

Le lycée Théodore AUBANEL

C.F.A. Régional Education Nationale - Vaucluse



Le D.C.G L2 par apprentissage

(Diplôme de Comptabilité et de Gestion)

Recrutement à partir de L2 après DCG1, BTS CG, DUT GEA option FC ou diplôme équivalent.

Le **D.C.G.** par apprentissage va vous permettre de réunir une première expérience professionnelle tout en bénéficiant d'une formation rémunérée pour préparer un diplôme Bac + 3 (Licence).

Le proviseur
M. Christophe MICHEL

Dossier suivi par
Mme Anaïs RIGAL
Assistante du DDFPT
PO
Jean-Marc MIELLE
Directeur Délégué à la
Formation
Professionnelle et
Technologique
En charge de
l'Enseignement
Supérieur
Référence :
J.M.M. / AR

Téléphone
04.90.16.36.06
Fax
04 .88.07.65.76
Mél.

cdt@aubanel.fr
<http://aubanel.fr>

14 rue de la Palapharmerie
CS 10070
84918 AVIGNON CEDEX 9

I. La formation

Cette formation est exigeante et riche :

➤ **Exigeante :**

- pour l'étudiant, dont la capacité de travail, d'adaptation et la volonté de réussir sont fortement sollicitées ;
- pour l'entreprise qui doit accepter les périodes de formation au lycée et participer activement à celle-ci.

➤ **Mais elle est aussi très riche :**

- pour l'étudiant qui va acquérir un savoir-faire et un savoir être professionnel, somme de plus-values garantie par un diplôme d'état.
- pour les professionnels et les enseignants qui collaborent à la formation des futurs diplômés dont l'économie a besoin.

Durée : 2 ans – 420 h de formation au lycée chaque année.

Première année : L2	Deuxième année : L3
Finance Droit des sociétés Droit fiscal Comptabilité approfondie Anglais appliqué aux affaires	Droit social Management Contrôle de gestion Anglais appliqué aux affaires

Alternance : 3 jours par semaine en entreprise (lundi-mardi-mercredi) et de 2 jours au Lycée (jeudi-vendredi).

Rentrée pédagogique au lycée Aubanel :
Jeudi 06 septembre 2018 à 8h.

Début du contrat d'apprentissage :
Début septembre 2018 ou au maximum 3 mois avant ou 3 mois après la rentrée pédagogique.

**Dernier délai d'envoi du dossier :
Vendredi 1 juin 2018**

II. Candidature

Conditions :

- Etre **scolarisé en DCG L1 en 2016-2017 : recrutement sur dossier**, (note de l'année), ou **être titulaire** des UE du DCG1, d'un **D.P.E.C.F.** (Diplôme Préparatoire aux Etudes, Comptables et Financières), d'un **B.T.S. Comptabilité et Gestion**, d'un **D.U.T.-G.E.A. Option FC** ou de tout autre diplôme équivalent.
- Avoir **moins de 26 ans** au moment de la signature du contrat.
- Etre de **nationalité française** ou **ressortissant de l'Union Européenne** ou étranger avec une autorisation de travail en France.
- **Il est possible de candidater même sans avoir encore trouvé d'alternance.**

L'admission reste conditionnée par la signature d'un contrat d'apprentissage.

Le recrutement par une entreprise exige une recherche active de votre part.

La démarche est identique à celle d'un autre emploi :

Envoi de lettre de motivation, de CV (attention à la présentation et à l'orthographe), téléphone, entretiens...

(Restez joignable même pendant les mois de juillet et d'août).

L'antenne du Lycée T. Aubanel a ses propres partenaires professionnels.

Dossier de candidature :

Il comprend :

- Une fiche de candidature « apprenti(e) ».
- Une fiche « entreprise ».
- Une photocopie du diplôme exigé et si vous étiez scolarisé(e) en 2016-2017 ou 2017-2018 la photocopie des bulletins scolaires.
- Un CV à jour.
- Une lettre de motivation pour un éventuel employeur.
- Une photo d'identité avec nom et prénom au dos.

Seuls, les dossiers complets seront pris en compte.

Le dossier est à renvoyer à l'adresse suivante :

Lycée Théodore Aubanel

Bureau du DDFTP

14 rue de la Palapharnerie

84000 AVIGNON

Dernier délai d'envoi du dossier :

Vendredi 1 juin 2018

D.C.G L2 par apprentissage FICHE ENTREPRISE

Fiche à renvoyer au Lycée Théodore AUBANEL
à l'attention de M. Jean-Marc MIELLE,
Directeur Délégué à la Formation Professionnelle et Technologique

Raison sociale :

Dossier suivi par
Mme Anais RIGAL
Assistante du DDFPT
PO
Jean-Marc MIELLE
Directeur Délégué à la
Formation
Professionnelle et
Technologique
En charge de
l'Enseignement
Supérieur
Référence :
J.M.M. / AR

Adresse de l'entreprise :.....

.....

.....

Code Postal :..... Ville :.....

.....

..... Fax :.....

.....

N° de Siret :.....

.....

Mail :.....

.....

Téléphone
04.90.16.36.06
Fax
04 .88.07.65.76
Mél.

Nom du responsable :.....

.....

Mail responsable :.....

.....

cdt@aubanel.fr
<http://aubanel.fr>

N° de téléphone du responsable :.....

.....

14 rue de la Palapharmerie
CS 10070
84918 AVIGNON CEDEX 9

Nom du maître d'apprentissage :.....

Mail :.....

.....

N° de téléphone du maître d'apprentissage :.....

.....

.....

.....

Nom et prénom de l'apprenti(e) :.....

.....

Quelle(s) sont les missions que vous proposez à l'apprenti(e) ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Quelles sont les compétences qu'il (elle) développera durant cet

apprentissage ?

.....

.....

.....

Fait à , le

Signature et cachet de l'entreprise :

ANNEXE A LA FICHE ENTREPRISE

Informations pour remplir le contrat d'apprentissage

- Le contrat d'apprentissage vierge doit être demandé à la **Chambre de Commerce et de l'Industrie (service Apprentissage) de votre département**. Il sera renvoyé **après signature** à la Chambre de Commerce pour être enregistré.
- Nom et Adresse de l'antenne du C F A :

M. Le Directeur Délégué à la Formation Professionnelle et Technologique
Lycée Théodore AUBANEL
Antenne du CFA Régional Education national - Vaucluse
14 Rue de la Palapharnerie
CS 100 70
84918 AVIGNON CEDEX 9

- **Diplôme préparé : D C G (Diplôme de Comptabilité et de Gestion)**
- **Dates de la Formation :**

2^{ème} année : 06/09/2018 au 30/06/2019

3^{ème} année : 06/09/2019 au 30/05/2020

- **Dates du contrat à titre indicatif**

début du contrat : entre le **06 juin 2018** et le **07 décembre 2018**. Cette date ne peut être **antérieure ni postérieure de plus de trois mois** à compter du début du cycle de formation que suit l'apprenti (ici le 06 septembre).

fin du contrat : **31 août 2020**. Cette date ne peut être **antérieure** à la fin de la formation, **ni postérieure** à la date du résultat à l'examen. Sauf dérogation de la part de l'organisme consulaire.

- **Durée du contrat :**

24 mois (un peu plus est autorisé pour couvrir la date des examens).

Ces dates sont données à titre indicatif, en effet, les dates d'examen et de résultats de ces derniers fluctuent chaque année.

III. Le contrat d'apprentissage

Ce type de contrat associe une formation en entreprise et des enseignements dans un C.F.A. (centre de formation d'apprentis).

Les acteurs :

Trois acteurs participent à cette formation :

- **L'apprenti(e)** : salarié(e) de l'entreprise, il (elle) signe un contrat d'apprentissage (contrat de travail). Son objectif est double : acquérir des compétences professionnelles en entreprise et préparer son diplôme (D.C.G).
- **L'entreprise** : employeur de l'apprenti(e), elle lui confie des travaux et missions et lui verse une rémunération. Elle désigne un maître d'apprentissage qui facilitera l'intégration de l'apprenti(e), garantira la gradation du travail demandé et l'acquisition des compétences.
- **Le centre de Formation par apprentissage (C.F.A)** : qui assure la formation de l'apprenti(e) aux sept unités de valeur théoriques du D.C.G.

L'antenne expertise comptable du **lycée Théodore Aubanel à d'Avignon** est gérée par le CFA situé au **Lycée Victor Hugo de Carpentras**.

Le cadre du contrat :

C'est un contrat de travail qui donne à l'apprenti(e), le statut de salarié. L'apprenti(e) est donc soumis au règlement intérieur de l'entreprise et à celui du C.F.A. pendant les périodes de formation.

Il s'agit d'un **contrat à durée déterminée**.

Durée du contrat : elle est de **deux ans** pour le **D.C.G par apprentissage** représentant **420 heures par an**.

L'horaire hebdomadaire est **celui de l'entreprise** dans laquelle l'apprenti(e) travaille, avec une alternance de **3 jours en entreprise (Lundi-Mardi-Mercredi) et de 2 jours au lycée Aubanel (Jeudi-Vendredi)**, excepté pendant les vacances scolaires. Pour celles-ci, un calendrier des périodes de formation sera communiqué à l'apprenti(e) et à l'entreprise au début de la formation. Le contrat d'apprentissage prévoit que l'entreprise libère l'étudiant(e) **5 jours pour le DCG en mai avant l'examen** dans le but de faciliter les révisions sachant que **l'examen est fin mai ou début juin**.

Le contrat :

Signature du contrat :

Le **contrat d'apprentissage** vierge est à **demandeur à la chambre de commerce** du département de l'entreprise. Il doit être **signé par l'employeur, l'apprenti(e)** et le C.F.A, représenté par **le lycée Théodore Aubanel**.

Lorsque **l'employeur et l'apprenti(e) ont signé** le contrat, **l'entreprise l'envoie** à la **chambre de commerce** pour enregistrement ou l'envoi directement au lycée pour signature.

Il sera ensuite enregistré à la Direction départementale du travail.

Un exemplaire reviendra à l'apprenti, à l'employeur. Une copie sera également fournie à l'établissement de formation.

L'admission dans la section D.C.G par apprentissage n'est définitive qu'après la signature du contrat par les trois parties.

Le salaire :

Le **salaire minimum** de l'apprenti(e) est fixé en pourcentage du SMIC en fonction de l'âge de l'apprenti(e).

Age de l'apprenti(e)	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 ans à 25 ans
1 ^{ère} année du contrat	25%	41%	53%
2 ^{ème} année du contrat	37%	49%	61%
3 ^{ème} année du contrat	53%	65%	78%

Le SMIC horaire **brut** est de 9.88. EUROS au 1^{er} janvier 2018 soit 1498.49 brut mensuel.

L'apprenti(e) peut cependant recevoir un salaire supérieur.

Le salaire versé est un salaire brut puisque l'apprenti(e) n'est redevable d'aucune cotisation sociale. A ce salaire peuvent s'ajouter des **indemnités compensatrices de congés payés**, des **primes**, un **13^{ème} mois** au prorata du temps de présence.

L'apprenti(e) bénéficie de la couverture sociale (maladie, maternité, retraite) et peut prétendre en fin de contrat aux versements des allocations chômage.

Les absences :

En cas d'absence(s) non justifiée(s) (en entreprise ou au lycée Aubanel) une **retenue sur salaire** peut être faite à l'apprenti(e). Elle sera proportionnelle au nombre d'heures d'absence.

Le **Lycée Aubanel fera parvenir à l'entreprise un Etat des absences des apprentis pour les jours de formation au C.F.A.**

Les autres avantages pour l'apprenti(e) :

L'apprenti(e) peut bénéficier :

- d'une **carte d'étudiant des métiers** délivrée par le C.F.A.

IV. L'entreprise

Peuvent recruter un apprenti, les cabinets d'expertise comptable ou toutes les entreprises dont le service comptable est suffisamment important pour offrir à l'apprenti(e) des missions qui correspondent à la formation.

Les engagements de l'entreprise :

- Confier à l'apprenti(e) **des tâches et des missions qui correspondent à l'objectif de la formation** et lui offrir **des conditions de travail satisfaisantes**.
- **Désigner un maître d'apprentissage**. Le maître d'apprentissage doit être au moins titulaire du DCG ou équivalent et justifier de trois ans d'expérience dans la profession.
- **Recevoir le tuteur pédagogique** au moins deux fois dans l'année.
- **Participer aux réunions** organisées au lycée pour faire le point sur la formation.
- **Immatriculation à la sécurité sociale dès la signature du contrat**, l'entreprise doit effectuer les déclarations obligatoires.

Quels avantages pour l'entreprise ?

- Participer à la formation d'un salarié capable, au terme de son contrat, de s'adapter parfaitement aux besoins de l'entreprise.
- Suivre régulièrement l'évolution de la formation (visites du formateur référent, évaluations semestrielles...).
- Disposer réellement d'un salarié dans l'entreprise chaque semaine (au total environ 65 % de la durée du contrat se déroulent dans l'entreprise).
- Ne pas prendre en compte le salarié dans l'effectif de l'entreprise (sauf pour les risques d'accident de travail et de maladie professionnelle) et ne pas devoir la prime de précarité.
- Bénéficier d'une prise en charge de la formation par la Région pour les entreprises de moins de 11 salariés.
- Bénéficier d'une aide régionale à l'effort de formation de 1000 € par année du cycle de formation (pour toutes les entreprises en fonction de l'assiduité de l'apprenti au CFA) cf *art. L6243-1 du Code du Travail*.
- Aides de l'état (exonérations et crédits d'impôts).

L'exonération de cotisations sociales patronales :

L'employeur qui embauche un apprenti bénéficie tout d'abord d'une exonération de cotisations sociales.

Employeurs inscrits au répertoire des métiers (artisans) ou, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, au registre des entreprises, et employeurs occupant moins de 11 salariés (non compris les apprentis)

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.

La prime à l'apprentissage (moins de 11 salariés) :

Les contrats d'apprentissage dans une entreprise de moins de 11 salariés ouvrent droit à une prime à l'apprentissage versée à l'employeur par la région (ou la collectivité

territoriale de Corse) 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 1 000 € pour chaque année du cycle de formation. Ce montant est proratisé en fonction de la durée du contrat lorsque celle-ci est inférieure à un an (avec un minimum de 6 mois) en application des dispositions de l'article R6243-2 du Code du travail.

L'employeur est tenu de reverser à la région ou à la collectivité territoriale de Corse l'intégralité de l'indemnité perçue au titre du cycle de formation, dans les cas suivants :

- Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise en application de l'article L. 6225-1 du Code du travail ;
- Rupture du contrat dans le cas prévu à l'article L. 6225-5 du Code du travail, c'est-à-dire, en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti ;
- Violation par l'employeur des obligations prévues à l'article L. 6223-1, L. 6223-2 et L. 6223-3 du Code du travail (assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti, faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA...) ;
- Rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur, hors les cas prévus à l'article L. 6222-18 du Code du travail, c'est-à-dire hors cas de rupture pendant les 2 premiers mois du contrat, ou d'un commun accord ou pour faute grave de l'apprenti ou inaptitude ;
- Résiliation du contrat d'apprentissage prononcé par le conseil de prud'hommes aux torts de l'employeur en application de l'article L. 6222-18 second alinéa du Code du travail.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti, hors le cas de rupture faisant suite à l'obtention du diplôme ou du titre préparé, l'employeur est également tenu de reverser à la région ou à la collectivité territoriale de Corse le montant de l'indemnité compensatrice forfaitaire calculé au prorata de la durée du contrat restant à courir.

L'absence de prise en compte dans les effectifs :

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le crédit d'impôt apprentissage :

Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes, entreprises implantées en ZFU ou en Corse) peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis qu'elles emploient (voir précisions ci-dessous).

Ce montant est porté à 2 200 € lorsqu'il s'agit d'apprenti reconnu travailleur handicapé ou lorsque l'apprenti, âgé de 16 à 25 ans, bénéficie de l'accompagnement personnalisé, renforcé et assuré par un référent, prévu au profit des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

L'aide au recrutement d'apprentis (ARA) :

Pour bénéficier de l'aide régionale d'un montant de 1000€, l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage doit avoir moins de 205 salariés. Les effectifs retenus pour déterminer l'éligibilité à la prime à l'apprentissage sont ceux existants au moment de la signature du contrat d'apprentissage dûment enregistré par les autorités compétentes. L'apprenti n'est pas compté dans les effectifs retenus. Cette aide au recrutement est cumulable à la prime d'apprentissage pour les entreprises de moins de 11 salariés

Lorsque la structure est constituée de plusieurs établissements, l'effectif pris en compte est celui de l'ensemble des établissements. Ces effectifs valent pour la durée du contrat. L'entreprise doit remplir l'une des deux conditions suivantes :

- L'entreprise justifie, à la date de la conclusion du contrat, ne pas avoir employé d'apprentis en contrat d'apprentissage ou en période d'apprentissage depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente dans l'établissement du lieu de travail de l'apprenti.
- L'entreprise justifie, à la conclusion d'un nouveau contrat, employer dans le même établissement au moins un apprenti dont le contrat est en cours à l'issue de la période mentionnée au premier alinéa du même article L. 6222-18. Le nombre de contrats en cours dans cet établissement après le recrutement de ce nouvel apprenti doit être supérieur au nombre de contrats en cours dans ce même établissement le 1^{er} janvier de l'année de conclusion du nouveau contrat.

Cette prime n'est pas due et, si elle a été versée, l'employeur est tenu de la reverser dans les cas de :

- Rupture du contrat d'apprentissage prononcée par le conseil des prud'hommes aux torts de l'employeur, en application du second alinéa de l'article L. 6222-18 du Code du Travail.
- Rupture du contrat par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage en application de l'article L. 6222-18 du Code du Travail.
- Non-respect par l'employeur des obligations prévues aux articles L. 6223-2, L. 6223-3 et L. 6223-4 du Code du Travail.
- Décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise en application de l'article L. 6225-5 du Code du Travail.
- Rupture du contrat d'apprentissage dans le cas prévu au second alinéa de l'article L. 6225-5 du Code du Travail.
- Non-respect des conditions obligatoires prévues à l'article L. 6243-1-1 du Code du Travail.
- En application de l'article D. 8272-1 du Code du Travail, la Région engagera, dans le cadre de sanctions administratives pour travail illégal, l'annulation des droits pour le versement de l'aide des contrats en cours, à la date de la verbalisation et engagera une demande de remboursement.