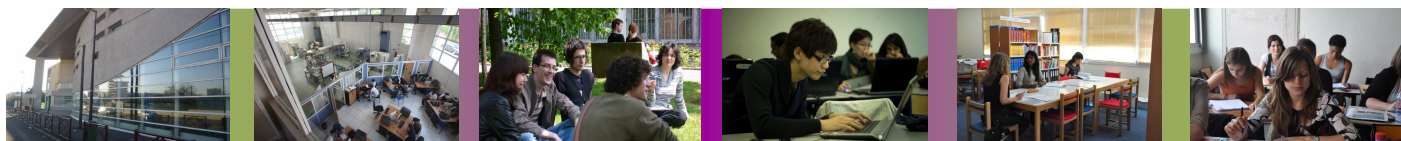


IUT de Montreuil



CONTACTS

**Administration
des formations en alternance**
Véronique Francisco
Tél. : 01 48 70 34 68
v.francisco@iut.univ-paris8.fr

NOS FORMATIONS EN ALTERNANCE

**DUT Gestion administrative
et commerciale - GACO**

DUT Informatique

**DUT Qualité, logistique
industrielle et organisation
QLIO**

**Licence professionnelle
Coordonnateur des
améliorations des processus
d'entreprise CAPE**

**Licence professionnelle
Conception des systèmes
d'information, intégration
et décision - CSID**

**Licence professionnelle
Communication,
informatique,
multimédia - CIM**

**Licence professionnelle
Commerce électronique**

Adresse

IUT de Montreuil
140 rue de la Nouvelle France
93100 Montreuil
Tél. : 01 48 70 37 00
Fax : 01 48 70 86 49

L'apprentissage

Recrutez des apprentis formés à l'IUT de Montreuil

Tout employeur peut engager un apprenti

L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une formule d'alternance qui associe des enseignements généraux et professionnels dispensés par l'université et un savoir-faire acquis en entreprise. Au sein de l'entreprise, l'apprenti est encadré par un maître d'apprentissage qui est son référent, et qui le guide pour les missions et les projets qui lui sont confiés. Au CFA, un tuteur enseignant est responsable du suivi de l'apprenti tout au long de son processus d'apprentissage.

Le tuteur pédagogique et le maître d'apprentissage sont en relation par le biais :

- d'un entretien bilan organisé dans les deux premiers mois du contrat.
- du livret d'apprentissage personnel de l'apprenti. Ce livret est complété et visé périodiquement par l'apprenti, le maître d'apprentissage et le tuteur.
- des réunions organisées avec le CFA, les maîtres d'apprentissage, les tuteurs pédagogiques et les représentants des apprentis, une à deux fois par an.
- des visites en entreprise : le tuteur pédagogique, le maître d'apprentissage et l'apprenti se rencontrent au moins deux fois par an.

STATUT DE L'APPRENTI

Le candidat à l'apprentissage signe un contrat de travail, pour une durée déterminée, avec l'entreprise. La durée d'apprentissage proposée à l'IUT de Montreuil est de 12 mois.

L'apprenti est donc salarié de l'entreprise et bénéficie des mêmes droits que les autres salariés (congés, protection sociale, médecine du travail...).

POURQUOI RECRUTER UN APPRENTI ?

Pour une entreprise, l'apprentissage peut être une opportunité :

- de confier une mission sans passer par la voie de l'embauche,
- d'un pré-recrutement,
- de former en fonction de ses besoins,
- d'avoir un collaborateur rapidement opérationnel,
- de nouer des liens avec le milieu universitaire...

RÉMUNÉRATION DES L'APPRENTI

L'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC et varie en fonction de son âge et de son ancienneté en apprentissage.

Âge de l'apprenti	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
< 18 ans	25 %	37 %	53 %
De 18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
De 21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %

AVANTAGES FINANCIERS

Exonération des cotisations sociales

Les entreprises bénéficient d'exonération de cotisations sociales dues au titre des salaires versés aux apprentis. Deux cas se présentent :

- Employeurs inscrits au répertoire des métiers (artisans) et employeurs occupant moins de 11 salariés : pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2007, l'exonération porte sur les cotisations patronales (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi.

- Autres entreprises : pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2007, la règle est la même que celle visée ci-dessus, à une exception près. L'employeur sera désormais redevable des cotisations d'accidents du travail dues au titre des salaires versés aux apprentis.

L'exonération de cotisations sociales patronales due au titre des salaires versés aux apprentis s'applique jusqu'à l'échéance du contrat.

Le crédit d'impôt apprentissage

Un crédit d'impôt de 1.600 € ou 2.200 € a été institué pour toutes les entreprises.

Ce dispositif fiscal leur permet de percevoir par an et par apprenti la somme de 1600 € ou de 2200 € lorsque l'apprenti est handicapé ou bénéficie d'un accompagnement spécialisé.

L'indemnité compensatrice forfaitaire

Les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'employeur par la région dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti. Le montant minimal de cette indemnité est fixé à 1 200 € par an et par apprenti.

Des majorations cumulables sont possibles. A titre d'exemple :

- Une prime de 300 € par apprenti est accordée aux entreprises de moins de 250 salariés.

- Une prime de 500 € par an pour le recrutement d'une apprentie dans un métier traditionnellement masculin.

- Une prime de 600 € par an pour le recrutement d'un(e) apprenti(e) handicapé(e).

- En soutien à la mobilité internationale de l'apprenti, 40 € par jour de stage à l'étranger de l'apprenti, dans une limite de 30 jours sur l'ensemble du cycle de formation.



Aide à l'embauche d'un apprenti supplémentaire

Une prime de 1.800 € pour l'embauche d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire (décret 2009-693 du 15 juin 2009).

Peuvent en bénéficier les employeurs de moins de 50 salariés qui recrutent des apprentis supplémentaires. Il peut s'agir du premier apprenti de l'entreprise ou d'un nouvel apprenti. L'entreprise ne doit pas avoir procédé, dans les six mois qui précèdent l'embauche, à un licenciement économique sur le poste pourvu par le recrutement ni avoir rompu un contrat de travail avec le même apprenti postérieurement au 24 avril 2009.

L'aide peut être versée, par « Pôle emploi », dès lors que l'embauche de l'apprenti supplémentaire est réalisée entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. La mesure est donc d'application rétroactive.

L'apprenti supplémentaire s'apprécie par rapport au nombre de contrats d'apprentissage en cours d'exécution dans l'entreprise et tous ses établissements confondus au 23 avril 2009.

Exemples :

- Vous n'avez pas d'apprenti au 23 avril 2009 et vous en embauchez un entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. Vous bénéficierez de l'aide.

- Vous avez déjà un apprenti au 23 avril 2009 dont le contrat prend fin au 30 juin 2010 et vous en embauchez un en septembre 2009. Vous avez droit à l'aide.

- Vous avez un apprenti au 23 avril 2009 dont le contrat prend fin au 30 juin 2009 et vous en embauchez un au 1^{er} septembre 2009. Vous n'avez pas droit à l'aide.

Éviter la surtaxe

Atteindre 3% des effectifs en alternance pour les entreprises de plus de 250 salariés évite la surtaxe.

En application du troisième alinéa de l'article 225 du CGI, issu de l'article 16 de la Loi du 31 mars 2006 pour l'Égalité des chances, la majoration du taux de la taxe d'apprentissage s'applique aux entreprises d'au moins 250 salariés dont le pourcentage de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans l'effectif annuel est inférieur à 3%.

Le taux normal de la taxe d'apprentissage est de 0,5%. Il est porté à 0,6% pour les entreprises ne respectant pas les quotas d'alternance.



Calcul de l'effectif du personnel

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel pour l'application des dispositions législatives et réglementaires se référant à une condition d'effectif minimum (sauf pour la tarification des risques d'accidents de travail et de maladies professionnelles).