


CFA SUP 2000

Apprentissage : mode d'emploi

2020



Bac + 2 | Bac + 3 | Bac + 5

Réunir les compétences pour réussir ensemble

www.cfasup2000.fr



Une importante réforme de l'apprentissage est en application, les informations contenues dans ce document sont susceptibles d'évoluer rapidement. N'hésitez pas à vous reporter à notre site internet régulièrement mis à jour : www.cfasup2000.fr

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE.....	3
1 - Le contrat d'apprentissage.....	3
2 - Nature du contrat.....	3
3 - Enregistrement du contrat.....	4
4 - Rémunération.....	5
4 - 1 - Bases.....	5
4 - 2 - Cas particuliers.....	5
5 - Exonérations de l'État pour l'employeur et aides pour l'apprenti.....	6
5 - 1 - Les exonérations applicables aux contrats d'apprentissage.....	6
5 - 2 - L'aide au permis de conduire.....	7
DROITS ET LES DEVOIRS DE L'APPRENTI ET DE L'EMPLOYEUR.....	7
6 - L'apprenti.....	7
6 - 1 - Ses droits.....	8
6 - 2 Ses devoirs.....	8
7 - L'employeur.....	8
7 - 1 - Ses droits.....	8
7 - 2 - Ses devoirs.....	8
LES RÔLES DU CFA ET DE L'UNIVERSITÉ/ÉCOLE.....	9
LE FINANCEMENT.....	10
8 - La loi « Avenir Professionnel».....	10

1 - Le contrat d'apprentissage

Peuvent bénéficier d'un contrat en apprentissage :

- Les jeunes de 16 à moins de 29 ans révolus (à la date de début du contrat d'apprentissage).

Des dérogations à la limite d'âge sont possibles :

- La limite d'âge est portée à 35 ans inclus à compter du 1er avril dans les cas suivants :
 - Si le jeune déjà apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un diplôme supérieur à celui déjà obtenu.
Il ne peut pas y avoir plus d'un an entre les deux contrats.
 - Si le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti.
Il ne peut pas y avoir plus d'un an entre les deux contrats.
- **Il n'y a pas d'âge limite dans les cas suivants :**
 - Pour les personnes reconnues en situation de handicap
 - Pour les apprentis qui envisagent de créer ou reprendre une entreprise dans un domaine d'activité réglementé exigeant d'être titulaire d'un diplôme spécifique à celui-ci .

- 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 à la DIRECCTE une autorisation provisoire de travail à temps plein, en complément de leur titre de séjour.

2 - Nature du contrat

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

Elle peut aussi être supérieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises dans le cadre de certaines activités (service civique, réserve opérationnelle par exemple).

- Le contrat d'apprentissage prévoit une période d'essai de 45 jours (temps de présence constaté en entreprise), pendant laquelle le contrat peut être rompu de part et d'autre sans motif. En revanche, une fois écoulé le délai de 45 jours, les possibilités de rupture sont plus limitées. Les règles sont toutefois un peu assouplies pour les contrats conclus depuis le 1er avril 2020

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Rupture du contrat d'apprentissage par l'apprenti

Passé la période d'essai, le contrat peut être résilié :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti ;
- A l'initiative de l'apprenti, qui doit saisir un médiateur. Il informe ensuite son employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur ;
- Pour faute grave, manquement répété aux obligations (y compris exclusion définitive du CFA), dans les conditions de la procédure de licenciement pour motif personnel ;
- Si l'apprenti obtient son diplôme avant la fin du contrat d'apprentissage, à condition d'en avoir informé par écrit l'employeur 1 mois à l'avance ;
- En cas de liquidation judiciaire d'une entreprise sans poursuite d'activité, le contrat d'apprentissage peut être rompu par constat de fait du mandataire judiciaire.

La rupture anticipée du contrat d'apprentissage fait l'objet d'un document écrit, elle est impérativement notifiée au directeur du CFA ainsi qu'à l'organisme chargé du dépôt du contrat (OPCO, DIRECCTE).

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).
- S'assurer que l'apprenti est couvert par une mutuelle de salarié, que ce soit celle de son choix, ou celle proposée en interne
- 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 si nécessaire auprès de la DIRECCTE, pour chaque apprenti étranger ne disposant que d'un titre de séjour valide permettant le travail à temps partiel, **une autorisation provisoire de travail à temps plein.**
Rappel : Les primo-migrants ne peuvent pas être apprentis avant d'avoir effectué une année de formation initiale en université française.

Le contrat d'apprentissage, **désormais à rédiger au minimum en deux exemplaires originaux** (un pour l'employeur, un pour l'apprenti), est proposé à l'employeur par le CFA en version électronique pré-remplie. L'original du **CERFA intégralement complété et signé** par l'entreprise et l'apprenti doit être retourné bien avant la date de début d'exécution au CFA pour visa, puis transmission à l'organisme d'enregistrement. Entreprise et jeune en conservent une copie durant l'instruction du dossier par CFA puis OPCO/DIRECCTE.

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.

Année de contrat	Âge de l'apprenti(e)			
	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	27%*	43%*	53%*	100%*
2ème année	39%*	51%*	61%*	100%*
3ème année	55%*	67%*	78%*	100%*

*Salaire calculé sur un pourcentage du SMIC, ou dès 21 ans en fonction du salaire minimum conventionnel (SMC) si plus favorable.

Au premier janvier 2020, le SMIC mensuel est de 1539,42€

4 - 2 - Cas particuliers

• Succession de contrats avec le même employeur :

Rémunération au moins égale à celle de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf si barème ci-dessus plus favorable selon âge. (Article D. 6222-29 du Code du Travail)

• Succession de contrats avec un employeur différent :

Rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf si barème ci-dessus plus favorable selon âge. (Article D. 6222-29 du Code du Travail)

Article D. 6222-30 du Code du Travail :

- **Si durée inférieure ou égale à un an, visant un diplôme de même niveau que le précédent et pour une qualification en rapport direct avec la précédente**, majoration de 15 points à appliquer à la rémunération. Toutefois, sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les majorations ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100 % du salaire minimum de croissance.

Art. D. 6222-28-1 du Code du Travail :

Lorsque la durée du contrat est inférieure à celle du cycle de formation, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Art. D. 6222-28-2 du Code du travail :

Lorsque la durée du contrat est supérieure à celle du cycle de formation, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation.

Art. D. 6222-32 du Code du Travail :

La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat

5 - Exonérations de l'État pour l'employeur et aides pour l'apprenti

5 - 1 - Les exonérations applicables aux contrats d'apprentissage

La législation prévoit :

En tant qu'employeur d'apprenti(e), l'entreprise bénéficie d'exonérations de cotisations et de contributions salariales au titre de ce contrat d'apprentissage.

Quelles que soient la taille et l'activité de votre entreprise :

- La rémunération de l'apprenti(e) n'est pas assujettie à la CSG et à la CRDS ;
- Les cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) sont totalement exonérées ;
- Les cotisations salariales d'assurance chômage sont exonérées ;
- Les cotisations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles restent dues.

Au-delà, le régime d'exonérations diffère selon la taille et l'effectif de votre entreprise.

Le détail des exonérations est accessible en ligne sur le site de l'URSSAF :

Secteur privé : www.urssaf.fr/portail/home/employeur/

Secteur public : www.urssaf.fr/portail/home/administration-et-collectivite-t/

Les exonérations sont applicables pendant toute la durée du contrat d'apprentissage et les cotisations et contributions sociales (à l'exception des cotisations vieillesse) dues sur les rémunérations versées aux apprentis sont calculées sur une base forfaitaire.

• En contrepartie, ces rémunérations pourront donner lieu à l'application de la réduction générale de cotisations, à déclarer selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés.

• L'apprenti reste exonéré de charges salariales jusqu'à un salaire de 79% du SMIC.

5 - 2 - L'aide au permis de conduire

Depuis le 1er janvier 2019, le CFA SUP 2000, avec le soutien de l'État facilite l'obtention du permis de conduire aux apprentis en accordant une somme forfaitaire à hauteur de 500€.

Pour pouvoir bénéficier de cette subvention, il faut remplir les conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins dix-huit ans
- Être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution
- Être engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B
- Ne pas avoir déjà bénéficié de cette aide auparavant

Si vous remplissez ces conditions, merci de nous transmettre toutes les pièces justificatives ci-dessous :

- Le formulaire original de demande d'aide rempli et signé par l'apprenti disponible sur www.cfasup2000.fr.
- La copie recto-verso de votre pièce d'identité
- Le RIB de l'apprenti ou bien de l'école de conduite
- La copie de la facture de l'auto-école datant de moins de 12 mois.

DROITS ET DEVOIRS DE L'APPRENTI ET DE L'EMPLOYEUR

6 - L'apprenti

6 - 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). Le salaire brut de l'apprenti correspond à son salaire net. Il est également exonéré de CSG et de CRDS.
- 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.
- L'apprenti, dont l'employeur est situé en Île-de-France, est remboursé de 50 % du montant de son titre de transport, de son domicile à son lieu de travail.

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 % SMIC.

- 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 en plus de 5 jours de congés pour révision d'examens, placés 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 sur le portail en ligne.
- 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

DROITS ET DEVOIRS DE L'APPRENTI ET DE L'EMPLOYEUR

des jeunes travailleurs ou à la résidence réservée aux apprentis du CFA SUP 2000 située à Créteil (dans la limite des places disponibles). Pour s'inscrire, **cliquez [ici](#) ou rendez-vous sur www.cfasup2000.fr**



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...) ainsi que d'aide financière de l'AGEFIPH pour l'employeur en contrat d'apprentissage.

6 - 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) et s'acquitter de la **CVEC**.
- 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.
- 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.

7 - L'employeur

7 - 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 l'équipe pédagogique du site de 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).

7 - 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.- Echanger avec 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.

LES RÔLES DU CFA ET DE L'UNIVERSITÉ/ÉCOLE



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 QUALITÉ 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) ...

8 - La loi « Avenir Professionnel »

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme en profondeur la formation professionnelle et l'apprentissage et rend ainsi le financement de l'alternance plus simple et plus transparent.

Bien que la loi ne soit opérationnelle qu'en 2021, **des évolutions importantes sont à prendre en compte dès aujourd'hui**, dont de nouveaux acteurs (France Compétences, les branches, les OPCO, l'URSSAF).

Mise en place de la contribution unique pour les entreprises du secteur privé

Depuis le 1er janvier 2019, la contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont rassemblées dans la **contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance**, qui sera collectée par les OPCO en 2019 et 2020. L'Urssaf collectera la taxe unique à partir de janvier 2021.

La taxe d'apprentissage permet de faire financer les dépenses de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles par les entreprises. Son montant est calculé sur la base des rémunérations versées. Son versement est accompagné de celui de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), assise sur la même base.

Fixation du coût des formations en apprentissage

Les branches professionnelles déterminent les niveaux de prise en charge des formations en apprentissage (Fixation du coût contrat forfaitaire) selon les recommandations de France Compétences.

En avril, les coûts contrat seront publiés pour la rentrée 2019/2020 pour une durée minimum de 2 ans.

Les formations en apprentissage du CFA SUP 2000 seront financées par les OPCO sur le principe de la péréquation, qui assurera le besoin de couverture à hauteur du « coût contrat » déterminé pour chaque diplôme ou titre par les branches professionnelles.

Le CFA SUP 2000 facturera donc l'OPCO de référence de chaque employeur d'apprentis selon la détermination du coût contrat par la branche professionnelle de référence de l'entreprise.

La particularité du secteur public

Les employeurs d'apprentis relevant du secteur public seront facturés directement par le CFA SUP 2000 pour chaque contrat à hauteur du coût fixé par le CFA.



Retrouvez toutes ces informations, et plus encore sur www.cfasup2000.fr !

Moulin de la chaussée - Place Jean Jaurès - 94 410 Saint-Maurice

01 43 53 68 00 - contact@cfasup2000.fr