



ALTERNANCE : CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Définition et objectifs :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de type particulier par lequel l'employeur s'engage à assurer une formation professionnelle méthodique et complète à un jeune travailleur et à lui verser un salaire fixé selon des modalités particulières. L'apprenti s'oblige en retour à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre, parallèlement, la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise (cf. Art. L6221-1 du Code du Travail).

1) Conditions à remplir pour conclure un contrat d'apprentissage :

a) Public visé :

La conclusion d'un contrat d'apprentissage est possible dès l'âge de 16 ans et ce jusqu'à 25 ans révolus (art. L6222-1 du Code du Travail).

Des dérogations aux limites d'âges sont possibles (art. L6222-2 et D6222-1 du Code du Travail), voici les principales :

- Lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent (délai inter contrat d'un an et dans la limite des 30 ans de l'apprenti), OU,
- s'il possède la reconnaissance de travailleur handicapé (pas de limite d'âge), OU,
- s'il a le projet concret de création ou de reprise d'entreprise qui nécessite (documents à l'appui), impérativement l'obtention du diplôme visé.

Il conviendra de nous contacter au cas par cas, afin que le CFA puisse étudier la faisabilité du contrat d'apprentissage.

ETUDIANTS DE NATIONALITE ETRANGERE

Vous devez impérativement vous renseigner auprès du service de la main d'œuvre étrangère (SMOE) de la DIRECCTE dont vous dépendez afin de savoir si la mention portée sur votre titre de séjour (carte) vous autorise à exercer une activité professionnelle à temps complet en France et ce au titre d'un contrat d'apprentissage.

L'employeur doit assurer les démarches avec l'étudiant, avant la date de début du contrat, constater la validité des documents auprès des organismes étatiques compétents, il en va de sa responsabilité.

Attention, au regard de la Circulaire du 22 août 2007, relative aux autorisations de travail, les primo migrants ne peuvent prétendre au contrat d'apprentissage.

b) L'employeur :

Toute entreprise du secteur public et privé, domiciliée en France et dont les statuts correspondent aux dispositions de l'apprentissage.

FINANCEMENT DE LA FORMATION**Employeur Privé :**

Les entreprises assurent le financement de la formation de leur apprenti(e) en désignant le CFA Descartes bénéficiaire à l'occasion de leur déclaration de taxe d'apprentissage auprès de leur OCTA (fin février).

Doivent s'acquitter de la taxe d'apprentissage les entreprises qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- avoir au moins 1 salarié,
- être domiciliée ou établie en France,
- être soumise à l'IS (Impôt sur les Sociétés) ou à l'IR (Impôt sur le Revenu) au titre des BIC (Bénéfices Industriels et Commerciaux).

Sont affranchies, les entreprises qui accueillent un apprenti et dont la base annuelle d'imposition n'excède pas six fois le SMIC.

Le CFA Descartes est habilité à percevoir du quota, du barème, de la CSA, et ce, jusqu'à hauteur du coût de la formation officiel qui vous sera communiqué lors de la contractualisation.

Pour les entreprises dont la taxe ne couvre pas la totalité du coût, le CFA DESCARTES, pourra établir sur demande, une facturation du solde ou du montant qui sera communiqué. Ceci sera formalisé par une convention.

Employeur Public et Associations (non assujettis à la taxe d'apprentissage) :

Les employeurs du Secteur Public (Loi n°92-675 du 17/07/1992 – Article 20 (Journal Officiel du 19/07/1992) et les associations non assujetties à la taxe d'apprentissage doivent prendre en charge le coût de la formation. A ce titre, une convention de prise en charge financière sera adressée à l'employeur et le coût sera facturé.

c) L'admission en apprentissage :

Le candidat doit avant de contractualiser être pré admis au sein de la formation. Pour cela il devra procéder au dépôt d'un dossier de candidature auprès de la formation visée.

Une fois l'admission signifiée, le futur alternant devra faire valider les missions qui lui seront confiées auprès de son Responsable de formation (Université/CFA), remplir avec son employeur, la promesse d'embauche et adresser les documents (fiche missions validée/promesse d'embauche complétée/relevé de notes) au Service Contrats du CFA DESCARTES afin d'entamer les démarches contractuelles.

2) Statut de l'alternant :

a) **Droits : (y compris durant la période académique)**

L'alternant est rattaché au régime général de son entreprise et bénéficie des avantages applicables en entreprise, sauf dispositions conventionnelles particulières.

L'employeur prend en charge les frais de transport (domicile/entreprise) à hauteur de 50% des titres d'abonnement aux transports en commun (art. L3261-2 du Code du Travail).

L'apprenti ne dépend plus de la sécurité sociale étudiante et doit donc procéder à un changement d'affiliation auprès de la Sécurité Sociale, à l'aide des formulaires cerfa n°50731#01 et cerfa n°11454*01 (<http://www.ameli.fr>).

Les trimestres travaillés au titre d'un contrat d'apprentissage sont pris en compte dans le calcul des droits à la retraite (Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014).

La durée légale de travail est fixée à 35 heures par semaine, au-delà doit s'appliquer la majoration d'heures supplémentaires, ou de repos compensateur (art. L3121-22 du Code du Travail).

Pour les apprentis majeurs, le temps de repos hebdomadaire est au minimum de 24 heures consécutives auquel se rajoute le temps de repos quotidien de 11 heures.

En ce qui concerne les apprentis mineurs, la durée journalière de travail est limitée à 8 heures, dans la limite de 35 heures par semaine, et le temps de repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs. Les apprentis mineurs ne peuvent, sauf dérogation conventionnelle, travailler le dimanche et les jours fériés.

Le salarié prétend également à des congés payés (art. L3141-1 à L3141-3 du Code du Travail), selon le régime applicable dans l'entreprise. La prise des congés doit être impérativement effectuée en dehors des périodes de cours.

b) **Devoirs : L'alternant doit :**

- **suivre les enseignements prévus avec assiduité,**
- **respecter le règlement intérieur de l'établissement,**
- **se présenter aux examens, et réaliser les missions confiées par l'employeur,**
- **respecter également les règles liées à l'apprentissage.**

c) Tutorat :(article D6324-2 et suivants du Code du Travail) Le tuteur en entreprise doit :

Etre majeur, exercer une fonction dans l'entreprise, et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles, à savoir :

- Etre titulaire d'un diplôme relevant du même niveau et domaine professionnel, que l'apprenti et justifier de 2 ans d'expérience professionnelle en relation avec la formation visée, **ou**,
- Justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec le diplôme préparé à condition d'obtenir un avis favorable du recteur ou de l'autorité pédagogique de référence ou si le maître d'apprentissage dispose d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Le nombre d'apprentis par maître d'apprentissage est limité à 2.

d) Rémunération :

La rémunération est versée mensuellement, pendant toute la durée du contrat (période entreprise, mais également période de cours). L'apprenti perçoit un minimum fixé en pourcentage du Smic, ou du Salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable, suivant son âge et sa progression dans le ou les cycles de formation (art. L6222-27 du Code de Travail).

Sont rémunérés à hauteur de la 2^{ème} année circulaire (DGEFP-DGT n°2007-04 du 24/01/2007) :

- **DUT 2^{ème} année**
- **LICENCE GENERALE ET PROFESSIONNELLE**
- **MASTER 2^{ème} année**

Employeur du secteur Privé et Public :

En ce qui concerne les employeurs du secteur public, les taux de rémunération sont uniformément majorés de 20 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau III (BAC+2).

Année d'exécution du contrat	Moins de 18 ans	18 – 20 ans	21 ans et plus
1ère année	25 %	41%	53%
2ème année	37 %	49%	61%
3ème année	53 %	65%	78%

Attention au-delà d'une année de contrat, une majoration liée à la progression dans le cycle de formation sera appliquée.

Cas des Contrats successifs (Art. D.6222-31 et 32 du code du travail) :

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage :

- Avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année du contrat précédent, sauf quand l'application des critères de rémunérations liés à l'âge lui est plus favorable.
- Avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat, sauf quand l'application des critères de rémunérations liés à l'âge lui est plus favorable.

3) Informations et formalités liées au contrat d'apprentissage :

L'employeur doit respecter les formalités liées à l'embauche :

- La Déclaration Préalable à l'Embauche, <https://www.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf>,
- la visite médicale d'embauche à effectuer avant la fin de la période d'essai,
- l'affiliation de l'apprenti à la caisse de retraite complémentaire non cadre de l'entreprise,
- établir et signer le contrat d'apprentissage avec l'alternant, et le représentant légal si l'apprenti est mineur,
- vérifier la validité du titre de séjour, de l'autorisation de travail, si l'apprenti est de nationalité étrangère.

a) Exonérations de charges art. L6243-2 du Code du Travail :

Pour plus d'informations consulter la lettre circulaire n°2015-0000047 du 20/10/2015 relative aux contributions et cotisations dues pour les apprentis :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/assiettes-forfaitaires-et-franch/les-apprentis.html>

b) Aides financières pour l'employeur : la prime régionale et le bonus apprenti

"Prime à l'apprentissage" pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2014 - Région IDF (Art L6243-1 du Code du Travail et CR 05-14 du 13/02/2014) :

La prime régionale en Ile de France est une aide financière destinée aux employeurs accueillant un(e) ou des apprenti(e)s et dont l'adresse d'exécution au contrat est située en Ile de France. Elle est conditionnée par l'enregistrement du contrat auprès du service d'enregistrement compétent.

L'employeur recevra un courrier de la Région l'informant de son droit à la prime (conditions d'attribution).

Pour les employeurs situés hors IDF, il conviendra de contacter le service apprentissage/aides employeurs apprentis de votre Région.

La prime est versée à chaque fin de cycle de formation, le montant dépend de certains critères :

<p>Prime de base (moins de 10% d'absences injustifiées)¹</p> <p>*Pour chaque année de cycle de formation</p> <p>¹ la prime régionale n'est pas versée à l'employeur dès lors que le CFA déclare plus de 10 % d'absences injustifiées aux enseignements du centre de formation durant l'année de formation.</p> <p>- Employeurs publics ou privés de moins de 11 salariés</p> <p>- Collectivités territoriales dont le nombre d'habitants est inférieur ou égal à 5 000.</p>	<p>1 000 €</p>
---	----------------

Toutefois, en cas de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur non motivée par une faute grave de l'apprenti, la prime régionale, pour l'année considérée n'est pas versée à l'employeur.

Dans le cas d'une poursuite du parcours de formation avec un nouvel employeur, la prime régionale reçue par ce dernier est également proratisée en fonction de la durée effective du contrat.

"Prime aide au recrutement d'un premier apprenti ou apprenti supplémentaire"(sauf employeurs publics et associations) (art L6243-1-1 du Code du Travail).

Cette aide gérée par le Conseil Régional peut être cumulée avec la prime apprentissage, selon les conditions d'attribution.

c) Aides financières pour l'employeur : le crédit d'impôt
(Art. 244 quater GIV du Code Général des Impôts)

Montant maximum de **1 600 € par an** et par apprenti présent au moins 6 mois en entreprise dans l'année. Depuis le 01/01/2014, le crédit d'impôt, est limité aux seules entreprises employant des jeunes préparant un titre ou un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à un BAC +2 (article 36 Loi de Finances 2014).

d) Procédure pour la mise en place du « contrat d'apprentissage » - CERFA 13

Dans le cadre du traitement du dossier, le service contrats du CFA DESCARTES, doit réceptionner les documents suivants :

- La promesse complétée par l'entreprise et le jeune ;
- La fiche missions validée par le Responsable de la formation (Université/CFA);
- Le relevé de notes de l'étudiant mentionnant la validation du cursus antérieur.

Après vérification et validation des éléments reçus, le service contrats enverra par courriel, le contrat. Il devra impérativement être rempli selon la notice explicative et retourné (en 3 exemplaires originaux) dûment complété et signé par l'entreprise et le jeune, et représentant légal si apprenti mineur, à l'adresse suivante :

**ADEFSA – CFA DESCARTES
SERVICE CONTRATS
77447 MARNE LA VALLEE CEDEX 2**

A réception du dossier, le Service Contrat effectuera la vérification des éléments et se chargera de transmettre le dossier à l'organisme consulaire compétent pour enregistrement final.

**Délai : au plus tard dans les 5 jours suivant la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage.
(Art. R6224-1 du Code du Travail).**

4) Spécificités du contrat d'apprentissage :

a) Durée du contrat :

La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation faisant l'objet du contrat.

Le contrat d'apprentissage comporte une période d'essai relative aux 45 premiers jours, consécutifs ou non de formation en entreprise, (article L6222-18 du Code du Travail).

Si un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation, la période d'essai prévue relève des mêmes conditions que pour un CDD, (de 2 semaines à 1 mois).

b) Dates de début et de fin du contrat d'apprentissage :

La date de début du contrat ne peut être antérieure ni postérieure de plus de 3 mois, sauf dérogation, à la date de début de formation prévue par le calendrier d'alternance.

La date de fin du contrat ne peut se situer avant la date de fin du cycle de formation, l'apprenti devant être en mesure de passer l'examen. (Circ. Intermin. Du 30 novembre 1996).

c) Renouvellement du contrat d'apprentissage : (L6222-15 du Code du Travail)

Un apprenti peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer un diplôme supérieur et ce jusqu'à son trentième anniversaire.

d) Cessation du contrat d'apprentissage pendant la période d'essai :

Pendant la période d'essai, la résiliation unilatérale ou bilatérale du contrat par l'employeur et/ou l'apprenti est recevable selon l'article L6222-18 du Code du Travail. Elle doit être constatée par écrit et porter la signature des parties. La rupture devra impérativement être notifiée dans les meilleurs délais, au Directeur du CFA DESCARTES et à l'organisme consulaire qui a procédé à l'enregistrement final.

e) Cessation du contrat d'apprentissage en dehors de la période d'essai :

La résiliation du contrat ne peut intervenir que :

- **d'un commun accord,**
- **sur prononciation du Conseil de Prud'hommes (pour faute grave de l'une des parties, manquement répété de l'une des parties à ses obligations, ou inaptitude physique ou professionnelle de l'apprenti à exercer son métier).**
- **à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention officielle du diplôme (art. L6222-19 du Code du Travail), à condition d'en avoir informé son employeur par écrit, 2 mois auparavant. La lettre adressée à l'employeur indique :**
 - le motif de la rupture, à savoir l'obtention du diplôme ou du titre préparé,
 - la date d'effet de la résiliation du contrat, qui ne peut pas intervenir avant le lendemain de la publication des résultats par le président du jury.

En fin de contrat, l'employeur est tenu de remettre à l'apprenti les documents suivants :

- **le dernier bulletin de salaire,**
- **le certificat de travail, l'attestation destinée au Pôle Emploi,**
- **le reçu pour solde de tout compte.**

Attention, l'indemnité de fin de contrat ou « prime de précarité » n'est pas due.