

Le SMIC pris en considération est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile en cours.

Restent à verser par toutes les entreprises :

- les cotisations supplémentaires d'accident du travail (pénalités)
- les autres cotisations sociales ne correspondant pas à une obligation légale (régime de prévoyance, retraite supplémentaire...)
- les cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2007.

Crédit d'impôt apprentissage

Crédit d'impôt de 1 600 € par apprenti (sauf dispositions particulières - apprenti reconnu travailleur handicapé, contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat... - portant le crédit d'impôt à 2 200 € par apprenti).

Indemnité compensatrice forfaitaire

Il s'agit d'une indemnité d'au moins 1 000 € par année de contrat d'apprentissage. Elle est versée à l'employeur par la Région où est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti et peut être majorée selon les politiques propres à chaque région.

Nouvelles aides financières pour l'emploi des jeunes

Les textes d'application de ces aides de l'Etat, parus en juin 2009, sont applicables jusqu'en décembre 2010. L'objectif de ces mesures est de favoriser le recrutement de jeunes, en contrat d'apprentissage notamment.

Taxe d'apprentissage

Pour la taxe d'apprentissage libérée en 2010 au titre des salaires versés en 2009, 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).

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

83, rue d'Isle
87000 LIMOGES
☎ 05.55.43.69.43
Fax 05.55.43.69.44
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 équivalent au diplôme ou titre préparé. Justifier de 3 années d'activité professionnelle en relation avec la qualification visée.
- ▶ ou justifier de 5 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 5 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 être signé 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.

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.

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) et plus, les pourcentages de rémunération sont majorés de 20 points par rapport au secteur privé.

Résiliation du contrat d'apprentissage

Durant les deux premiers mois de l'apprentissage, 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 par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution, ou la résiliation convenue d'un commun accord 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'Etat prend en charge les cotisations patronales d'origine légale ou conventionnelle, dues au titre des salaires versés aux apprentis (sécurité sociale, assurance chômage et chômage intempéries, FNGS, FNAL, versement transport)

Entreprises de 11 salariés et plus :

L'entreprise est exonérée des cotisations patronales de sécurité sociale.

Les autres cotisations sont calculées sur une base forfaitaire, égale à la rémunération minimale de l'apprenti, minorée d'une fraction égale à 11% du SMIC, quel que soit le salaire perçu par l'apprenti.