

► LES CONDITIONS POUR DEVENIR APPRENTI

L'apprenti doit avoir **moins de 26 ans** pour signer un contrat d'apprentissage (sauf cas particuliers d'allongement de l'âge limite). Il peut être de nationalité française ou ressortissant de l'Union Européenne ou étranger en situation régulière de séjour et de travail.

Il doit satisfaire les conditions de sélections universitaires pour candidater.

Il suivra la formation à l'université mais doit s'inscrire auprès du **CFA** qui dépend de la formation choisie.

► **LE CONTRAT** D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un **CDD** de type particulier *(avec obligation de formation)* d'une durée **de 1 à 3 ans**, assorti d'une période d'essai de 45 jours effectifs de présence.

Il peut également être conclu sous forme d'un **CDI** 1, avec une **période d'apprentissage** en début de **CDI** (régie selon mêmes modalités qu'un contrat d'apprentissage).

Le contrat doit être signé au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après le début de la formation universitaire.

L'apprenti travaille **35 h max /semaine** (temps en entreprise + temps au centre de formation).

Le temps partiel est exclu.

L'apprenti bénéficie des mêmes droits, obligations et avantages que l'ensemble des salariés de l'entreprise (convention collective, code du travail, congés payés...).

CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU DE PROFESSIONNALISATION ?

Si le candidat a plus de 25 ans et est inscrit comme demandeur d'emploi, il est possible d'envisager un contrat de professionnalisation. Ses conditions (durée, rémunération du jeune, prise en charge financière...) dépendent des accords de branche (se renseigner auprès de l'OPCA dont dépend l'entreprise). Forme et durée : CDD de 6 à 12 mois ou CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois (extensible à 24 mois sous certaines conditions).

ATTENTION: la formation ne peut pas commencer avant la signature du contrat de professionnalisation (contrairement au contrat d'apprentissage).

► LE SALAIRE DE L'APPRENTI

Le salaire de l'apprenti est sans charges sociales et est déterminé en pourcentage du SMIC (ou minimum conventionnel -SMC- pour les 21 ans et +) en fonction de l'année de contrat.

Il est versé tous les mois à compter de la date du début du contrat, que l'apprenti soit en entreprise ou à l'université.

% SMIC ou SMC	SECTEUR PRIVÉ		
	1º ANNÉE	2º ANNÉE	3e ANNÉE
	DUT 1ºA, M1, Ingénieur 1ºA *	DUT 2°A, LP, M2, Ingénieur 2°A, DCG1 *	Ingénieur 3ºA, DCG2 *
- DE 18 ANS	25 %	37 %	53 %
18-20 ANS	41 %	49 %	65 %
21 ANS ET +	53 %	61 %	78 %

^{*} Taux de rémunération pour les formations de l'enseignement supérieur indiquées. Cas où le jeune n'a jamais conclu de contrat avant d'entrer dans l'année concernée.

► LES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

- > Reconnaître l'entreprise comme lieu de formation
- > Former un jeune à la culture d'entreprise
- > « Repérer » de futurs collaborateurs (vivier)
- > Garder le contact avec les évolutions de la profession
- > Apporter un regard neuf à la problématique
- > Permettre à l'entreprise de prendre du recul sur sa pratique
- > Bénéficier d'avantages financiers (voir « aides»)

► LES OBLIGATIONS POUR L'ENTREPRISE

L'entreprise doit nommer parmi ses salariés un **maître d'apprentissage** dont le rôle est d'accueillir, d'accompagner, de guider et d'évaluer l'apprenti. Le maître d'apprentissage ne peut pas suivre **plus de 2 apprentis** simultanément.

► LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Les entreprises qui emploient un apprenti sont tenues de verser un **concours financier au CFA d'accueil** ². Le **coût annuel de formation par apprenti** est validé par le Conseil Régional d'Île-de-France et publié annuellement par le Préfet de Région.

L'entreprise contribue également au financement de la formation de l'apprenti par le biais de la **taxe d'apprentissage**.

► LES EXONÉRATIONS FISCALES ET SALARIALES

> Entreprises de moins de 11 salariés (hors apprentis) et artisans :

totalité des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

> Entreprises 11 salariés et plus (hors apprentis) non inscrites au répertoire des métiers : cotisations patronales et salariales d'assurances sociales (hors AT/MP), cotisations patronales d'allocations familiales, cotisations salariales d'assurance chômage. Les cotisations patronales d'origine conventionnelle restent à la charge de l'employeur.

LES AIDES



Prime aux employeurs d'apprentis versée par la Région 3

Prime de 1000 € aux entreprises privées ou publiques ou associations < 11 salariés ou aux collectivités < 5000 habitants, par année du cycle de formation (au pro-rata de la durée du contrat et sous réserve de l'assiduité de l'apprenti).

►ÉTAT

Prime

Prime de 1000 € 4 pour les entreprises privées < 250 salariés, par apprenti, si une des conditions suivantes est remplie à la date de conclusion du contrat :

- Pour un 1^{er} apprenti : l'entreprise n'a pas employé d'apprentis depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti ;
- Pour un apprenti supplémentaire : le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1^{er} janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

Versée intégralement par la Région, même si celle-ci a lieu après la période d'essai. Elle s'ajoute à la prime Région de 1000 € pour les TPE < 11 salariés.

Crédit d'impôt 5

Son montant est de 1600 € par apprenti qui prépare la 1ère année d'un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à Bac + 2 (équivalent à un DUT). Certains cas particuliers d'apprentis (dont apprentis reconnus comme travailleurs handicapés) ouvrent droit au crédit d'impôt quel que soit le diplôme préparé et le montant est alors porté à 2200 €. Le crédit d'impôt est plafonné au montant des dépenses de personnel afférentes aux apprentis (rémunération et charges sociales), minoré des subventions publiques reçues en contrepartie de l'accueil d'apprentis. Le crédit d'impôt est imputé sur l'impôt sur le revenu dû, après les prélèvements non libératoires et les autres crédits d'impôt. Si le montant du crédit d'impôt excède l'impôt dû au titre de l'année, l'excédent est restitué.

Aide très petite entreprise

4 400€ pour la 1^{ère} année du contrat pour les entreprises < 11 salariés qui embauchent un apprenti de moins de 18 ans à la date de signature du contrat.

1 Art. L6222-7 du Code du travail (disposition introduite par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014

Bonus alternants

400 € par alternant au-delà du seuil pour les entreprises de 250 salariés et plus dont le **« quota alternants » (**)** est supérieur à 5% ⁶.

En pratique, il s'agit d'un crédit d'impôt qui est déduit de la part hors-quota de la taxe d'apprentissage.

Autres aides ou dispositions

- Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés (sauf AT/MP).
- > Pour les contrats d'apprentissage en CDI, une fois la période d'apprentissage expirée, en cas d'embauche en CDI, l'entreprise < 300 salariés peut bénéficier de l'aide « contrat de génération » ⁷ versée par le Pôle Emploi. Montant : 2000 € à l'embauche et 2000 €/an (sur 3 ans maximum) s'il y a maintien dans l'emploi d'un senior (> 55 ans) pour encadrer le jeune.
- Prise en charge par les OPCA des dépenses des entreprises pour la formation pédagogique du tuteur en apprentissage dans la limite de plafonds et de durée.
- > Aides de l'Agefiph en cas d'embauche d'un travailleur handicapé (prime, aide au tutorat).

**QUOTA ALTERNANTS:

les entreprises de plus de 250 salariés doivent atteindre un certain seuil (dit quota alternants) de contrats favorisant l'alternance. Si le seuil n'est pas atteint, l'entreprise doit s'acquitter d'une Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA)⁸. Le taux de la CSA est modulé de 0.05% à 0.6% en fonction du nombre de salariés de l'entreprise. Des exonérations sont prévues pour les entreprises qui comptent plus de 3% d'alternants avec une hausse annuelle d'au moins 10% des alternants dans l'entreprise ou dans la branche dont elles relèvent si un accord collectif a été conclu.

5 Code général des impôts, annexe 3, articles 49 septies YJ à 49 septies YO

6 Décret n°2012-660 du 04/05/2012

7 Décret n°2015-249 du 03/03/15

8 Code général des impôts, article 1609 quinvicies

² Art. L6241-4 du Code du travail

³ Art. L6243-1 du Code du travail

⁴ Art. L6243-1-1 du Code du travail - Délibération du CRIF n°CP16-103 du 18 mai 2016