



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) BÉNÉFICIAIRES

La conclusion d'un contrat d'apprentissage est possible dès l'âge de 16 ans et ce jusqu'à 29 ans révolus à la date de début de contrat (art. L6222-1 du Code du Travail).

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

- 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) ;
- Lorsque il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ;
- Si le contrat est souscrit, par le candidat reconnu travailleur handicapé (pas de limite d'âge) ;
- Si le contrat est souscrit dans le cadre d'un projet concret de création ou de reprise d'entreprise qui nécessite (documents à l'appui), impérativement l'obtention du diplôme visé ;
- Si le contrat est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.

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



ÉTUDIANTS DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

Les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ne sont pas accessibles aux primo migrants.

Le titre de séjour en cours de validité, mentionnant « travail à titre accessoire » ne permet pas d'exercer une activité à temps plein au titre d'un contrat d'apprentissage. Tout ressortissant étranger, (sauf Union Européenne), doit être titulaire d'une autorisation de travail en cours de validité, afin d'exercer une activité professionnelle salariée en France, (Art. L.5221-5 du code du travail).

Les étudiants régulièrement autorisés à séjourner en France ne peuvent conclure ce type de contrat (apprentissage ou professionnalisation) qu'à l'issue de leur 1ère année de résidence en France, sous réserve de justifier de la cohérence entre le diplôme obtenu et le motif du contrat mais également de la nécessité de conclure ce nouveau contrat afin de valider leur diplôme, (Art. R5221-7 du code du travail).

Les démarches sont à réaliser sur le site : <https://workinfrance.beta.gouv.fr/>

2) EMPLOYEUR

Entreprise du secteur privé ou employeur public, domiciliés en France et dont les statuts correspondent aux dispositions de l'apprentissage.



FINANCEMENT DE LA FORMATION

Pour les contrats conclus avant le 31/12/2019

Employeurs du secteur privé : (Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)

Conformément à l'article L6131-2 du code du travail, l'employeur contribue auprès de son opérateur de compétences / branche professionnelle, au financement de la formation par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et de la contribution solidarité autonomie (CSA) s'il en est redevable.

L'employeur peut également participer, au financement de la formation par une contribution volontaire additionnelle qui lui sera facturée.

Employeurs du secteur public :

L'employeur doit prendre en charge le coût de la formation. A cet effet une convention de prise en charge financière sera adressée à l'employeur et le coût de la formation sera facturé.



Critères réglementaires afin d'assurer le tutorat de l'apprenti, à défaut de convention ou d'accord fixant les conditions exigées (article R6223-22 du Code du Travail) :

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 d'une année d'activité professionnelle en relation avec la formation visée, **ou**,



- Justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans en relation avec le diplôme préparé par l'apprenti.

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

Conformément aux articles R4624-10 et R6222-40-1 du code du travail, le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention, (VIP), dans le cadre de son activité professionnelle. Cette visite doit être réalisée dans les 2 mois qui suivent l'embauche, pour les apprentis mineurs, la visite devra être réalisée avant que le contrat ne débute.

Depuis le 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, la visite d'information et de prévention, pourra être réalisée par un médecin habilité par le service de santé au travail. (Art.6 du décret 2018-1340 du 28 décembre 2018).

3) L'APPRENTI



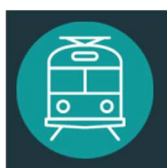
L'alternant est rattaché au régime général de son entreprise et bénéficie des avantages applicables en entreprise, sauf dispositions conventionnelles particulières. Il bénéficie également en période de formation théorique, de la même protection sociale que les autres salariés.

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. L3121-27 et L3121-28 du Code du Travail).

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.

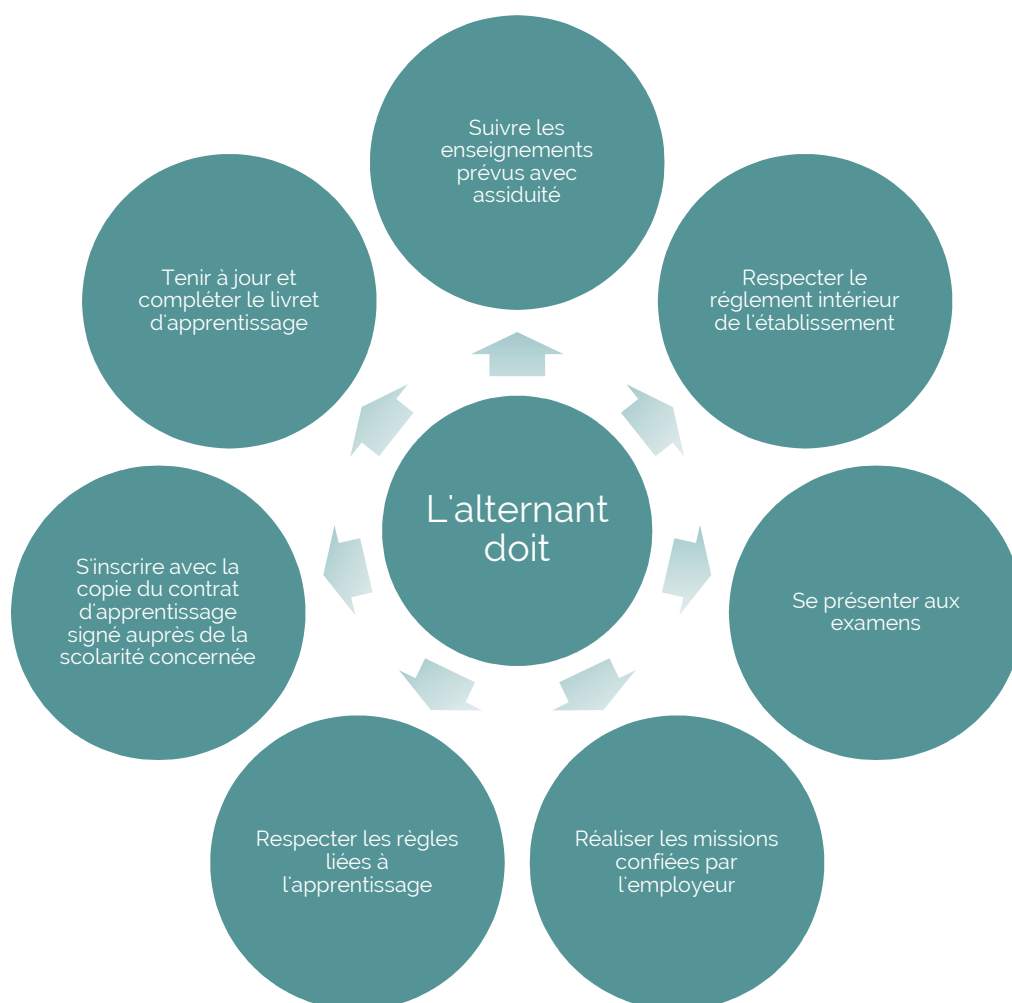
L'apprenti ne dépend plus de la sécurité sociale étudiante et doit donc procéder à un changement d'affiliation auprès de la Sécurité Sociale de son lieu de résidence (formulaire demande de mutation).

<https://www.ameli.fr/seine-et-marne/assure/droits-demarches/etudes-emploi-retraite/etudes-stages/apprenti>



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 et R3261-1 du Code du Travail).

L'apprenti dispose au titre de la formation visée, de 5 jours de congés pour révision d'examens qui peuvent être prévus par la formation (mention dans le calendrier d'alternance). Si ce n'est pas le cas, ils peuvent être sollicités auprès de l'employeur, ils viennent s'ajouter aux congés payés (en période entreprise) et doivent être pris (en continu ou non), dans le mois qui précède les examens.



4) 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 et D6222-26 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**
- **DEEA**
- **DCG 2^{ème} année** (pour le DCG 3^{ème} année, la rémunération doit être basée sur celle d'une 3^{ème} année)
- **DSCG 2^{ème} année**
- **LICENCE GENERALE ET PROFESSIONNELLE**
- **MASTER 2^{ème} année**

Employeur du secteur Privé et Public :

Année d'exécution du contrat	16 – 17 ans	18 – 20 ans	21 – 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 % du SMIC
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	ou pourcentage
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	du SMC

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

Dans le cadre de la majoration de salaire dû au passage d'une tranche d'âge à une autre, celle-ci s'effectue à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans, 21 ans ou 26 ans.

En ce qui concerne les employeurs du secteur public, les taux de rémunération sont uniformément majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau 4 (niveau BAC) et de 20 points lorsqu'il s'agit d'un niveau 5 (BAC+2), la majoration peut également s'appliquer aux diplômes de niveau II et I.

Cas des Contrats successifs :

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat suite à l'obtention de son diplôme antérieur en 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.

5) AIDES EMPLOYEUR

AIDE UNIQUE DESTINEE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS Décret n°2018-1348 du 28 décembre 2018

Depuis le 01/01/2019, une nouvelle aide unique a été instaurée, elle est destinée aux entreprises de moins de 250 salariés, dont les apprentis préparent un diplôme équivalant au plus au BACCALAUREAT.

Son montant est dégressif :

4 125 euros maximum pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ;

2 000 euros maximum pour la 2^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage ;

1 200 euros maximum pour la 3^{ème} année d'exécution du contrat d'apprentissage.

Lien : <https://sylae.asp-public.fr/sylae/>

Rappel:

L'aide TPE jeunes apprentis, la prime apprentissage, le crédit d'impôt, l'aide réservée aux travailleurs handicapés continuent de s'appliquer aux contrats conclus avant le 01/01/2019.

Ministère du Travail / Portail de l'Alternance
(Accès à des simulateurs d'aides et de salaires)

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/j_6/accueil

REDUCTION GENERALE DE CHARGES

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs d'apprentis issus du secteur privé bénéficient de la réduction générale de cotisations patronales.

Cette réduction s'applique sur les salaires inférieurs à 1.6 smic (2 433.95 € brut mensuel au 01/01/2019).

Lien : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-generales/la-reduction-generale.html>

L'Urssaf a mis en place un estimateur permettant d'apprécier le montant de la réduction.

Lien : <https://www.urssaf.fr/portail/home/utile-et-pratique/estimateur-de-la-reduction-gener.html?ut-estimateurs>

Dans le secteur public, l'employeur est quant à lui exonéré de la totalité des cotisations sociales qui sont à sa charge, sauf celles relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles.

La rémunération des apprentis est exonérée des cotisations salariales (légal ou conventionnelles), pour la part de rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC (soit 1 201,78 € brut au 01/01/2019), l'excédent sera soumis aux cotisations. Les contributions CSG/CRDS restent exonérées.

6) AIDES APPRENTI

L'apprenti a la possibilité de prétendre à différentes aides dans le cadre de la réalisation de son contrat d'apprentissage :

AIDE MOBILI JEUNE ET AVANCE LOCA-PASS

Lien : <https://www.actionlogement.fr/l-aide-mobili-jeune>

AIDE AU TRANSPORT

Lien : <https://www.iledefrance.fr/aides-services/utilisation-transports-commun-les-jeunes-de-de-26-ans-imagine-r-0>

PRIME ACTIVITE

Lien : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33375>

AIDE AU PERMIS

Lien : <https://www.cfadescartes.fr/apprentis/aide-vie-pratique/>

7) MISE EN PLACE DU CONTRAT

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



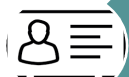
Promesse d'embauche complétée par l'entreprise et le jeune



La fiche missions validée par le Responsable pédagogique de la Formation (Université/CFA)



Le relevé de notes de l'étudiant mentionnant la validation officielle du cursus antérieur



La copie recto verso de la pièce d'identité de l'étudiant

Après vérification et validation des éléments reçus, l'unité contrats enverra par courriel, le contrat d'apprentissage pré complété aux parties. Il devra être rempli selon la notice explicative et retourné dans les 5 jours suivant la date de début de contrat (en 3 exemplaires originaux) dûment complété et signé par l'entreprise et le jeune, (le représentant légal si apprenti mineur) :



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

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

8) SPECIFICITES DU CONTRAT

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



La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

La date de début de la période de formation, ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

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 ses examens (Circ. Intermin. Du 30 novembre 1996).

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).

9) CESSATION DU CONTRAT EN PÉRIODE D'ESSAI

Pendant la période d'essai, la résiliation unilatérale ou bilatérale du contrat par l'employeur et/ou l'apprenti doit être constatée par écrit et porter la signature des parties. La rupture devra impérativement être notifiée, au Directeur du CFA DESCARTES et à l'organisme d'enregistrement qui a validé le contrat final.



10) CESSATION DU CONTRAT HORS PÉRIODE D'ESSAI

La résiliation du contrat peut intervenir :

- D'un commun accord ;
- Dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif personnel, cas de force majeure, faute grave, inaptitude constatée de l'apprenti ;
- Dans le cadre d'une démission après avoir respecté la procédure et les délais liés à la saisine du médiateur désigné au sein des organismes consulaires ou du service administratif compétent dans la fonction publique ;
- A 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.

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.

L'indemnité de fin de contrat ou « prime de précarité » n'est pas due.