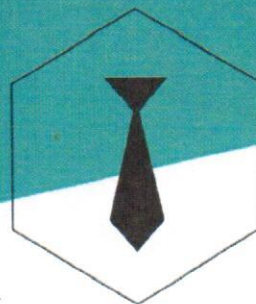


INFORMATIONS POUR L'EMPLOYEUR



EMBAUCHE D'UN ALTERNANT, QUELS ATOUTS POUR L'ENTREPRISE ?

- L'entreprise participe activement à la formation universitaire et l'insertion professionnelle de jeunes à haut potentiel et forte motivation.
- Dans une stratégie de pré-embauche l'entreprise teste un jeune en progression pédagogique à moindre coût et à moindre risque. Possibilité de signer un contrat CDD ou CDI.
- L'entreprise fait le choix de l'investissement formation pour le futur et est écoutée par l'Université.
- La pratique concrète pour l'entreprise de l'alternance à l'Université permet de connaître le contenu de la formation et de favoriser l'adéquation de la formation par rapport aux besoins en compétences.
- L'entreprise en embauchant un jeune alternant à l'Université

«fait connaissance» avec l'Université d'aujourd'hui et toutes ses possibilités (formation initiale, formation continue, alternance, VAE etc...).

- Grâce au CFA interuniversitaire, l'entreprise peut utiliser la carte régionale des formations universitaires en alternance comme outil de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) et bénéficier d'un soutien juridique.
- Embaucher de nouveaux collaborateurs formés aux métiers.
- Assurer la transmission des compétences au sein de l'entreprise.
- Intégrer efficacement de nouveaux salariés dans les équipes.

INFORMATIONS CONTRAT D'APPRENTISSAGE

CHARGES SOCIALES (SECTEUR PRIVÉ)

Bien que l'exonération spécifique attachée au contrat d'apprentissage conclu par un employeur du secteur privé soit supprimée **depuis le 1^{er} janvier 2019, la réduction générale en périmètre complet s'applique sur les charges patronales.**

RAPPEL : Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales : maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, des allocations familiales, d'accidents du travail, de Fnal et de solidarité autonomie (CSA). Selon l'effectif de l'employeur (de moins de 19 salariés ou de 19 salariés et plus), les modalités de calcul diffèrent.

Au 1^{er} janvier 2019, la réduction générale est étendue aux cotisations patronales de retraite complémentaire légalement obligatoires (Agirc-Arrco) et au 1^{er} octobre 2019 à la contribution patronale d'assurance chômage (taux à 4,05 %).

En ce qui concerne les charges salariales, l'apprenti est toujours exonéré des cotisations salariales sur la part de rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC.

Pour toute somme perçue au delà de 79% du SMIC les charges salariales sont appliquées.

CHARGES SOCIALES (SECTEUR PUBLIC)

Rien ne change, il n'y a pas de charge pour le secteur public (hormis pour une partie de l'assurance chômage), voir www.travail.gouv.fr

AVANTAGES DIVERS

Non comptabilisation de l'alternant dans l'effectif de l'entreprise. Pas de prime de précarité (sauf dispositions plus avantageuses dans la convention collective).

L'entreprise doit rémunérer l'apprenti à un salaire supérieur ou égal à un barème minimum. Aides et avantages financiers pour les entreprises privées qui embauchent des apprentis. (Voir page 22). www.travail.gouv.fr.

AIDES HANDICAP

Pour tout recrutement d'un apprenti en situation de handicap (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, RQTH) de nombreuses aides sont proposées. Vous pouvez consulter notre référente handicap, Céline Grimaud : 04 91 14 04 57 - celine.grimaud@cfa-epure.com - voir aussi notre site : www.cfa-epure.com.

INFORMATIONS CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

LA PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION PAR L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO)

L'OPCO auquel l'entreprise verse sa contribution annuelle au développement de la formation professionnelle peut lui accorder une prise en charge des frais de formation. Le montant du financement de l'OPCO est fixé par accord collectif.

Dès lors qu'une entreprise projette d'embaucher un salarié en contrat de professionnalisation, elle doit se mettre en contact avec son OPCO pour :

Étudier la faisabilité du projet :

Quel type de contrat peut-on signer ? CDD ou CDI ?

Le financement du projet :

- Les frais de formation (avec la demande de prise en charge)
- Le financement de la formation tuteur
- La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

Établir un dossier :

FORMASUP PACA vous envoie un exemplaire de contrat de professionnalisation, la convention de formation, le calendrier d'alternance et le programme de la formation. À transmettre à votre OPCO en tenant compte du délai de transmission.

AIDES FINANCIÈRES ACCORDÉES À L'EMPLOYEUR

AIDES POSSIBLES SELON L'ÂGE DE L'ALTERNANT	Moins de 26 ans	De 26 à 44 ans	45 ans et plus
Exonérations des cotisations patronales de sécurité sociale, d'allocations familiales et d'accidents de travail jusqu'à la fin du contrat de professionnalisation, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le SMIC.			●
Réduction "Fillon" : Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à un allègement des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et des allocations familiales. Selon l'effectif de l'employeur (de moins de 19 salariés ou de 19 salariés et plus), les modalités de calcul diffèrent.	●	●	●
Une aide forfaitaire à l'embauche (AFE) du Pôle Emploi est accordée en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans et plus en CDD ou CDI. L'aide est versée tous les 3 mois à hauteur de 200€/mois dans la limite de 2000€ par contrat. Une convention spécifique est conclue entre l'employeur et de la Pôle Emploi. Voir conditions sur le site : www.pole-emploi.fr		●	●
Une dispense d'indemnité de fin de contrat est accordée.	●	●	●
Non comptabilisation de l'effectif de l'entreprise pas de prime de précarité (Sauf dispositions plus avantageuses dans la convention collective.	●	●	●

LE TUTEUR

L'entreprise doit désigner un tuteur, choisi parmi ses salariés. La personne choisie doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur peut être l'employeur. L'entreprise doit vérifier auprès de son OPCO les conditions d'application. Les dépenses exposées pour la formation du tuteur peuvent être prises en charge par l'OPCO.

AIDES HANDICAP

Des aides sont également prévues afin d'inciter les entreprises à recruter des **personnes handicapées en contrat de professionnalisation** ou à pérenniser leur emploi. Pour le détail de ces aides, il convient de se reporter au site de l'Agefiph. www.agefiph.fr. notre référente Handicap : Nadège Misserlian 04 91 14 06 08 - nadege.misserlian@cfa-epure.com.