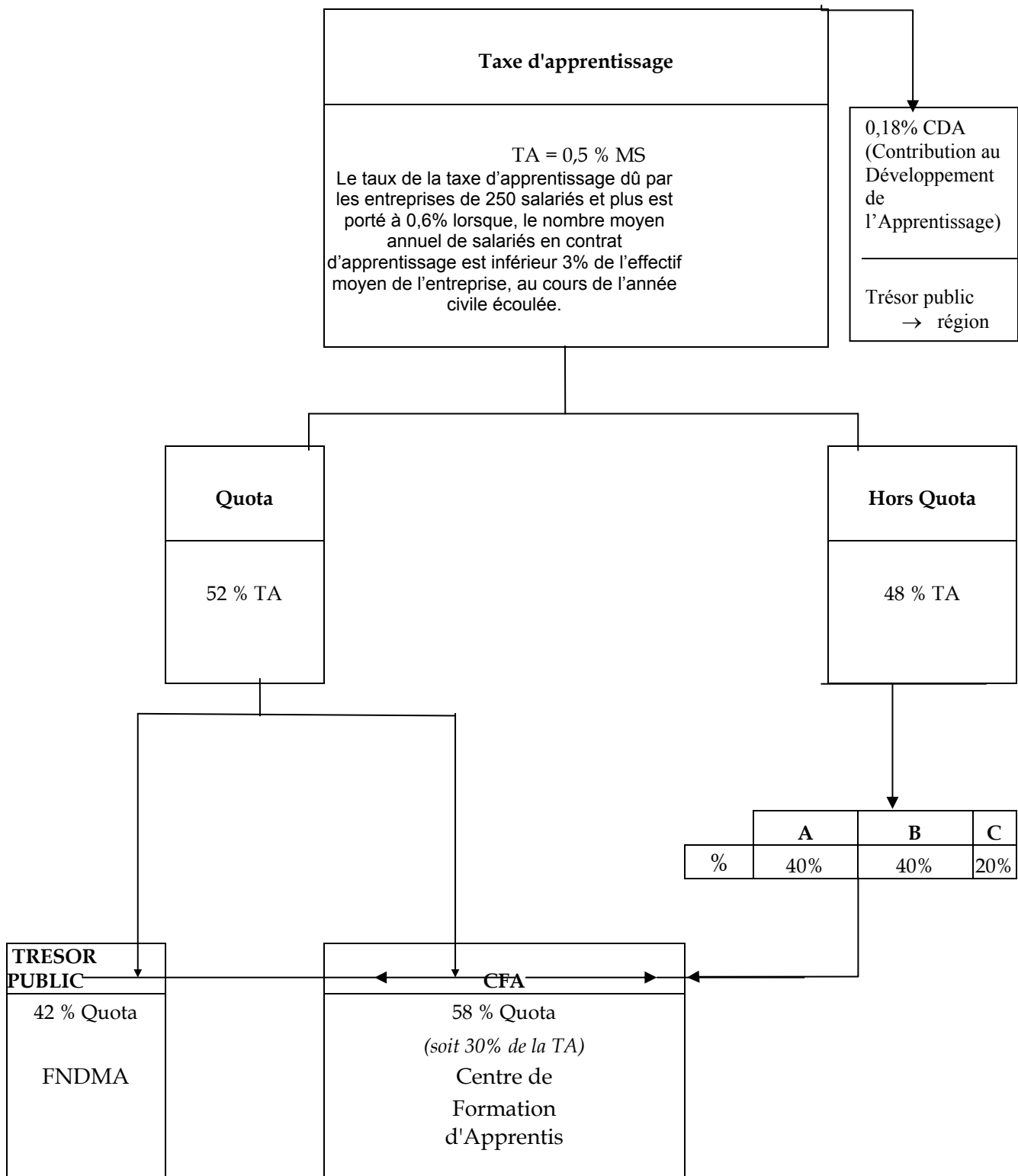
Les niveaux de formation sont répartis en trois catégories : A, B, ou C.
Les pourcentages affectés au niveau de formation sont les suivants :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Niveaux	5 et 4	3 et 2	1
% du Hors Quota	40%	40%	20%
% de la Taxe	19.2%	19.2%	9.6%

Les formations bénéficient de versement correspondant au niveau dans lequel elles se situent. Les formations peuvent également bénéficier du pourcentage affecté à un niveau voisin.

Rappel : *Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les employeurs doivent consulter le Comité d'Entreprise sur l'affectation des sommes distribuées au titre de la taxe d'apprentissage (Art. L 2323-41 Code du Travail). Le non-respect de cette formalité rend l'employeur passible des sanctions attachées au délit d'entrave.*

REPARTITION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE



Part obligatoire au CFA d'accueil

Quota libre

Pour chaque apprenti sous contrat au 31/12 suivant coût réel

CFA