

L'absence de prise en compte dans les effectifs

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Crédit d'impôt apprentissage

Le crédit d'impôt est réservé aux apprentis en 1^{ère} année du cycle de formation, préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à bac+2.

Prime à l'apprentissage

Entreprises de moins de 11 salariés : prime de 1 000 € minimum par année de formation. Elle est versée à l'employeur par la Région dans laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti et peut être majorée selon les politiques propres à chaque région.

Entreprises de moins de 250 salariés : prime de 1 000 € pour le recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire, Cette prime s'ajoute, pour les entreprises de moins de 11 salariés, à la prime déjà existante de 1 000 € minimum par apprenti et par année de formation.

Taxe d'apprentissage

Les entreprises d'accueil se voient appliquer la règle du coût réel pour le financement obligatoire des CFA, dans la limite du quota disponible (article L. 6241-4 du Code du Travail) et au prorata du nombre d'apprentis (article R. 6241-19 du Code du Travail). La liste des coûts de formation est consultable sur le site de la Préfecture de Région.

Centre de Formation d'Apprentis de l'Enseignement Supérieur en Limousin (CFA Sup.)

209, boulevard de Vanteaux

Campus Condorcet

87000 LIMOGES

☎ 05.87.50.68.75.

Fax 05.87.50.68.76.

Courriel : cfasup@unilim.fr

www.unilim.fr/cfasup



L'apprentissage dans l'enseignement supérieur

L'apprentissage (Code du Travail - 6^{ème} partie - Livre II) est une forme d'éducation alternée qui a pour but de donner à des jeunes de 16 à 25 ans une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée, conclu entre l'apprenti (ou son représentant légal) et l'employeur.

La détermination des formations à assurer et des flux de jeunes à former sont de la compétence du conseil régional (dans le cadre du PRDF) et pour quelques cas de l'Etat.

Maître d'apprentissage

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

3 possibilités pour être maître d'apprentissage :

- ▶ être titulaire d'un diplôme ou titre équivalent relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou titre préparé. Avoir un niveau de formation au moins équivalent au diplôme ou titre préparé. Justifier de 2 années d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée.
- ▶ ou justifier de 3 années d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée. Avoir un niveau de qualification minimale (déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion professionnelle).
- ▶ ou posséder une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé. Avoir l'avis du Recteur, du Directeur Régional de l'Agriculture et des Forêts ou du Directeur Régional de la jeunesse, des sports et des loisirs (faute de réponse de l'autorité dans le délai d'un mois, l'avis est réputé favorable).

La fonction tutorale, peut être soit attribuée à un maître d'apprentissage, soit partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Secteur public

Les conditions d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du comité technique paritaire ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel. Cette instance examine chaque année un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage.

Nombre d'apprentis simultanés

- 2 apprentis, plus 1 apprenti dont le contrat est prorogé, pour chaque maître d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage

L'entreprise d'accueil et son apprenti complètent et visent le contrat d'apprentissage (formulaire Cerfa).

Elle le transmet, accompagné des pièces annexes (fiche médicale d'aptitude, déclaration en vue de la formation d'apprenti...), à l'organisme consulaire pour enregistrement.

Saut dérogation, le contrat d'apprentissage peut débuter 3 mois avant ou 3 mois après la date du début de la formation en CFA.

La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation (d'une durée minimum annuelle légale de 400 heures) et inclut la date de l'examen.

Elle peut varier de 1 à 3 ans.

Possibilité de prolongation d'1 an au plus en cas d'échec à l'examen.

Possibilité d'enchaîner plusieurs contrats afin de préparer plusieurs diplômes successifs ou complémentaires.

Congés

L'apprenti bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il a en outre le droit de prendre, dans le mois qui précède les épreuves, un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour leur préparation dès lors que le CFA en prévoit l'organisation.

Rémunération

Secteur privé (Salaire minimum mensuel)

Année d'exécution du contrat	16-17 ans (en % du SMIC)	18-20 ans (en % du SMIC)	21 ans et plus ⁽¹⁾ (en % du SMIC)
1 ^{ère} année	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème} année	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème} année	53 %	65 %	78 %

⁽¹⁾ ou % du salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

L'employeur peut fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti. Pour les apprentis préparant une licence professionnelle en un an ou un master II, la rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Avantages en nature

La déduction ne peut excéder 75% du salaire de l'apprenti.

Avantages sociaux

Les parents continueront à percevoir les allocations familiales jusqu'aux 20 ans de l'apprenti, sous réserve que le salaire de l'apprenti soit inférieur à 55 % du SMIC.

Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC. Cette disposition s'applique à l'apprenti personnellement imposable ou au contribuable qui l'a à sa charge.

La rémunération des apprentis est totalement exonérée des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle (sécurité sociale, retraite complémentaire et Assedic), de la CSG et de la CRDS (ces prélèvements sont pris en charge par l'Etat).

Le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie de la même couverture sociale que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Lorsqu'il est en CFA, il continue à bénéficier de la législation de la Sécurité Sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié.

Secteur public

Si l'apprenti prépare un diplôme de niveau III (niveau du BTS, du DUT ou de fin de 1^{er} cycle, de l'enseignement général), les pourcentages de rémunération sont majorés de 20 points par rapport au secteur privé.

Aucune disposition spécifique n'est prévue pour les apprentis préparant un titre ou diplôme supérieur au niveau III.

Les contrats conclus dans le secteur public n'ouvrent pas droit à la prime à l'apprentissage.

Résiliation du contrat d'apprentissage

Durant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties. Cette résiliation ne peut donner lieu à indemnité, sauf stipulation contraire dans le contrat. Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou à défaut être prononcée par le Conseil de Prud'hommes.

La résiliation du contrat d'apprentissage doit être constatée par écrit et notifiée au Directeur du CFA et à l'organisme ayant enregistré le contrat.

Avantages financiers (entreprises relevant du secteur privé)

Régime d'exonération des charges

Entreprises de moins de 11 salariés :

L'exonération porte sur les cotisations patronales (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) et salariales d'origine légale ou conventionnelle, dues au titre des salaires versés aux apprentis.

Entreprises de 11 salariés et plus :

L'État prend en charge totalement les cotisations des assurances sociales (hors cotisations AT/MP) et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis. L'État prend également en charge les cotisations sociales salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis. Les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.