



### Le recrutement

Le candidat doit déposer un dossier de candidature 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 sur le site du CFA Union : [www.cfa-union.u-psud.fr](http://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 qui l'informerait des différentes démarches à effectuer. L'admission est définitive lorsque le candidat aura signé un contrat d'apprentissage.

### Le statut de l'apprenti

En application du code du travail, l'apprenti bénéficie d'un statut de salarié 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.

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

### 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).

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 des 2 premiers mois du contrat, 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

### Formalités administratives du contrat d'apprentissage

Préalablement à la signature du contrat, l'apprenti doit faire valider, par le responsable de sa formation, les missions proposées par l'entreprise.

Le CFA Union adresse ensuite, par voie électronique, à l'employeur qui recrute un apprenti, le formulaire de contrat d'apprentissage.

Dès la signature du contrat d'apprentissage, l'employeur doit retourner les documents complétés et signés (par lui-même et l'apprenti) au CFA Union qui les transmet ensuite au service compétent pour enregistrement.

L'entreprise doit également effectuer une déclaration préalable à l'embauche de l'apprenti et prévoir la visite médicale d'embauche.

Le CFA Union est à la disposition des entreprises pour les aider dans ces formalités.

### 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.

#### Congés payés

Pendant les vacances universitaires, l'apprenti retourne en entreprise.

Il bénéficie des congés habituels dus aux autres salariés (2 jours  $\frac{1}{2}$  ouvrables de repos par mois de travail effectif) et d'un congé spécifique précédant les épreuves de l'examen préparé (5 jours ouvrables)

#### 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](http://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

#### 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 .

#### Aide financière régionale

Une aide annuelle est attribuée par la région Ile de France aux apprentis, son montant s'élève à :

- 75 euros pour les apprentis résidant en IDF
- 105 euros pour les apprentis résidents hors IDF



## Le salaire de l'apprenti

Le salaire minimum de l'apprenti s'exprime en pourcentage du SMIC ou du salaire 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.

## La rémunération de l'apprenti dans l'enseignement supérieur

Dans le cadre de la réforme LMD (licence, master, doctorat) la circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 prévoit que le salaire de l'apprenti est fixé en fonction de son âge mais également en fonction de sa progression dans le cycle de formation.

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.

Aussi, les apprentis préparant une licence professionnelle, en 1 an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Le master constitue le 2<sup>ème</sup> cycle de formation de l'enseignement supérieur d'une durée de 2 ans mais la licence et le master étant 2 cycles de formation distincts, la rémunération d'un apprenti en M 1 correspond à la rémunération d'une 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage.

Par contre, si un apprenti prépare un M 2 en apprentissage, après avoir accompli le M 1 sous statut d'étudiant, il est considéré comme ayant effectué une 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage et sa rémunération doit être au moins égale à une 2<sup>ème</sup> 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 01/12/2011

Année du contrat	18-20 ans	21 ans et +
<b>Année 1</b> DUT—Ingénieur—M1	<b>41 % du SMIC</b> <b>571.46 €</b>	<b>53 % du SMIC *</b> <b>738.72 €</b>
<b>Année 2</b> Licence pro—M2 Ingénieur	<b>49 % du SMIC</b> <b>682.97 €</b>	<b>61 % du SMIC *</b> <b>850.23 €</b>
<b>Année 3</b> Ingénieur	<b>65 % du SMIC</b>	<b>78 % du SMIC *</b> <b>1 087.18 €</b>

\*ou du SMC si plus favorable

Si l'apprenti signe un contrat avec un établissement public, son salaire est alors majoré de 20 points (décret N° 93-162 du 2 février 1993)

## Salaire brut = salaire net

Les cotisations sociales SALARIALES sont totalement prises en charge par l'Etat,

Exonération de cotisations PATRONALES : elle peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise (exonération totale jusqu'à 10 salariés)



### Aides à l'apprentissage versées aux entreprises Nouvelles aides gouvernementales

#### **Compensation des charges patronales pendant 12 mois pour tout contrat d'apprentissage supplémentaire (pour les PME de moins de 250 salariés) jusqu'au 31 décembre 2011**

**Le dispositif concerne les embauches d'apprentis effectuées du 01/03/2011 au 31/12/2011**

L'entreprise doit transmettre sa demande d'aide à Pôle Emploi dans les 2 mois du début du contrat, le formulaire de demande d'aide téléchargeable sur le site

[http://www.emploi.gouv.fr/profil/employeur\\_alternance/index.php](http://www.emploi.gouv.fr/profil/employeur_alternance/index.php)

L'aide est versée par virement en 2 fois (au cours du 3<sup>ème</sup> puis 10<sup>ème</sup> mois du contrat d'apprentissage)

#### **Quota alternance pour les entreprises de plus de 250 salariés**

**Le quota d'alternants passera de 3 à 4 % dès 2012.**

La contribution supplémentaire apprentissage sera modulée en fonction des efforts et des effectifs de l'entreprise (de + 0.05 % à + 0.3 %)

Un **bonus de 400 euros** par contrat d'apprentissage et par an, sera versé à toutes les entreprises qui auront entre 4 et 6 % d'alternants dans leurs effectifs.

#### **Aides régionales**

• **Aide au soutien à l'effort de formation** : A la fin de chaque année de formation, l'entreprise peut bénéficier d'une **aide régionale au soutien à l'effort de formation** d'un montant minimal de 1 000 € pour chaque apprenti (montant pour les entreprises franciliennes).

Cette aide est attribuée si l'apprenti a été régulièrement présent aux cours en CFA.

• **Aide aux établissements publics et associations à but non lucratif** : La Région Ile de France soutient ces employeurs qui accueillent des apprentis par une prise en charge d'une partie du coût de la formation.

#### **Crédit d'impôt apprentissage**

La loi de programmation pour la cohésion sociale N° 2005-32 du 18 janvier 2005 a instauré un crédit d'impôt au profit des entreprises, imposées au régime d'imposition du réel, employant des apprentis, d'un montant de **1 600 € par apprenti**. Il est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de l'accueil de ces apprentis par l'entreprise. Les modalités d'application de cette mesure sont précisées par les décrets N° 2005-304 du 31/03/2005 et 2005-1745 du 30/12/2005 et par le bulletin officiel des impôts N° 81 du 10/05/2005.

#### **Financement de l'apprentissage**

Le surcoût de l'apprentissage validé par le Conseil Régional d'Ile-de-France est publié annuellement par le Préfet de Région.

**Financement par la taxe d'apprentissage** : L'entreprise qui recrute un apprenti doit verser au CFA Union, lors de la collecte de la taxe d'apprentissage, via les organismes collecteurs, une partie du montant de son quota.

Le CFA Union est également habilité à recevoir du barème dans les catégories B et C.

**Rappel** : la taxe d'apprentissage est calculée sur le montant des salaires versés par l'entreprise.

**30 %** 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.**

Pour les **employeurs non soumis à la taxe d'apprentissage** (notamment les établissements publics et les associations à but non lucratif) qui recrutent un apprenti, le CFA Union établit lors de la conclusion du contrat d'apprentissage, une **convention financière** et une participation financière est alors demandée à l'établissement.

CFA Union

Pôle Universitaire d'Ingénierie d'Orsay (PUIO) - Bât 640—91405 ORSAY Cédex