

L'apprentissage à l'Université

GUIDE DE L'EMPLOYEUR



»» ATTENTION RÉFORME EN COURS,
CERTAINS ÉLÉMENTS
DE CE DOCUMENT SONT ENCORE
SUSCEPTIBLES D'ÉVOLUER. ««



LES DÉMARCHES DE L'EMPLOYEUR

L'EMPLOYEUR ÉTABLIT LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET LES DÉCLARATIONS OBLIGATOIRES.

Obtenir le formulaire du contrat cerfa «FA13» :

- L'employeur du secteur privé fait la demande du formulaire auprès de sa chambre consulaire : chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat ou chambre d'agriculture,
- L'employeur du secteur public fait la demande auprès de la DIRECCTE de son département.

Type de contrat : CDD ou CDI avec une période d'essai de 45 jours en entreprise, consécutifs ou non.

Date de début du contrat : au plus tôt 3 mois avant le jour de rentrée universitaire et au plus tard 3 mois après.

Date de fin du contrat : La fin du contrat ne pourra intervenir avant la fin du cycle de formation.



Durée constatée pour la procédure du contrat
d'apprentissage : 1 à 3 mois.

Remplir le contrat en 3 étapes :

1. L'employeur et l'apprenti remplissent et signent ensemble le contrat d'apprentissage, en gardent chacun une copie puis l'employeur l'envoie au CFA des Universités,
2. Le CFA des Universités complète le cadre qui lui est réservé et le transmet à la chambre consulaire ou à la DIRECCTE,
3. L'organisme consulaire valide, enregistre le contrat et transmet l'exemplaire validé aux différentes parties.

Temps de travail : la durée du travail est celle applicable à l'entreprise, elle comprend le temps passé en entreprise et à l'université (base horaire universitaire : 35 heures).

Les congés payés : l'apprenti bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Les congés sont pris en accord avec l'employeur en dehors des périodes universitaires.



Déclarations obligatoires : DUE auprès de l'URSSAF,
caisse de retraite etc.



L'EMPLOYEUR DÉSIGNE LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE OU L'ÉQUIPE TUTORALE

CONDITIONS POUR ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE :

- Être salarié de l'entreprise d'accueil et travailler sur le même site que l'apprenti,
- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau équivalent à celui préparé par l'apprenti avec une année d'expérience professionnelle dans le même domaine, sinon justifier d'une expérience d'au moins deux ans en relation avec la qualification du diplôme.

MISSIONS DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE :

- Définir en collaboration avec l'université la mission et les tâches de l'apprenti,
- Encadrer l'apprenti et lui transmettre les savoir-faire pour l'obtention du diplôme,
- Suivre et compléter le livret d'apprentissage et de liaison,
- Participer à la réunion des maîtres d'apprentissage organisée par le CFA des Universités,
- Recevoir le tuteur universitaire pour le suivi de l'apprenti.



LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI

UN SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum de l'apprenti est déterminé en fonction de son âge, du nombre d'années d'apprentissage et de l'éventuelle succession de contrat d'apprentissage (voir grille ci-dessous).

Il est versé tous les mois à compter de la date de début du contrat. Le montant mensuel est le même que l'apprenti soit en cours ou en entreprise.

Des majorations peuvent être appliquées dans certains cas, pour plus d'informations nous contacter.

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Jusqu'à 17 ans	27 %*	39 %*	55 %*
De 18 à 20 ans	43 %*	51 %*	67 %*
De 21 à 25 ans	53 %**	61 %**	78 %**
26 ans et plus	100%**	100%**	100%**

*smic / **smic ou smc si plus favorable

Rémunération applicable pour les contrats d'apprentissage signés à partir du 1^{er} janvier 2019.



- 1^{ère} année : DUT 1, DSCG 1, Master 1
- 2^{ème} année : DUT 2, Licence Pro, Master 2, DCG, DSCG 2
- 3^{ème} année : 3^e année de licence, certains cas particuliers

Dans le cas de contrats successifs, le taux de rémunération minimum correspond à celui du contrat d'apprentissage précédent à condition que le diplôme ait été obtenu (sauf dispositions plus favorables).



L'EMPLOYEUR CONTRIBUE AU COÛT DE LA FORMATION

Actuellement, les employeurs contribuent au financement de la formation des apprentis selon un barème dans le secteur public (montant annuel et par apprenti), par la taxe d'apprentissage dans le secteur privé.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 prévoit une évolution de ce mode de financement.

Pour toute information liée au financement, nous consulter.



RÉFORME EN COURS

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 05/09/2018 prévoit une réforme de l'apprentissage.

Certains éléments de ce document sont susceptibles d'évoluer.

Plus d'informations : www.cfa-univ.fr



L'EMPLOYEUR BÉNÉFICIE D'AIDES FINANCIÈRES

	-11 SALARIÉS	DE 11 À 249 SALARIÉS	+250 SALARIÉS	CONTACT
Prise en charge de l'action de formation au tutorat	•			OPCO
Prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage	•	•	•	OPCO
Exonération du salaire des apprentis pour la détermination de l'assiette CUFPA (contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage)	•			OPCO
Réduction de la CUFPA (contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage)	•			OPCO
Réduction générale de cotisations	•	•	•	URSSAF
Bonus alternants			•	OPCO
Aide pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés	•	•	•	AGEFIPH FIPHFP