



## FICHE PRATIQUE EMPLOYEUR

### L'apprentissage à l'Université de Strasbourg

#### ⇒ Le contrat d'apprentissage

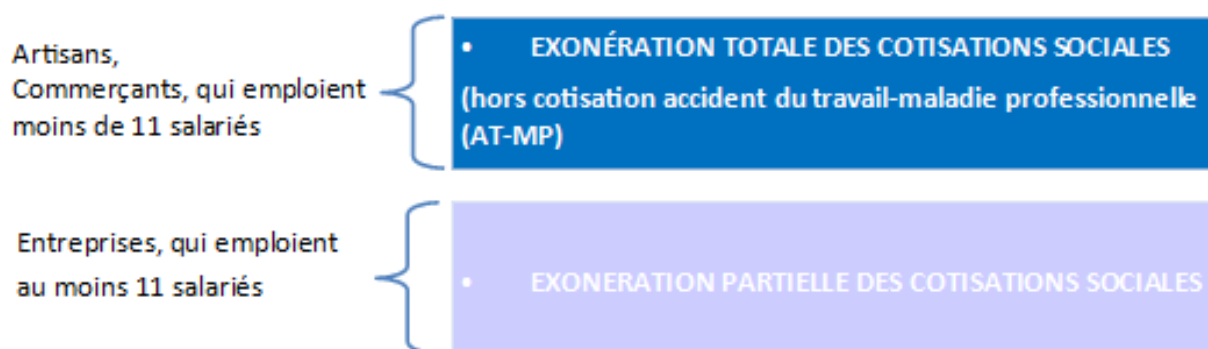
Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un **employeur** et un **salarié**. Son objectif est de permettre à un futur diplômé de suivre une formation, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un **diplôme** ou un **titre professionnel**, d'un niveau **bac+2** à **bac+5**.

#### ⇒ Quels avantages pour les employeurs ?

- Repérer de futurs collaborateurs et les former à sa culture d'entreprise
- Bénéficier d'un apport de connaissances nouvelles
- Rester connecté avec les innovations et les évolutions de la théorie de son secteur
- Anticiper et prévoir les compétences nécessaires à l'avenir de son entreprise

#### L'exonération de charges salariales

L'employeur est exonéré des charges sociales, à l'exception de la cotisation patronale d'accidents du travail et maladie professionnelle.



Ils restent soumis à :

- la cotisation AT-MP,
- la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA),
- la contribution Fnal,
- les cotisations patronales d'assurance chômage et d'assurance garantie des salaires (AGS),
- le versement transport,
- le forfait social, en cas de versement de primes de participation ou d'intéressement aux apprentis,
- les cotisations prévues par certaines conventions collectives.

**La prime régionale à l'apprentissage de 1000 euros par apprenti, versée aux entreprises de moins de 11 salariés.**

**L'aide régionale au recrutement d'apprenti** (cumulable avec la prime régionale) pour les employeurs de moins de 250 salariés qui recrutent un apprenti supplémentaire ou une première embauche depuis le 1er janvier de l'année précédente (vérifier les conditions d'attributions).

### **Le crédit d'impôt de 1600 euros**

Aide attribuée durant la première année du cycle de formation, pour les entreprises qui embauchent un apprenti, préparant un diplôme de niveau bac+2 (DUT, DEUST).

**La déduction de la créance "bonus alternant"** pour les entreprises de plus de 250 salariés qui emploient plus de 4 % de jeunes en apprentissage (5 % pour la taxe payable en 2016 au titre de 2015), dans la limite de 6 % d'alternants.

### **L'aide pour l'embauche d'un travailleur handicapé (versée par l'Agefiph).**

#### **La rémunération attractive :**

|   | <b>De 18 à 20 ans</b> | <b>21 ans et plus</b> |
|---|-----------------------|-----------------------|
| <b>DUT 1<sup>ère</sup> année</b><br><b>Master 1<sup>ère</sup> année</b>                       | 41% du SMIC*          | 53% du SMIC*          |
| <b>DUT 2<sup>ème</sup> année</b><br><b>Licence pro</b><br><b>Master 2<sup>ème</sup> année</b> | 49% du SMIC*          | 61% du SMIC*          |
| <b>Programme grande école</b><br>3 <sup>ème</sup> année                                       | 65% du SMIC*          | 78% du SMIC*          |

\*Le salaire indiqué peut être supérieur par accord contractuel ou conventionnel.

Pour le secteur public, ces pourcentages sont majorés de 20 points.

### **La possibilité d'avoir un nouveau salarié, non comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise.**

#### **⇒ Quelles sont les modalités du contrat ?**

**Nature du contrat :** CDD ou CDI, comportant une période d'essai de 45 jours.

Dans les deux cas, la durée du cycle de formation peut aller de 1 à 3 ans, selon le diplôme.

**Tutorat :** l'entreprise désigne un maître d'apprentissage, en charge de l'encadrement de l'apprenti. Celui-ci devra être titulaire d'un diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti et avoir au moins 2 années d'exercice dans le métier concerné, OU justifier de 3 ans d'expérience professionnelle en relation avec le diplôme préparé par l'apprenti.

## ⇒ Comment est financée la formation ?

La formation est financée par l'**Etat**, la **Région** et la **Taxe d'Apprentissage**, à laquelle est soumise chaque entreprise.

L'entreprise qui accueille un apprenti participe au financement de sa formation en orientant vers le CFA Universitaire ou CFA de branche (via l'OCTA) une somme équivalente au coût de la formation, dans la limite de son assujettissement. La participation aux frais de formation n'est donc pas une charge supplémentaire pour l'entreprise qui doit, dans tous les cas s'acquitter de la Taxe d'Apprentissage.

Les frais d'inscription ne sont ni à la charge de l'entreprise, ni à celle de l'apprenti, pour qui la formation est gratuite.

## ⇒ Comment procéder pour recruter un apprenti?

1. Définir le profil et cibler la formation
2. Effectuer le recrutement de l'apprenti
3. Pré-inscrire l'apprenti au CFA Universitaire ou autre CFA partenaire
4. Rédiger le contrat d'apprentissage (Cerfa FA 13) en trois exemplaires. Le contrat devra être signé par l'entreprise et l'apprenti, puis envoyé au CFAU ou autre CFA partenaire pour obtenir le visa de son directeur
5. Transmettre le contrat à l'organisme consulaire compétent (avant le début du contrat, ou dans les 5 jours ouvrables, au plus tard)
6. Effectuer la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF (au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard le jour de la mise au travail effective de l'apprenti)
7. Effectuer les formalités administratives : prendre contact avec la Médecine du Travail pour la visite médicale (à réaliser dans les 2 mois suivants le début du contrat), affilier l'apprenti à la Caisse de retraite complémentaire de l'entreprise

## ⇒ Vos contacts

- **CFA Universitaire** : cfau@uha.fr, 03 89 33 65 90 (ou autre CFA partenaire)
- **Faculté/UFR/ IUT/école** qui dispense la formation (voir coordonnées dans le catalogue des formations en alternance)
- **Mission apprentissage** de l'Université de Strasbourg: asteydli@unistra.fr, 03 68 85 61 59