

Informations

SFCA service formation
continue et alternance
6 rue Kléber CS 16926
35069 Rennes Cedex
02.23.23.39.50
formation-continue.univ-
rennes1.fr

Contacts

Pour tous
renseignements et mise
en place du contrat

Chargé de mission

Guillaume RIOU
guillaume.riou@univ-
rennes1.fr
02.23.23.31.07

Assistante de formation

Mélanie LECRU
melanie.lecru@univ-
rennes1.fr
02.23.23.40.09

Avertissement

*Document non contractuel,
les informations publiées sur
cette note le sont à titre indicatif
et provisoire au regard de la loi
du 05/09/2018 sur la liberté de
choisir son avenir professionnel*

*Pour toutes précisions
réglementaires, merci de
consulter le site du Ministère du
Travail.*

Présentation

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir un diplôme d'État ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Bénéficiaires

- Jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus
- Au-delà de 29 ans, accès à certains publics : apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, travailleurs handicapés, personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise
- Pour les jeunes en situation de handicap, des aménagements sont prévus (durée du contrat et temps de travail ; déroulement de la formation)

Entreprises d'accueil

- Toutes les entreprises du secteur privé, y compris les associations
- Les entreprises du secteur public non industriel et non commercial (dont les 3 fonctions publiques)
- Les entreprises de travail temporaire

Nature et durée du contrat

CDD d'un à 3 ans ou CDI avec une action d'apprentissage :

- La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. (Article L6222-7-1). la période d'essai porte sur les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise. Durant cette période, le contrat peut être rompu sans motif par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal).

Rémunération

La rémunération varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat.

% du SMIC	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
18 ans à 20 ans	43%	51%	67%
21 ans à 25 ans	53%*	61%*	78%*
26 ans et plus	100%*	100%*	100%*

*ou du salaire minimum conventionnel

- Évolution et réévaluation de la rémunération : lorsque l'apprenti atteint 21 ans ou 26 ans au cours du contrat, sa rémunération est réévaluée à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa date d'anniversaire.

SMIC brut mensuel

A titre d'information, au
01/01/2020 : 1 539,42 €

La rémunération des apprentis est non imposable sur le revenu (dans la limite du SMIC annuel) et est exonérée des cotisations salariales jusqu'à 79% du SMIC.

Droits et devoirs de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, notamment :

- Congés payés (2,5 jours par mois, soit 5 semaines pour les contrats d'un an) à prendre en dehors des périodes en centre de formation ;
- Temps de travail : heures supplémentaires, RTT ;
- Cotisation retraite ;
- Ouverture de droits au chômage.

En contrepartie, il se doit d'être assidu en formation et en entreprise, de respecter les termes du contrat de travail et de formation, ainsi que les règlements intérieurs.

Fonction tutorale

Un maître d'apprentissage est obligatoirement nommé, il est désigné sur le contrat de travail.

Conditions pour être maître d'apprentissage : les branches professionnelles pourront fixer des conditions spécifiques ou à défaut :

- personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- personnes justifiant de 2 ans d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Financement de la formation

Dans le cadre de la réforme de la formation "Loi avenir professionnel", les opérateurs de compétences (OPCO) apportent le financement sur la base d'un niveau de prise en charge déterminé par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) ou à défaut la commission paritaire de la branche professionnelle du diplôme préparé.

Informations pratiques

Exonérations de charges

www.urssaf.fr

(exonérations générales)

Simulateur de coût de l'alternance

www.alternance.emploi.gouv.fr

Travailleurs handicapés

www.agefiph.fr/

www.fiphfp.fr/

Liens utiles

www.alternant.actionlogement.fr

www.ter.sncf.com/bretagne/offres/tarifs

Aides aux entreprises

- Absence de prise en compte dans l'effectif de l'entreprise
- Pas de versement d'indemnités de fin de contrat
- L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage du secteur privé est supprimée à compter du 01/01/2019. Les employeurs peuvent désormais appliquer la réduction générale de cotisations patronales (l'ex réduction Fillon) en périmètre, donc étendue à l'AGIRC-ARRCO et à l'assurance chômage. L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du SMIC
- Prime à l'apprentissage pour les employeurs de moins de 11 salariés (effectif variable selon les régions)
- Aide au recrutement pour les employeurs de moins de 250 salariés qui recrutent un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire
- Déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (« bonus alternants »)
- Aide pour l'embauche d'un travailleur handicapé (AGEFIPH)
- Aide techniques et humaines pour l'embauche d'un travailleur handicapé dans la fonction publique (FIPHFP)

Aides aux apprentis

Aides au logement : un test en ligne permet de vérifier ses droits : <https://alternant.actionlogement.fr/>

- Aide au loyer : Mobili-jeunes
- Dépôt de garantie : Loca Pass / garant pour le parc privé
- Accompagnement dans la recherche

Aides au transport

- Aide au déplacement en TER via le Conseil Régional Bretagne : abonnement TER – UZUEL Jeunes et carte ACTUEL

Aide au permis de conduire : 500€

Recruter un apprenti : en pratique

Sélection du candidat par l'organisme de formation

Les candidats sont retenus après étude de leur dossier de candidature et entretien de sélection avec le responsable pédagogique.

Transmissions des offres

Vous pouvez nous transmettre vos offres de contrats que nous ferons suivre aux candidats correspondant à vos besoins.

Confirmation d'embauche

A l'issue de l'entretien au sein de votre entreprise, une fois votre sélection effectuée, vous nous retournez le document « demande de mise en place d'un contrat d'apprentissage » que vous aura remis le candidat. Ce document nous permettra de valider pédagogiquement le contenu de la mission avec le responsable de la formation et d'assurer le suivi administratif du contrat.

Le SFCA vous transmettra, le descriptif de la formation et le calendrier ainsi que le document CERFA (contrat de travail).

Lorsque le contrat sera signé par vous et le salarié, vous nous le transmettez pour validation avant enregistrement.

CERFA (contrat de travail)

A télécharger sur le portail de l'alternance
www.alternance.emploi.gouv.fr

À compter du 01/01/2020

l'organisme en charge de l'enregistrement du contrat sera votre OPCO (opérateur de compétences)

Contrat d'apprentissage

L'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage à son OPCO (opérateur de compétences). au plus tard dans un délai de cinq jours ouvrables qui suit le début d'exécution du contrat.

Outre le contrat, l'employeur doit également transmettre la convention de formation signée avec le CFA (article L. 6353-1 du code du travail) et, le cas échéant, la convention tripartite (employeur, CFA, apprenti) de réduction ou d'allongement de durée (article L. 6222-7-1 du code du travail).