



MEMENTO DE L'EMPLOYEUR



L'apprentissage: un contrat gagnant gagnant !

Fondé sur le principe de l'alternance, (période entreprise / périodes école), l'apprentissage est un mode de formation qui allie formation théorique et immersion professionnelle dans une entreprise, en partenariat avec un centre de formation d'apprentis (CFA). Il s'agit d'un vrai contrat de travail qui repose sur des engagements réciproques et fait de l'alternant un salarié à part entière.

Tout en donnant l'opportunité à un jeune d'acquies à la fois un diplôme et une expérience professionnelle, il s'agit pour vous entreprise d'un véritable élément de gestion R.H., d'anticiper les besoins en personnel et les évolutions internes. L'apprentissage permet de former un jeune à la culture et aux spécificités de l'entreprise, sur une période significative.

Le maître d'apprentissage:

La formation de l'apprenti en entreprise est assurée par le maître d'apprentissage.

Il aide l'apprenti à s'insérer dans l'entreprise, à comprendre les règles et l'organisation et le soutient dans la réalisation de sa mission. Il est également garant du transfert de ses savoirs et savoir-faire à l'apprenti.

Il évalue et valide les acquis de l'apprenti et s'assure de la correspondance des apprentissages en entreprise avec ceux de la formation, grâce à une coordination avec le tuteur pédagogique.

Conditions requises pour la fonction de maître d'apprentissage:

Être salarié de l'entreprise d'accueil et travailler sur le même site que l'apprenti.

Être titulaire d'un diplôme de niveau équivalent à celui préparé par l'apprenti et 2 ans d'expérience professionnelle, ou justifier d'une expérience d'au moins 3 ans en relation avec la qualification du diplôme.

Les avantages

AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

- **Prime à l'apprentissage** de 1000€, versée par la Région sous condition d'assiduité en formation au Centre de Formation d'Apprentis, pour les entreprises de -20 salariés.
Cette prime forfaitaire vise à compenser à l'employeur le temps passé par son apprenti en formation.
- **Aide au recrutement d'un apprenti** de 1000€, versée par la Région sous condition, pour l'embauche d'un 1er apprenti ou d'un apprenti supplémentaire, pour les entreprises de -250 salariés.
- Renforcement de la qualité de l'accompagnement en entreprise avec une majoration des aides pour les entreprises proposant une formation à leur Maître d'apprentissage (500 euros)
Modalités d'attribution propre à chaque conseil régional
- **Crédit d'impôt apprentissage** de 1600 €, limité à la première année du cycle de formation et aux seuls apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal à BAC+2.
Ce crédit d'impôt concerne les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés.
Ce montant est porté à 2 200 euros dans les cas suivants:
 - lorsque l'apprenti reconnu travailleur handicapé
 - lorsque l'apprenti est employé par une entreprise portant le label "Entreprise du patrimoine vivant"
 - lorsque l'apprenti a signé son contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.

EXONERATION DE CHARGES

Entreprises de moins de 11 salariés :

- Exonération des charges sociales pour l'entreprise qui emploie un apprenti
- Exonération totale des cotisations patronales et salariales légales ou conventionnelles

Entreprises de 11 salariés et plus :

- Exonération des charges sociales pour l'entreprise qui emploie un apprenti
- Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle.

Apprenti en situation de handicap

- Entreprise de + de 20 salariés : obligation d'un effectif minimum 6% de personnes handicapées.
- Toute personne reconnue handicapée peut suivre une formation en apprentissage sans limite d'âge.
- **Aides spécifiques** supplémentaires prévues pour l'employeur et l'apprenti

Financement de la formation

La taxe d'apprentissage, due par les entreprises, permet à celles-ci de participer à la formation de leurs futurs collaborateurs.

Les employeurs assujettis peuvent s'acquitter de la taxe d'apprentissage en réalisant des versements exonérateurs via les OCTAS (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage) afin de soutenir le financement de l'apprentissage et de la formation technologique et professionnelle.

Le CFA MidiSup est habilité à recevoir la part quota et hors quota, catégories A & B.

Rémunération

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et progressif en fonction de l'âge et de l'année d'exécution de son contrat.

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

[--> Simuler le cout d'un apprenti pour votre entreprise](#)

	Moins de 18 ans	18-20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC
	313,57 euros	514,25 euros	664,76 euros
2 ^{ème} année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC
	464,08 euros	614,59 euros	765,11 euros
3 ^{ème} année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC *
	664,76 euros	815,28 euros	978,33 euros

* ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable

Le contrat d'apprentissage

UN VÉRITABLE CONTRAT DE TRAVAIL (Art. L6211-1 et suivants)

- Contrat d'apprentissage = C.D.D. de type particulier ou CDI
- **Jeunes de moins de 26 ans.** A titre expérimental, à compter du 1^{er} janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2019, la limite d'âge d'entrée en apprentissage est portée à **30 ans**.
- **Durée du contrat :** varie de 12 à 36 mois selon le diplôme préparé. Possibilité de prolongation cas particuliers (travailleurs handicapés, sportifs de haut niveau,...)
- **Période d'essai** (non renouvelable) de 45 jours cumulés en entreprise, à compter de la date de début du contrat.
- **Congés payés légaux** à prendre sur « son temps entreprise » (2.5 jours/mois travaillé)

La durée de la formation en CFA est prise en compte dans la durée de travail

DEMARCHES ADMINISTRATIVES

- Désigner le maître d'apprentissage
- Etablir le partenariat avec le CFA MIDISUP
- Etablir le contrat:
Pour obtenir le formulaire CERFA FA 13*, l'employeur du secteur privé en fait la demande auprès de sa chambre consulaire (CCI, Chambre de Métiers ou Chambre d'Agriculture).
L'employeur du secteur public en fait la demande auprès de la DIRECCTE de son département.
Remplir le CERFA et le renvoyer au CFA MidiSup pour enregistrement et renvoi à la chambre consulaire
- Prévoir la visite d'information et de prévention dans les deux mois qui suivent l'embauche (entrée en vigueur le 1er janvier 2017 par le décret du 27 décembre 2016)
- Faire la déclaration préalable à l'embauche

*également téléchargeable sur www.midisup.com