

SOMMAIRE :

- L'objectif du contrat d'apprentissage Page 1
- La durée du contrat d'apprentissage Page 1
- La période d'essai du contrat d'apprentissage Page 2
- La rupture du contrat d'apprentissage Page 2
- Le salaire de l'apprenti-e Page 3
- Le temps de travail de l'apprenti-e Page 3
- L'établissement du contrat d'apprentissage Page 3
- Les droits et obligations de l'apprenti-e Page 4
- Les aides financières aux entreprises Page 4
- Les contacts utiles Page 5



L'OBJECTIF DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé et de type particulier, conclu entre un-e apprenti-e et un employeur, qui a pour objectif de permettre à un jeune âgé **de 16 à 30 ans (29 ans révolus)** *, au travers d'une formation générale (théorique et pratique), l'acquisition d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme reconnu par l'Etat.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre formation théorique (à l'UPPA) et formation pratique dans l'entreprise, auprès du maître d'apprentissage.

* Exception => Pas de limite d'âge dans les cas suivants :

- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer **un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu** (1 an maximum entre les deux contrats) ;
- si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le **précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté** (1 an maximum entre les deux contrats) ;
- les **travailleurs handicapés** (bénéficiaires de la RQTH) ;
- les personnes inscrites en tant que « **sportif de haut niveau** » sur la liste arrêtée par le Ministre chargé des Sports (entraîneurs, arbitres et juges sportifs) ;
- les **créateurs ou repreneurs d'entreprises** dont l'obtention du diplôme conditionne le projet.

LA DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Sa durée varie de **6 mois à 3 ans** (4 ans pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau).

Le principe : la durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant la qualification qui fait l'objet du contrat.

Toutefois, la durée du contrat peut être réduite compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti-e, ou des compétences acquises à l'occasion de certaines expériences (mobilité à l'étranger, service civique, volontariat militaire ou sapeur-pompier). Cette durée est alors fixée par une convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage. Le contrat doit **impérativement comprendre les dates de début et de fin de formation** (incluant la période d'examens et soutenances).

- Le début du contrat : Il est toutefois possible de faire débiter le contrat jusqu'à 3 mois maximum avant le début de la formation, ou 3 mois maximum après le début de la formation. Dans le cas où le jeune n'a pas trouvé d'employeur au moment où la formation débute, il est maintenu en formation durant ces 3 mois : il bénéficie alors du **statut de stagiaire de la formation professionnelle**, et d'un accompagnement dans la recherche d'un employeur.

Exemple : Pour une formation débutant le 1^{er} septembre, le contrat d'apprentissage peut toutefois débiter entre le 1^{er} juin et le 30 novembre.

- La fin du contrat : le contrat d'apprentissage étant lié à une formation, la date de fin d'exécution du contrat doit coïncider avec la date de fin de formation, c'est-à-dire le dernier jour des soutenances orales.

Dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la **période d'apprentissage**, dont la durée est équivalente au cycle de formation. A l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du Code du travail relatives au CDI de droit commun (sans période d'essai).

[Article L6222-7-1](#) et [L6222-12 du Code du travail](#)

LA PÉRIODE D'ESSAI DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La période d'essai correspond aux **45 premiers jours** (consécutifs ou non) **de formation pratique en entreprise** effectuée par l'apprenti-e. Le temps passé en formation à l'UPPA ne sera donc pas pris en compte dans le décompte des 45 jours.

[Article L6222-18 du Code du travail](#)

LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- La rupture du contrat d'apprentissage au cours de la période d'essai :

Au cours des 45 premiers jours passés en entreprise, l'apprenti-e ou l'employeur peut mettre fin au contrat d'apprentissage sans préavis et sans avoir à motiver sa décision. Toutefois, la résiliation (ou rupture) du contrat doit être notifiée par écrit et établie en 4 exemplaires (pour l'employeur, l'apprenti-e, la Chambre consulaire qui a enregistré le contrat et le CFA).

Contactez le CFA pour obtenir le formulaire de constatation de la rupture amiable.

- La rupture du contrat d'apprentissage après la période d'essai :

Plusieurs cas de figure :

- ⇒ La **rupture décidée d'un commun accord** : la procédure est alors la même que celle s'appliquant à la période d'essai.
- ⇒ La **rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur** : il s'agit alors d'un **licenciement** justifié par un cas de force majeure, une faute grave de l'apprenti-e, une inaptitude constatée par le médecin du travail, ou en cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage. Les règles relatives au licenciement pour motif personnel s'appliquent, sans avoir à saisir le Conseil des Prud'hommes.
- ⇒ La **rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti-e** : il s'agit alors d'une **démission**. L'apprenti-e doit d'abord saisir le médiateur de l'apprentissage (auprès de la chambre consulaire), et en informer son employeur dans les 5 jours

suiuants par tout moyen conférant date certaine (courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec accusé de réception). La rupture du contrat d'apprentissage devient effective après un délai de 7 jours minimum après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti-e de rompre son contrat.

[Article L6222-18 du Code du travail et Décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018](#)

LE SALAIRE DE L'APPRENTI-E

Dans la grille de salaire de l'apprenti-e, l' [article R6222-15 du Code du travail](#) et la réforme LMD considèrent que la 2nde année de DUT (niveau Bac+2), la Licence Professionnelle (niveau Bac+3), tout comme le Master 2 (niveau Bac+5), en apprentissage après une première année sous statut Etudiant, correspondent à une **2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage** :

De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	De 26 ans et plus
51 % du SMIC	61 % du SMIC	100 % du SMIC
775,82 € *	927,94 € *	1 521,22 € *
Salaire minimum légal (en pourcentage du SMIC et en euros pour un temps complet de 151,67 heures mensuelles) au 1er janvier 2019		

* Le salaire de l'apprenti-e étant totalement exonéré des charges sociales patronales et salariales, le salaire net est égal au salaire brut.

ATTENTION : Si une convention collective existe au sein de l'entreprise, et qu'elle est plus favorable à l'apprenti-e, elle aura vocation à s'appliquer, au-delà des dispositions légales (SMC = Salaire Minimum Conventionnel).

Accédez au simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs :

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_6238/simulateur-alternant

Particularité du secteur public : selon le [Décret n°2017-199 du 16 février 2017](#) relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, **une majoration de 20 points de la rémunération** sera appliquée pour un DUT (niveau 5 de la nouvelle nomenclature / anciennement niveau III). Cette majoration est également possible (mais non obligatoire) pour les apprenti-e-s préparant une Licence Professionnelle ou un Master 2 (article D 6272-2 du Code du travail).

LE TEMPS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI-E

Le temps de travail de l'apprenti-e est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. L'employeur a l'obligation de permettre à l'apprenti-e de suivre les cours théoriques lors des semaines de regroupement. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif.

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation, dans la limite du contingent de 220 heures par an (soit une moyenne d'environ 4h30 / semaine).

La réglementation relative aux heures supplémentaires au sein de l'entreprise s'appliquera à l'apprenti-e de la même manière que pour les autres salariés de l'entreprise.

L'ÉTABLISSEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1. Le contrat d'apprentissage peut être établi, soit de manière dématérialisée sur le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr ; soit à l'aide du formulaire papier en téléchargeant le **contrat d'apprentissage (cerfa FA13)** et la **notice explicative**.

Le contrat doit être établi en **3 exemplaires originaux**, tous signés par l'apprenti-e et l'employeur.

2. Envoyer les 3 exemplaires originaux au CFA pour signature et validation des aspects pédagogiques (dates du contrat, nombre d'heures de la formation, etc.).
C'est ensuite le CFA qui se chargera de transmettre les contrats à la **Chambre consulaire** dont dépend l'entreprise, pour enregistrement définitif :
 - Soit la CCI (Chambre de Commerce et de l'Industrie) ;
 - Soit la Chambre des Métiers et de l'Artisanat ;
 - Soit la Chambre de l'Agriculture ;
 - Soit la DIRECCTE (pour les collectivités territoriales).
3. L'employeur doit également procéder à la **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)**, au moment de l'intégration de l'apprenti-e au sein de l'entreprise.

LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'APPRENTI-E

Le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail, l'apprenti-e a le statut **Salarié** (et non le statut Étudiant). Par conséquent, l'apprenti-e, même boursier(e) l'année précédente, ne peut prétendre aux bourses sur critères sociaux du CROUS.

- Les droits de l'apprenti-e :

L'apprenti-e bénéficie des mêmes droits et conditions de travail, d'hygiène et de sécurité que les autres salariés de l'entreprise qui l'accueille.

Les règles relatives aux congés payés légaux (5 semaines par an, ou davantage en cas de dispositions plus favorables d'une convention collective), aux congés de maternité et de paternité s'appliquent aux apprenti-e-s, comme à tout autre salarié.

Toutefois, l'apprenti-e a droit à **un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables**, à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen préparé. Pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il peut être fractionné pour s'adapter au contrôle continu (article L 6222-35 du Code du travail).

La formation « pratique » de l'apprenti-e dans l'entreprise est assurée et suivie par un tuteur désigné parmi les salariés (et satisfaisant aux exigences du Droit du travail) : le Maître d'apprentissage.

Le suivi de la formation « théorique » de l'apprenti-e est assuré par un responsable référent, désigné parmi l'équipe pédagogique.

- Les obligations de l'apprenti-e :

- S'inscrire à l'UPPA, dans la formation correspondant à l'objet du contrat d'apprentissage.
- Respecter le règlement interne de l'entreprise, ainsi que le règlement intérieur et la charte des examens de l'UPPA.
- Effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur, en lien avec le métier et le diplôme préparé.
- Suivre obligatoirement tous les enseignements prévus au programme de la formation.
- Se présenter à tous les examens prévus au diplôme.

*L'apprenti-e ayant le statut Salarié, toute absence, dans l'entreprise comme à l'UPPA, doit être justifiée par un arrêt de travail pour maladie ou accident de travail. Une absence en cours pour cause de formation du salarié ou de mission pour le compte de l'entreprise, doit être justifiée par une convocation de l'employeur. **Ce dernier motif d'absence doit néanmoins demeurer TOUT À FAIT EXCEPTIONNEL.***

*L'apprenti-e s'engage à communiquer ses justificatifs d'absence au service de scolarité de sa formation **dans les plus brefs délais (ou par anticipation, si possible).***

LES AIDES FINANCIÈRES AUX ENTREPRISES

- **L'exonération de charges sociales**

L'exonération spécifique au contrat d'apprentissage est supprimée en 2019 au profit d'une extension de la **réduction générale des cotisations patronales** à ce type de contrat. La réduction générale concerne les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC.

Le montant de la réduction générale est imputé sur les cotisations patronales suivantes :

- Maladie, maternité, invalidité, décès et assurance vieillesse de base
- Allocations familiales
- Fonds national d'aide au logement (FNAL)
- Contribution solidarité autonomie (CSA)
- Accidents du travail et maladies professionnelles

En 2019, la réduction est étendue à de nouvelles cotisations patronales, mais en deux temps :

- À partir du 1^{er} janvier 2019 : la réduction générale des charges patronales est étendue aux cotisations patronales de **retraite complémentaire** légalement obligatoires (Agirc-Arrco).
 - À partir du 1^{er} octobre 2019 : la réduction générale des charges patronales est étendue à la contribution patronale d'**assurance chômage** (taux à 4,05 %).
- **Le recrutement d'un-e apprenti-e en situation de handicap**

Pour les **employeurs privés**, l'Agefiph soutient l'embauche en apprentissage et la pérennisation de l'emploi à l'issue de la période de formation des personnes en situation de handicap.

Pour les **employeurs publics**, ce sont des aides du FIPHFP.

⇒ Pour plus de renseignements sur cette question, contactez le CFA.

LES CONTACTS UTILES



Centre de Formation des Apprentis

Alexandra NICOLAS

Responsable administrative
Tél. : 05 59 57 42 23

cfa.uppa@univ-pau.fr

Dominique MALO

Secrétariat
Tél. : 05 59 57 42 33

CFA Universitaire
8 Allée des Platanes
64100 – BAYONNE



Marie LAVIELLE

Responsable Relations Entreprises
Tél. : 05 59 40 71 37 / 06 65 67 92 62
Mél : marie.lavielle@univ-pau.fr

L'UPPA est membre du réseau



www.apprentissage-superieur-aquitain.fr