

Memento de l'employeur



L'apprentissage,
un contrat
gagnant
gagnant

Du Bac +3 au Bac +5
Développez votre compétitivité,
Assurez l'avenir de votre entreprise,
Renforcez les compétences au sein de vos équipes.



SOMMAIRE

01

CFA JurisCampus

Qu'est-ce qu'un Centre de Formation des Apprentis (CFA) en quelques chiffres.

02

Vos avantages financiers

Exonérations de charges, aides au financement de la formation, etc.

03

Le contrat d'apprentissage

Conditions, rémunération, résiliation, etc.

04

L'apprenti

Tout ce qu'il faut savoir sur son statut.

05

Les étapes

Recrutement, conventions, démarches administratives, etc.

CFA JurisCampus, nos missions

La formation par l'alternance a un double enjeu. Elle donne à l'alternant la possibilité de se former tout en cumulant une expérience professionnelle et elle permet à l'entreprise qui accueille un apprenti de bénéficier d'un apprenant bien formé.

L'alternance permet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, en leur permettant d'acquérir une qualification dans le cadre d'un contrat de travail associant en alternance périodes de formation et mises en situation de travail.

Grâce à notre équipe pluridisciplinaire, nous accompagnons les alternants dans leurs projets professionnels ainsi que les entreprises dans leurs besoins en compétences.



3 formations :



Licence 3

en partenariat avec
l'Université Toulouse I
Capitole

Bac +4

en partenariat avec
JurisCampus
Titre RNCP niveau 6

Bac +5

en partenariat avec
JurisCampus
Titre RNCP niveau 7



Le **CFA** est **ouvert depuis septembre 2021** et c'est déjà **88 apprentis** qui nous ont rejoints.



75 questionnaires remplis en quelques mois seulement !

Les avantages financiers

Vous êtes employeur d'apprenti, votre structure bénéficie donc d'exonérations de cotisations et de contributions sociales patronales et salariales au titre de ce contrat d'apprentissage.

Vous êtes une entreprise du secteur privé de moins de 11 salariés ?

Exonération totale des cotisations patronales et salariales légales ou conventionnelles :

- Cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales
- Contribution FNAL
- Cotisations salariales et patronales d'assurance chômage
- Versement transport et forfait social le cas échéant
- Contribution solidarité pour l'autonomie

Les cotisations qui restent à votre charge :

- Cotisations AT/MP
- Cotisations supplémentaires d'accident du travail éventuellement dues

Vous êtes une entreprise du secteur privé de 11 salariés et plus ?

Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle.

- Cotisations patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse)
- Cotisations patronales d'allocations familiales

Les cotisations qui restent à votre charge :

- Cotisations AT/MP
- Majoration complémentaire d'accident du travail
- Contribution de solidarité pour l'autonomie
- Contribution FNAL
- Cotisations patronales d'assurance chômage et d'assurance garantie des salaires (AGS)

Vous êtes une entreprise du secteur public ?

L'État prend en charge :

- Cotisations patronales relatives aux assurances sociales, aux allocations familiales, sauf les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles
- Cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti (aucune cotisation salariale n'est due. L'apprenti est également exonéré de la contribution au remboursement de la dette sociale et de la contribution sociale généralisée)
- Cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage

Aide de l'AGEFIPH

Cette aide a pour objectif d'inciter les entreprises à recruter en contrat d'alternance et les personnes en situation de handicap à acquérir une qualification tout en travaillant. La demande d'aide doit être faite à l'Agefiph directement par l'employeur, soit avec l'aide du conseiller Cap emploi, Pôle emploi ou Mission locale qui a soutenu la démarche, dans les trois mois suivant la date d'embauche.

Une aide exceptionnelle de 6000 € peut être attribuée par l'État pour l'embauche d'alternant du bac au bac + 5 selon certains critères

- embauche entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023
- sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés
- sous réserve de la réalisation d'un objectif de 5 % d'alternants dans leurs effectifs pour les entreprises de plus de 250 salariés

Financement de la formation

La loi Avenir professionnel confie aux branches professionnelles la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage, via les OPCO, à compter du 1^{er} janvier 2020.

L'entreprise doit se mettre en relation avec l'OPCO dont elle dépend pour définir le coût de prise en charge de la formation de son apprenti.

Retrouvez les dernières informations sur www.alternance.emploi.gouv.fr

Apprenti en situation de Handicap

Une entreprise de plus de 20 salariés à une obligation d'un effectif minimum de 6% de personne en situation de handicap.

- Toute personne reconnue en situation de handicap peut suivre une formation en apprentissage sans limite d'âge
- Des aides spécifiques supplémentaires sont prévues pour l'employeur et l'apprenti

À retrouver sur www.agefiph.fr



Le contrat d'apprentissage

La conclusion d'un contrat d'apprentissage est ouverte à l'ensemble des entreprises, sous réserve que cette dernière exerce une activité en lien avec la qualification et le diplôme visé, et à condition que les conditions de travail, de sécurité et d'hygiène soient en accord avec les règlements en vigueur.

L'apprenti possède le statut de salarié.

Il a donc les mêmes droits et devoirs que n'importe quel salarié de l'entreprise. Les lois, règlements et convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables.

Dans son temps de travail sont compris les cours à l'école et les examens ; l'employeur ne peut donc pas s'y opposer.

Depuis le 1er janvier 2017, une visite d'information et de prévention doit être faite dans les 2 mois qui suivent l'embauche (décret du 27 décembre 2016).



Jeune de moins de 30 ans



Durée du contrat

Peut varier de 6 à 36 mois selon le diplôme préparé

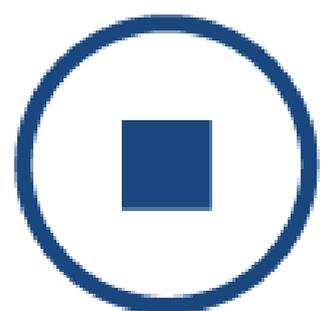
Possibilité de prolongation cas particuliers*

La date de fin du contrat doit couvrir la date de fin du cycle de formation, examen inclus



Rémunération

Un salaire déterminé en % du SMIC et progressif en fonction de l'âge et de l'année d'exécution de son contrat



Période d'essai

45 jours non renouvelables consécutifs ou non en entreprise, à compter de la date de début de contrat

*travailleurs en situation de handicap, sportifs de haut niveau, etc.

Contrat d'apprentissage	Salaire mensuel brut <i>(calcul sur la base du SMIC mensuel brut au 1er janvier de l'année de formation)</i>		
	1 ^{re} année d'exécution du contrat	2 ^e année d'exécution du contrat	3 ^e année d'exécution du contrat
- de 18 ans	27% du SMIC	39% du SMIC	55% du SMIC
18 à 20 ans	43% du SMIC	51% du SMIC	67% du SMIC
21 à 25 ans	53% du SMIC	61% du SMIC	78% du SMIC
26 ans et +	100% du SMIC		

Vous pouvez simuler le coût d'un apprenti pour votre entreprise ici :
<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-employeur/etape-1>

Résiliation d'un contrat d'apprentissage

Dans les 45 premiers jours, pendant la période d'essai :

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti.

Remarque :

il faudra veiller à en informer la chambre consulaire responsable de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Après les 45 jours de période d'essai :

Vous pouvez faire une rupture d'un commun accord, sans préavis.

Remarque :

il faudra veiller à en informer la chambre consulaire responsable de l'enregistrement du contrat d'apprentissage, à travers un document écrit et signé par toutes les parties du contrat.



Le contrat de travail d'un apprenti

Article L 6221 1 du Code du travail « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti et un employeur ».

Selon la durée de la formation, un contrat d'apprentissage peut être :

- Un CDD de 1 à 3 ans
- Un CDI accompagné d'une période d'apprentissage

Toute modification au contrat de travail initial doit faire l'objet d'un avenant rédigé sur le Cerfa FA13 :

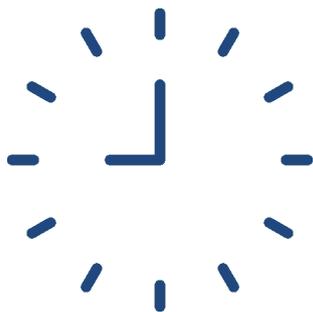


- Modification de la situation juridique de l'employeur
- Changement de maître d'apprentissage
- Durée du travail hebdomadaire
- etc.



Statut de salarié

Dès la signature
du contrat



Temps de travail partagé

Entre l'entreprise
et la formation



Congés payés

2.5 jours par mois
à prendre durant
les périodes en
entreprise

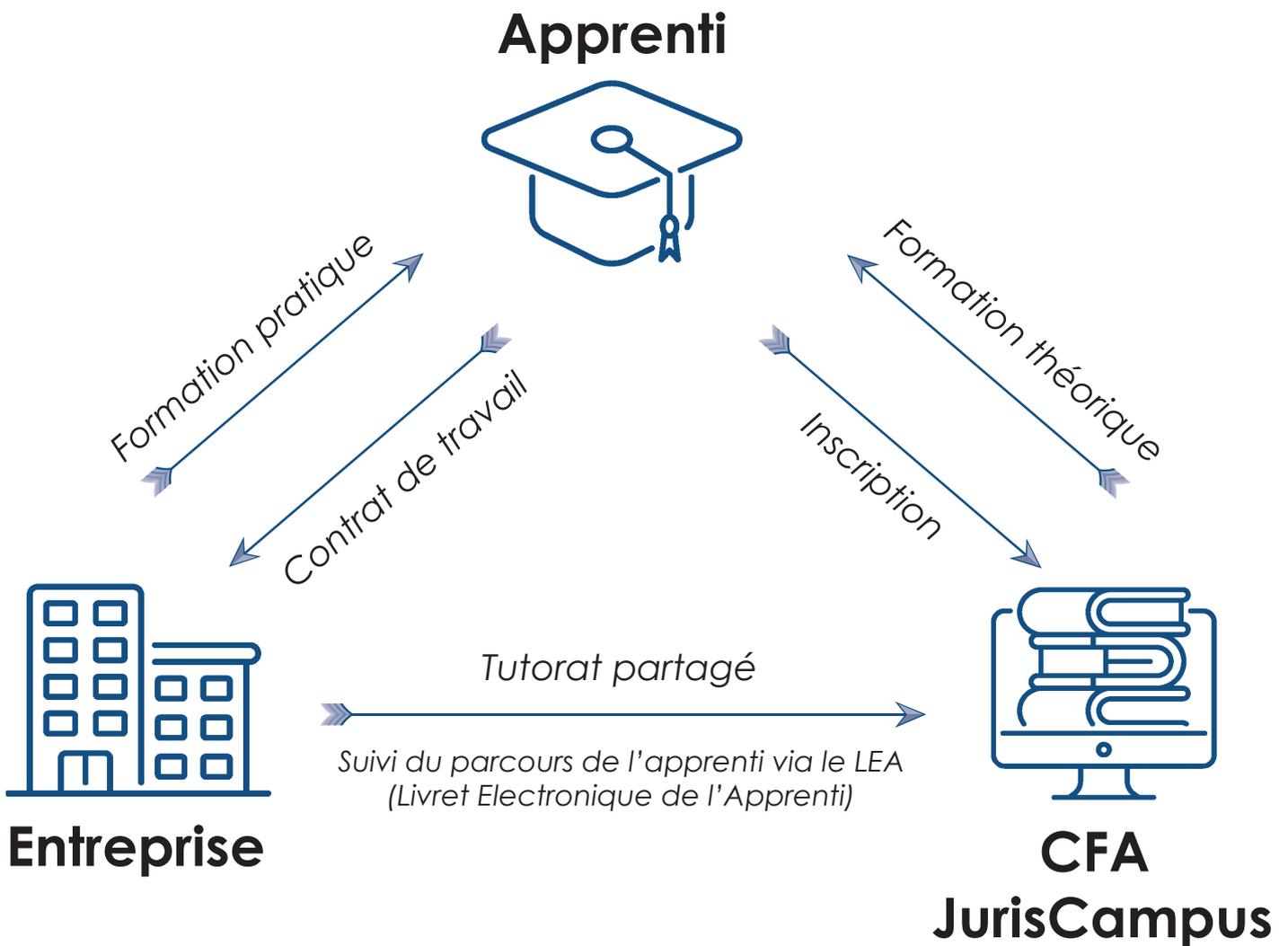


Congés pour examen

Congés
supplémentaires
de 5 jours



Établir un contrat d'apprentissage



1

Recruter un apprenti

2

CFA JurisCampus établira une convention de formation et un contrat d'apprentissage

3

Effectuer les démarches administratives liées au contrat

Recruter un apprenti

2 possibilités

- **Vous avez trouvé un candidat** : il ou elle correspond parfaitement à vos besoins et il ou elle remplit les conditions d'admission de l'établissement proposant la formation qu'il suivra : contactez l'établissement pour leur signifier votre intention d'embauche et ainsi établir la fiche de mission.
- **Vous cherchez un candidat** : rendez-vous sur l'espace apprentissage du site web de l'établissement proposant la formation que devra suivre votre apprenti.

Vous pouvez également proposer à CFA JurisCampus vos offres d'emploi que nous diffuserons.

Désigner le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage sera la personne référente dans l'entreprise pour votre alternant.

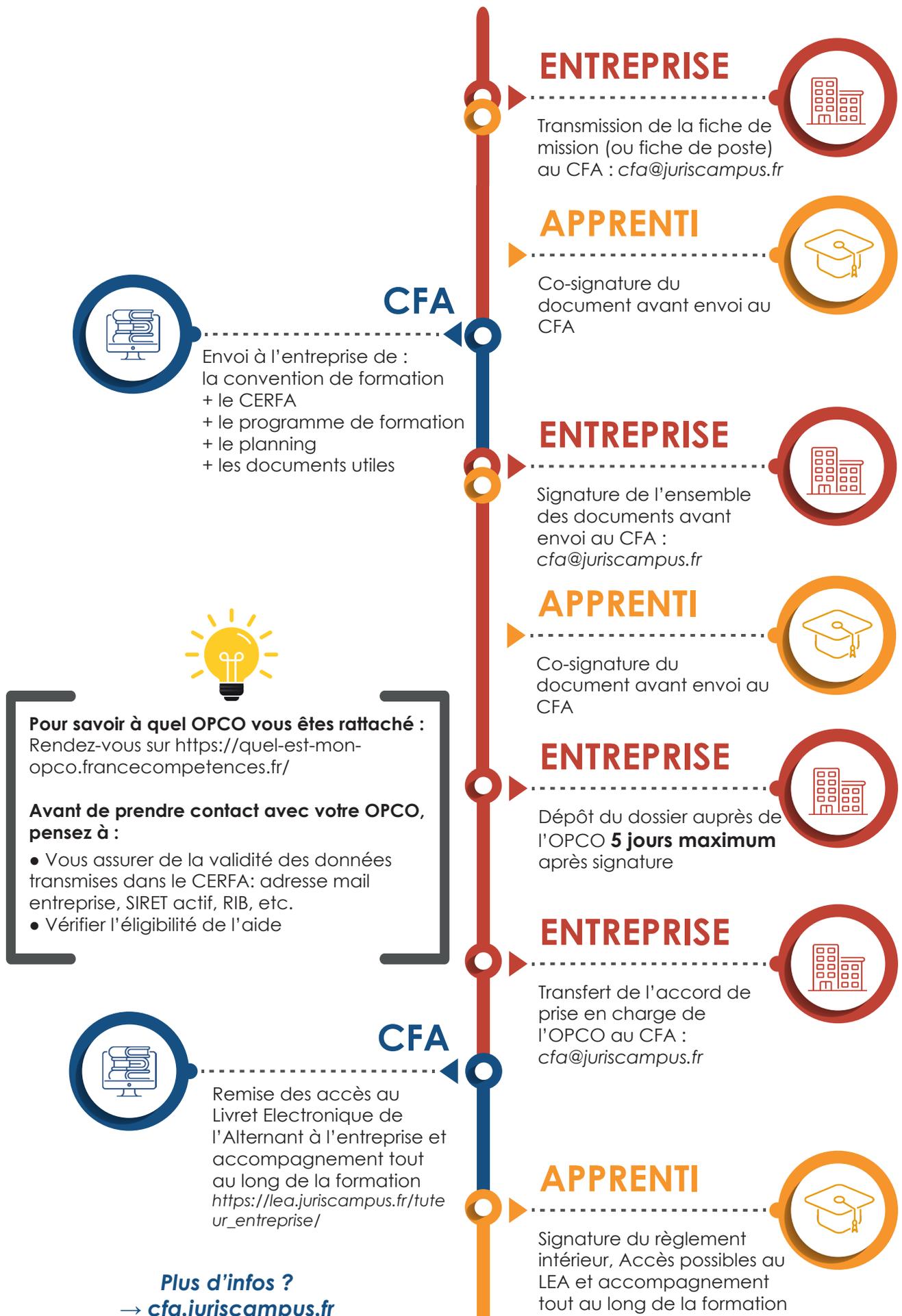
Afin d'encadrer au mieux l'apprenti, le maître d'apprentissage doit :

- Être titulaire d'un diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et justifier de 1 an minimum d'expérience professionnelle dans le métier concerné
- Ou avoir plus de 2 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti si le maître d'apprentissage n'a pas de diplôme équivalent

Enfin le maître d'apprentissage peut être le chef de l'entreprise ou l'un des salariés de l'entreprise. Il doit être désigné dès la signature du contrat de l'apprenti.



Les étapes administratives à suivre



Plus d'infos ?
→ cfa.juriscampus.fr

Memento de l'employeur



CFA JurisCampus
Technoparc 3 - Bâtiment 10
1202 l'Occitane - 31670 Labège

Tél : 05 62 88 28 43
cfa.juriscampus.fr
cfa@juriscampus.fr

mise à jour novembre 2023