CENTRE DE FORMATION
UNIVERSITAIRE
EN APPRENTISSAGE

MODE D'EMPLOI
CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Mise à jour : 03/01/2017

1 – CONDITIONS GENERALES POUR ETRE APPRENTI	p. 2
2 - ENREGISTREMENT DU CONTRAT	p. 2
3 – DEFINITION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	p. 5
4 - EXECUTION DU CONTRAT	p. 6
5 - SALAIRES	p. 6
6 - CHARGES SALARIALES et PATRONALES	p. 8
7 - AIDES AUX EMPLOYEURS	p. 10
8 – COUTS ANNUELS DE FORMATION	p. 11

48 cours Blaise Pascal – 91 025 EVRY CEDEX
01 60 79 54 00 – cfa@cfa-eve.fr – www.cfa-eve.fr

1 - CONDITIONS GENERALES POUR ETRE APPRENTI

- Etre admis sur critères pédagogiques par l'un de nos établissements partenaires.
- Avoir moins de 26 ans à la date de début du contrat d'apprentissage.
- Etre français, ressortissant de l'Union européenne,
  ou étranger hors UE en situation régulière de séjour ET de travail.

Titre de séjour à fournir dans le dossier de candidature

2 - ENREGISTREMENT DU CONTRAT

1 – Vérifiez le CERFA envoyé par votre Chargée des Relations Entreprises, et finalisez-le, si besoin, à l'aide de la notice page suivante.

2 – Signez en 3 exemplaires ORIGINAUX (employeur et apprenti), les feuillets CERFA.

3 – Retournez au CFA EVE les pièces suivantes :

- **3 feuillets du contrat d'apprentissage**. En tant qu'employeur, vous devez envoyer le contrat signé des 2 parties au CFA EVE, **au plus tard 5 jours après la date de début du contrat.**
  Les feuillets qui vous sont destinés vous seront transmis après l'enregistrement par l'organisme consulaire.
- **Les 2 exemplaires des conventions de partenariat signés**. L'exemplaire qui vous est destiné vous sera transmis après visa du Directeur du CFA EVE.

4 – Conservez les pièces suivantes en cas de contrôle des autorités compétentes, vous devez être en mesure de les présenter :

- Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)
- Fiche d'aptitude médicale : la visite médicale doit être effectuée dans les 2 mois suivant l'embauche.
- Titres ou diplômes et justificatifs de l'expérience professionnelle du tuteur entreprise : le tuteur entreprise doit pouvoir justifier d'un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti ET de 2 ans d'expérience professionnelle dans le domaine concerné, OU à défaut de diplôme équivalent, de 3 ans d'expérience professionnelle dans le métier préparé par l'apprenti. (Avis du recteur ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative lorsque le tuteur entreprise n'a pas les titres ou diplômes requis).
- Copie de l'autorisation provisoire de travail à temps plein pour les apprentis de nationalité étrangère hors UE.
- En cas de réduction ou d'allongement de la durée de l'apprentissage ou en cas de début de l'apprentissage en dehors de la période légale, l'avis du rectorat ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la vie associative.
- Si l'apprenti est mineur, l'autorisation de l'inspecteur du travail d'utiliser des machines ou des produits dangereux.

Après visa, le CFA EVE se charge de transmettre le contrat d'apprentissage aux services d'enregistrement.

NOTICE
PRÉCISIONS POUR COMPLÉTER LES RUBRIQUES DU CERFA

Mode contractuel de l'apprentissage :
1 à durée limitée
2 dans le cadre d'un CDI
3 entreprise de travail temporaire
4 activités saisonnières à deux employeurs

Type d'employeur

Privé
11 Entreprise inscrite au répertoire des métiers ou au registre des entreprises pour l'Alsace-Moselle
12 Entreprise inscrite uniquement au registre du commerce et des sociétés
13 Entreprises dont les salariés relèvent de la mutualité sociale agricole
14 Profession libérale
15 Association
16 Autre employeur privé
Public
21 Service de l'Etat (administrations centrales et leurs services déconcentrés de la fonction publique d'Etat)
22 Commune
23 Département
24 Région
25 Etablissement public hospitalier
26 Etablissement public local d'enseignement
27 Etablissement public administratif de l'Etat
28 Etablissement public administratif local (y compris établissement public de coopération intercommunale EPCI)
29 Autre employeur public
Si l'employeur est en auto-assurance, il peut choisir d'adhérer au régime d'assurance chômage pour ses seuls apprentis. Il est alors totalement exonéré des contributions d'assurance chômage au titre de l'emploi de ses apprentis. Afin d'opter pour cette affiliation spécifique, cocher la case.

Employeur spécifique
1 Entreprise de travail temporaire
2 Groupement d'employeurs
3 Employeur saisonnier
4 Apprentissage familial : l'employeur est un ascendant de l'apprenti
0 Aucun de ces cas

Code NAF
Nomenclature d'activités et des produits française correspondant à l'activité principale de l'établissement d'exécution du contrat (version 2008)

Code IDCC
Identifiant de la convention collective de branche appliquée par l'établissement dans le cadre de l'exécution du contrat ou à défaut de la convention d'entreprise (non adaptive d'une convention de branche) ou enfin dans le cas de certaines grandes entreprises du code du statut. Ce code peut être obtenu sur le site du ministère du Travail www.travail.gouv.fr. S'il n'y a pas de convention collective veuillez indiquer le code 9999, si la convention collective est en cours de négociation, veuillez indiquer le code 9998.

Effectif salarié de l'entreprise
L'effectif renseigné est celui de l'entreprise dans sa globalité et non seulement l'effectif de l'établissement d'exécution du contrat.

L'APPRENTI(E)

Département de naissance : indiquez le numéro du département.
Pour les personnes nées à l'étranger, indiquez 099.

Nationalité :

1 Française
2 Union Européenne
3 Etranger hors Union Européenne
Assurez-vous que le salarié étranger, non citoyen européen, dispose au début du contrat d'un titre de séjour valable l'autorisant à travailler en France et d'une autorisation de travail délivrée dans le cadre de l'article L. 5221-5 du code du travail.

Régime social :

1 MSA
2 URSSAF

Situation avant contrat :

1 Scolaire (hors DIMA)
2 Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) ou autre classe préparatoire à l'apprentissage (CLIPA, CPA…)
3 Etudiant
4 Contrat d'apprentissage
5 Contrat de professionnalisation
6 Contrat aidé
7 Stagiaire de la formation professionnelle
8 Salarié
9 Personne à la recherche d'un emploi (inscrite ou non au Pôle Emploi)
10 Inactif

Parcours de formation antérieur de l'apprenti :
La table « diplômes ou titres » ci-dessous est à utiliser pour compléter les champs « dernier diplôme ou titre préparé », « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » ainsi que le champ « diplôme ou titre visé » de la rubrique « formation »

Diplômes et titres de l'apprenti

Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus
10 Doctorat
11 Master professionnel/DESS/diplôme grande école
12 Master recherche/DEA
19 Autre diplôme ou titre de niveau bac+5 ou plus
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4
21 Master professionnel (M1+M2 ou seul M2)
22 Master général (M1+M2 ou seul M2)
23 Licence professionnelle
24 Licence générale
29 Autre diplôme ou titre de niveau bac +3 ou 4
Diplôme ou titre de niveau bac +2
31 Brevet de Technicien Supérieur
32 Diplôme Universitaire de technologie
39 Autre diplôme ou titre de niveau bac+2
Diplôme ou titre de niveau bac
41 Baccalauréat professionnel
42 Baccalauréat général
43 Baccalauréat technologique
49 Autre diplôme ou titre de niveau bac
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP
51 CAP
52 BEP
53 Mention complémentaire
59 Autre diplôme ou titre de niveau CAP/BEP
Aucun diplôme ni titre
60 Aucun diplôme ni titre professionnel

Dernière année ou classe suivie par l'apprenti

01 l'apprenti a suivi la dernière année du cycle de formation et a obtenu le diplôme ou titre
11 l'apprenti a suivi la 1ère année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante)
12 l'apprenti a suivi la 1ère année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)
21 l'apprenti a suivi la 2è année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante)
22 l'apprenti a suivi la 2è année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)
31 l'apprenti a suivi la 3è année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante, cycle adapté)
32 l'apprenti a suivi la 3è année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)
40 l'apprenti a achevé le 1er cycle de l'enseignement secondaire (collège)
41 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 3è
42 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 4è

Exemple :
Avant le contrat d'apprentissage, le candidat, titulaire d'un baccalauréat général, était en première année de BTS qu'il souhaite poursuivre en apprentissage

Dans la rubrique « apprenti », indiquez
« diplôme le plus élevé = 42 »,
« dernier diplôme ou titre préparé = 31 »
et « dernière classe suivie = 11 ».
Dans la rubrique formation, indiquez « diplôme ou titre visé = 31 ».

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par l'article R.6223-24 du code du travail et encadrer au maximum 2 apprentis plus un redoublant (article R 6223-6). Des dispositions conventionnelles plus restrictives peuvent exister. En cochant cette case, l'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond bien à l'ensemble de ces critères. Le changement de maître d'apprentissage en cours de contrat implique de conclure un avenant au contrat initial.

LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant :
Contrat initial
11 Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti
Suite de contrats entre l'apprenti et l'employeur ou contrat conclu avec un apprenti ayant déjà effectué un contrat d'apprentissage auprès d'un autr employeur
21 Renouvellement de contrat chez le même employeur
22 Contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur
23 Contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu
Avenant : modification des conditions du contrat
31 Modification de la situation juridique de l'employeur
32 Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier
33 Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti
34 Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé
35 Modification du diplôme préparé par l'apprenti
36 Autres changements : changement de maître d'apprentissage, de durée de travail hebdomadaire, etc …

Type de dérogation :
11 Age de l'apprenti inférieur à 16 ans
12 Age supérieur à 25 ans : cas spécifiques prévus dans le code du travail
21 Réduction de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage
22 Allongement de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage
31 Début de l'apprentissage hors période légale (plus de 3 mois avant ou après la date de début du cycle de formation)
40 Troisième contrat pour une formation de même niveau
50 Cumul de dérogations
60 Autre dérogation

Date d'embauche : date à laquelle est conclu le contrat de travail par les deux parties (signatures).

Date de début d'exécution : date du 1er jour où débute effectivement le contrat (en entreprise comme en centre de formation).

LA FORMATION

Niveau du diplôme ou titre visé : Reportez-vous à la table « diplômes et titres de l'apprenti « dans la rubrique « Apprenti ».

Code du diplôme : Renseignez –vous auprès de l'établissement de formation responsable.

Inspection pédagogique compétente :
1 éducation nationale
2 agriculture
3 jeunesse et sport
4 autres

LES PIECES JUSTITIFICATIVES

Les pièces justificatives qui peuvent être demandées à l'employeur par les services d'enregistrement ou d'inspection en vue de la vérification de la complétude du dossier sont les suivantes :

- Le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;

- Les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;

- L'avis favorable du recteur d'académie, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;

- La décision prise par le recteur d'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de réduire ou d'allonger la durée du contrat ;

- La décision prise par le recteur d'académie le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de fixer le début de l'apprentissage hors période légale ;

- L'attestation d'ouverture d'un compte bancaire au bénéfice de l'apprenti mineur employé par un ascendant et précisant le lien de parenté ;

- Pour le contrat d'apprentissage conclu dans le cadre du secteur « privé », la copie de la demande de dérogation, ou la dérogation si elle a déjà été délivrée, permettant l'utilisation de machines par l'apprenti mineur ou son affectation à des travaux dangereux.

3 - DEFINITION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

C'est un **CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE, à TEMPS PLEIN**, (de type particulier), qui s'étend sur plusieurs mois, avec une période d'essai de 45 jours, consécutifs ou non, en entreprise.

L'APPRENTI EST CONSIDERE COMME UN SALARIE A TEMPS PLEIN. Il a les mêmes droits et les mêmes obligations que l'ensemble des salariés de la structure d'accueil. L'ensemble de la législation du travail (dispositions légales et conventionnelles) lui est applicable.

DEBUT DE CONTRAT

Le contrat peut débuter **au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après** le début du cycle de formation.

Le contrat d'apprentissage prévoit une **PERIODE D'ESSAI DE 45 JOURS, CONSECUTIFS OU NON, DE FORMATION PRATIQUE EN ENTREPRISE EFFECTUEE PAR L'APPRENTI.**

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015- Jo du 18 aout 2015, art.52 et 53

- **Pendant ces 45 jours**, le contrat peut être **résilié sans préavis** à l'initiative de l'apprenti ou de l'employeur. Il n'est pas nécessaire qu'un motif soit invoqué. La rupture doit être signifiée **par écrit.** Une copie de la constatation de rupture doit être transmise au CFA pour information.

- **Après cette période**, seule une rupture **à l'amiable** avec l'accord écrit des deux parties peut mettre un terme au contrat ; ou à défaut la décision du **Conseil des Prud'hommes** pour les motifs suivants : faute grave, manquement répété d'une des parties à ses obligations ou inaptitude de l'apprenti.

4 - EXECUTION DU CONTRAT

DUREE DE TRAVAIL

La durée totale du travail ne peut excéder la durée hebdomadaire légale, soit 39 ou 35 heures (durée quotidienne de 10 heures maximum pour les majeurs et 8 heures pour les mineurs). Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables à l'ensemble du personnel de la structure d'accueil.

La formation suivie au CFA est considérée comme du **TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF.**

A ce titre, l'employeur peut procéder à des retenues sur salaire en cas d'absences injustifiées. (*C. Trav., art. : L6222-28*)

Le repos hebdomadaire des apprentis, comme celui des autres salariés, doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives. (*C. Trav. : L 3131-1*)

CONGES

Comme tout salarié, les apprentis cumulent **les congés légaux annuels** y compris pendant le temps passé au CFA. Ils peuvent prétendre aux congés légaux pour événements familiaux (mariage, naissance, décès,...) au même titre que les autres salariés.

Tous les apprentis ont droit à **un congé de préparation aux examens, de 5 jours ouvrables** dans le mois qui précède l'examen d'obtention du diplôme.

RTT

L'apprenti bénéficie des mêmes modalités **de réduction de temps de travail (RTT)** que les autres salariés. Ainsi, « le jour de RTT qui leur est dû, est calculé sur la base des périodes de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA » (*Note DGEFP n°2001-38 du 21 septembre 2001, BOTR n°2001/22 du 5 décembre 2001*)

5 - SALAIRES

LE SALAIRE BRUT = SALAIRE NET, il n'y a pas de charges salariales pour l'apprenti (ni CSG, ni RDS). Les employeurs doivent payer aux apprentis la totalité du salaire brut selon les barèmes en vigueur sans opérer de retenues salariales (sauf mutuelle et prévoyance si obligatoires, et tickets restaurant).

Le salaire minimum est fixé en pourcentage du **SMIC,** croissant par **année d'exécution du contrat** d'apprentissage et en **fonction de l'âge de l'apprenti**. Ceci est un barème minimum, l'apprenti peut percevoir un salaire supérieur (sans charges patronales supplémentaires). *(C. Trav. : L 6222-27)*

L'augmentation de salaire (en % du SMIC) due au **changement d'âge (21 ans)** est applicable le 1er jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti et tient compte des années de contrat déjà exécutées. *(C. Trav. : D 6222-34)*

CONDITIONS DE REMUNERATION LORSQU'UN APPRENTI CONCLUT UN NOUVEAU CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

(D. n°2005-1117 du 06/09/05-Jo 08/09/05)

- **Avec le même employeur**, l'apprenti perçoit une rémunération correspondant, au minimum, à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat d'apprentissage précédent, sauf quand l'application des critères de rémunération liés à l'âge est plus favorable.

(C. trav. : D6222-31)

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

(C. trav. : D6222-32)

REMUNERATION DES APPRENTIS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Le tableau ci-dessous est issu de **la circulaire DGEFP -DGT n°2007-04 du 24/01/07** relative à la rémunération applicable aux apprentis. Il présente un exemple de parcours d'enseignement supérieur (DUT/BTS, licence, master), et différentes hypothèses d'articulation entre statut étudiant et apprentissage. Dans cet exemple, le jeune n'a jamais conclu de contrat d'apprentissage avant d'entamer ses études supérieures.

Année de rémunération : **0** : aucune **1** : 1ère année **2** : 2ème année

Diplôme / Statut/salaire	BTS/DUT 1ère année	BTS/DUT 2ème année	Licence	Master 1ère année	Master 2ème année
Statut	**Apprenti**	Etudiant	Etudiant	Etudiant	Etudiant
Année de Rémunération	**1**	0	0	0	0
Statut	**Apprenti**	**Apprenti**	Etudiant	Etudiant	Etudiant
Année de Rémunération	**1**	**2**	0	0	0
Statut	**Apprenti**	**Apprenti**	**Apprenti**	Etudiant	Etudiant
Année de Rémunération	**1**	**2**	**2**	0	0
Statut	**Apprenti**	**Apprenti**	**Apprenti**	**Apprenti**	Etudiant
Année de Rémunération	**1**	**2**	**2**	**2**	0
Statut	**Apprenti**	**Apprenti**	**Apprenti**	**Apprenti**	**Apprenti**
Année de Rémunération	**1**	**2**	**2**	**2**	**2**
Statut	Etudiant	**Apprenti**	**Apprenti**	**Apprenti**	**Apprenti**
Année de Rémunération	0	**2**	**2**	**2**	**2**
Statut	Etudiant	Etudiant	**Apprenti**	**Apprenti**	**Apprenti**
Année de Rémunération	0	0	**2**	**2**	**2**
Statut	Etudiant	Etudiant	Etudiant	**Apprenti**	**Apprenti**
Année de Rémunération	0	0	0	**1**	**2**
Statut	Etudiant	Etudiant	Etudiant	Etudiant	**Apprenti**
Année de Rémunération	0	0	0	0	**2**

SMIC MENSUEL au 01/01/17= 9.76 €/h Décret n° 2016-1818 du 22/12/16 JO du 23/12/2016	SMIC En Euros 151.67h/mois	- de 21 ans			+ de 21 ans		
		1ère année	2ème année	3ème année	1ère année	2ème année	3ème année
SECTEUR PRIVE	**1 480,00 €**	**41%**	**49%**	**65%**	**53%**	**61%**	**78%**
35 Heures / Semaine 151,67 Heures / Mois		606,80 €	725,20 €	962,00 €	784,40 €	902,80 €	1 154,40 €
Charges patronales (1) (2) entre 11 et 20 salariés		62,60 €	79,30 €	112,69 €	87,65 €	104,34 €	139,82 €
Charges patronales (1) (2) +20 salariés		64,38 €	81,55 €	115,88 €	90,13 €	107,30 €	143,78 €
SECTEUR PUBLIC	**1 480,00 €**	**61%**	**69%**	**85%**	**73%**	**81%**	**98%**
35 Heures / Semaine 151,67 Heures / Mois		902,80 €	1 021,20 €	1 258,00 €	1 080,40 €	1 198,80 €	1 450,40 €
Charges patronales (1) entre 11 et 20 salariés		104,34 €	121,03 €	154,42 €	129,38 €	146,08 €	181,55 €
Charges patronales (1) +20 salariés		107,30 €	124,47 €	158,80 €	133,05 €	150,22 €	186,70 €

(*) Le cas échéant, le salaire est fixé en pourcentage du Salaire Minimum Conventionnel (SMC) correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable / **(1)** Cotisations et taux AT évalué à 2% / **(2)** Exonération pour les entreprises inscrites au répertoire des métiers.

Voir directement avec le CFA-EVE pour la rémunération sur une 3ème année.

Employeur du secteur public

Majoration de 20 points pour les apprentis préparant un diplôme de niveau III.

Décret 93-162 du 02/02/93 ; JO du 06/02/93

6 - CHARGES SALARIALES et PATRONALES

Pour plus d'informations, contactez l'URSSAF

Entreprises de moins de 11 salariés *

* employeurs inscrits au répertoire des métiers ou au registre du commerce

EXONERATION TOTALE DES CHARGES SOCIALES LEGALES ET CONVENTIONNELLES, PATRONALES ET SALARIALES, Y COMPRIS LA CSA,

Excepté la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et des cotisations supplémentaires AT/MP éventuellement dues.

Entreprises de plus de 11 salariés

EXONERATION DE LA TOTALITE DES COTISATIONS PATRONALES DE SECURITE SOCIALE

Exonération des **cotisations sociales** d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.

COTISATIONS RESTANT EXIGIBLES :

- la contribution de solidarité pour l'autonomie, CSA
- la contribution au Fonds national d'aide au logement (FNAL), jusqu'à 20 salariés et à la contribution au FNAL supplémentaire, à partir de 20 salariés,
- les cotisations patronales d'assurance chômage* et d'AGS,
- les cotisations patronales et salariales* de retraite complémentaire et d'AGFF,
- le versement transport, le forfait social, la cotisation supplémentaire et la majoration complémentaire d'accidents du travail, le cas échéant.
- Le financement des organisations syndicales

**uniquement pour les entreprises qui cotisent au taux effectif minimal de cotisation*

Employeur du secteur public

L'Etat prend en charge :

- la totalité des cotisations patronales d'assurances sociale et d'allocations familiales,
- les cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris, le cas échéant, les contributions versées par les personnes morales de droit public qui ont adhéré au régime d'assurance.

Les cotisations restant dues par l'employeur sont :

- la cotisation patronale de retraite complémentaire versée à l'IRCANTEC,
- la Contribution de Solidarité Autonomie,
- la cotisation au titre du Fonds National d'Aide au Logement (0,10 %),
- la cotisation AT/MP,
- et le cas échéant, le versement transport.

Les exonérations restent acquises,
quel que soit le montant du salaire réellement versé à l'apprenti.

La rémunération des apprentis entre dans la masse salariale servant au calcul des participations dues par l'entreprise.
L'apprenti n'entre pas dans le calcul du seuil social de l'entreprise.

REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

(C. trav. : L212-5)

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaires dont le taux *(ne pouvant pas être inférieur à 10 %)* est fixé par une convention ou un accord de branche étendu, ou, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut de convention ou d'accord, chacune des 8 premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % *(voir exemple ci-dessous)*, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Pour une embauche à 39 H = Majoration du coût horaire de 25 % pour les 4 heures supplémentaires

Smic horaire mensuel **+** (SMIC horaire **+**25 %) **x** Moyenne heures supplémentaires mensuelles*

Soit : 1480.00 € **+** ((9.76 € **+**2.44 €) **x** 17,33 h) = **1691.43 €**

*Moyenne heures supplémentaires mensuelles = (4 h x52 sem.) / 12 mois = 17h33

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

TITRE DE TRANSPORT EN COMMUN DOMICILE-TRAVAIL

En Ile de France, les apprentis peuvent prétendre au remboursement par l'employeur, dans les mêmes conditions que les autres salariés.

AUTRES AVANTAGES

Lorsque la convention collective ou un accord d'entreprise prévoit des avantages tels que **: 13ème mois, primes, tickets restaurants**... l'apprenti y a droit au même titre que les autres salariés.

TERME DU CONTRAT

Sauf clause spécifique, aucune indemnité de fin de contrat à durée déterminée n'est due. Les apprentis bénéficient à la fin de leur contrat des mêmes droits aux allocations chômage que ceux dont jouissent les salariés.

L'apprenti doit obtenir son solde de tout compte. Le salaire dû est celui afférent au nombre de jours de travail effectués, plus éventuellement, les indemnités compensatrices de congés payés, primes, 13ème mois au prorata de la durée du contrat d'apprentissage.

PROTECTION SOCIALE

L'apprenti, comme tous les autres salariés, est assuré social et relève du régime général de la sécurité sociale. Il bénéficie donc de la même protection sociale qu'un salarié.

http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-professionnelle/vous-faites-des-etudes/vous-etes-apprenti.php

7 - AIDES AUX EMPLOYEURS *(C. Trav. : Art. L 6243-1)*

La loi de Finances pour 2014 a été validée 29/12/2013 et publiée au J.O. (Loi n° 2013 – 1278 du 29/12/2013 de Finances pour 2014).

PRIME REGIONALE A L'APPRENTISSAGE

Pour les contrats d'apprentissage signés à compter du 1er janvier 2014, les entreprises de moins de 11 salariés et les collectivités territoriales (dont le nombre d'habitants est inférieur ou égal à 5000), bénéficient de la prime régionale (dans laquelle est situé l'établissement où travaille l'apprenti) d'un montant de **1000 euros**.

Cette aide est versée à l'entreprise par la Région concernée, à la fin de chaque année de formation.

D'autres régions peuvent décider de fixer un montant supérieur (Article 140 de la loi de Finances 2014), merci de vous rapprocher de votre Région afin de connaître les modalités applicables.

BONUS POUR L'EMBAUCHE D'APPRENTIS SUPPLEMENTAIRES

La loi de finance pour 2015 publiée au JO du 30 décembre 2014

Création d'une aide supplémentaire d'au moins 1000€ pour les PME de moins de 250 salariés, à condition de remplir l'une des conditions suivantes :

- embauche d'un premier apprenti : il faut justifier, à la date de conclusion du contrat, de ne pas avoir employé d'apprentis depuis le 1er janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti

  Si le contrat d'apprentissage a été conclu le 3 septembre 2014, pour bénéficier de l'aide, l'entreprise devra justifier ne pas avoir employé d'apprenti dans l'établissement d'accueil du nouvel apprenti, depuis le 1er janvier 2013)

OU

- embauche d'un apprenti supplémentaire : il faut justifier, à la date de conclusion du contrat, employer dans le même établissement, au moins un apprenti dont le contrat est en cours (au-delà de la période des deux mois). 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 1er janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat

  Si le nouveau contrat d'apprentissage a été conclu le 3 septembre 2014, pour bénéficier de l'aide, l'entreprise devra justifier avoir employé un apprenti supplémentaire dans l'établissement d'accueil du nouvel apprenti. Ainsi, si au 1er janvier 2014, l'entreprise emploie dans l'établissement d'accueil du nouvel apprenti déjà 2 apprentis, l'entreprise bénéficiera de l'aide si, grâce à ce nouveau contrat, elle passe de 2 à 3 apprentis dans l'établissement)

Cette aide est applicable aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er juillet 2014.

Le montant et les modalités d'attribution de ces primes sont fixés par le conseil régional.

BONUS – QUOTA ALTERNANT

Les entreprises de 250 salariés et plus, tous établissements confondus, redevables de la taxe d'apprentissage, dont le nombre d'alternants dépasse le seuil de 5 % de leur effectif annuel moyen, bénéficient d'un bonus.
L'employeur doit en faire la demande auprès de Pôle emploi avant le 30 septembre de l'année au cours de laquelle l'entreprise déclare son effectif annuel moyen auprès des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage.

CREDIT D'IMPOTS

La loi de Finances pour 2014 a été validée par le Conseil Constitutionnel le 29/12/2013 et publiée au J.O. (Loi n° 2013 – 1278 du 29/12/2013 de Finances pour 2014).

Le crédit d'impôt apprentissage de 1600 euros (2 200 euros dans certaines conditions) est limité, à partir du 1er janvier 2014 à la 1ere année du cycle de formation et uniquement aux apprentis préparant un diplôme d'un niveau Bac+2 *(Article 36 de la loi de Finances 2014).*

Lors de la déclaration d'impôts, le crédit d'impôt est calculé sur l'année civile précédente. Les montants indiqués sont répartis au prorata du temps de présence des apprentis par année civile.

8 – COUTS ANNUELS DE FORMATION *(C. Trav. : Art. L 6241-1 / L 6241-12)*

A titre indicatif - Sous réserve de modifications réglementaires

Employeur du secteur privé

Conformément aux dispositions de la loi de modernisation du 17 janvier 2002, lorsqu'elles emploient un apprenti, les entreprises redevables de la **taxe d'apprentissage** sont tenues d'apporter au CFA où est inscrit cet apprenti un concours financier qui s'impute sur la fraction de la taxe d'apprentissage. Le montant de ce concours est au moins égal, dans la limite de la fraction de la taxe réservée à l'apprentissage, au coût par apprenti fixé par la Région dans la convention de création du CFA.

Ce coût est fixé, chaque année, par le Conseil Régional d'Ile de France.

Le CFA EVE est habilité à percevoir toutes les catégories de votre taxe d'apprentissage :

Quota (y compris CSA*) + Hors Quota

* pour les entreprises de plus de 250 salariés ayant moins de 5% d'alternants parmi leur effectif
Si la partie Quota ne suffit pas à couvrir le coût de formation, le Hors Quota peut être un complément jusqu'à hauteur de ce coût, (*loi n°2014-891 du 8 août 2014.)*

Libellé du versement :
n° UAI : 0912119J
AGESUP A EVRY – CFA EVE - 48, cours Blaise Pascal 91025 EVRY Cedex

Employeur du secteur public

Le CFA EVE s'engage à facturer au maximum la différence entre le coût réel de formation et la subvention régionale qu'il perçoit, **soit le coût résiduel**.
La facturation interviendra chaque année de formation, au plus tard le 30 septembre (ou selon les modalités à définir entre les signataires).

Pour toute information complémentaire
Tél. : 01.60.79.54.00 - cfa@cfa-eve.fr