

## SOMMAIRE :

- L'objectif du contrat d'apprentissage ..... Page 1
- La durée du contrat d'apprentissage ..... Page 2
- La période d'essai du contrat d'apprentissage ..... Page 2
- La rupture du contrat d'apprentissage ..... Page 2
- La rémunération de l'apprenti-e ..... Page 3
- Le temps de travail de l'apprenti-e ..... Page 4
- L'établissement du contrat d'apprentissage ..... Page 4
- Les droits et obligations de l'apprenti-e ..... Page 4
- Les droits et obligations de l'employeur ..... Page 5
- Les aides financières aux entreprises ..... Page 5
- Les aides financières aux apprenti-e-s ..... Page 6
- Les contacts ..... Page 7



## 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.

**ATTENTION :** Pour signer un contrat d'apprentissage, les candidats de nationalité étrangère hors Union Européenne doivent **impérativement** justifier qu'ils ont suivi au moins **une année d'études en France** en formation initiale, c'est-à-dire justifier d'un visa « Étudiant ».

[Loi n°2016-274 du 7 mars 2016, relative aux droits des étrangers en France](#)

## 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 est que 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<sup>er</sup> septembre, le contrat d'apprentissage peut toutefois débiter entre le 1<sup>er</sup> 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 suivants 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](#)

## LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI-E

Le salaire de l'apprenti-e varie selon son âge et l'année d'exécution de son contrat :

Salaire d'un-e apprenti-e en 2020	Moins de 18 ans		18 à 20 ans		21 à 25 ans	
	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut
1 <sup>ère</sup> année d'apprentissage	27% SMIC	416 €	43% SMIC	662 €	53% SMIC	816 €
2 <sup>ème</sup> année d'apprentissage	39% SMIC	601 €	51% SMIC	785 €	61% SMIC	939 €
3 <sup>ème</sup> année d'apprentissage	55% SMIC	847 €	67% SMIC	1 032 €	78% SMIC	1 201 €
Salaire d'un-e apprenti-e en 2020	26 ans et plus					
	Base de calcul			Montant brut		
	100% SMIC			1 540 €		

L'apprenti-e est exonéré-e de la totalité des cotisations salariales avant 26 ans (salaire brut = salaire net). Au-delà, sa cotisation sera faible (4 ou 5 €) pour la part de sa rémunération supérieure à 79% du SMIC. Le salaire de l'apprenti-e est également **exonéré de l'impôt sur le revenu**, dans la limite du SMIC.

**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 (on parle alors de 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](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_6238/simulateur-alternant)

### ATTENTION

Apprenti-e-s en **2<sup>ème</sup> année de DUT** ou en **Master 1** : rémunération correspondante à la **1<sup>ère</sup> année d'alternance**.  
 Apprenti-e-s en **Licence Professionnelle** ou en **Master 2** : rémunération correspondante à la **2<sup>ème</sup> année d'alternance**.

## 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](http://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 par écrit : **1 exemplaire original** signé par l'apprenti-e et l'employeur.  
Une convention de formation par apprentissage doit être établie, en sus du cerfa.
2. Envoyer le contrat au CFA UPPA pour signature et validation des aspects pédagogiques (dates du contrat, nombre d'heures de la formation, etc.).  
C'est ensuite le CFA UPPA qui se chargera de transmettre le contrat et la convention à l'**OPCO** de l'entreprise.
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 apprenti-e-s de l'enseignement supérieur, il peut être fractionné pour s'adapter au contrôle continu (article L 6222-35 du Code du travail) - *Susceptible de modification courant 2020*

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.
- S'acquitter de la Contribution Vie Etudiante et de Campus (CVEC), *d'un montant de 91 € pour 2019-2020*.
- 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 à son service de scolarité ou son responsable de formation **dans les plus brefs délais (ou par anticipation, si possible).***

## LES DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- **Les droits de l'employeur :**

- Demander à l'apprenti-e, comme pour tout autre collaborateur, de s'acquitter des missions qui lui sont confiées.
- Recevoir les états de présence à l'université de l'apprenti-e lorsqu'il en fait la demande au CFA.
- Effectuer des retenues sur le salaire de l'apprenti-e pour des absences non justifiées.
- Participer au jury de soutenance (maître d'apprentissage).
- Être tenu informé de l'évolution de l'apprenti-e et de ses résultats en formation (via le livret de l'apprenti-e).

- **Les obligations de l'employeur :**

- Désigner un maître d'apprentissage parmi les salariés de l'entreprise pour suivre et encadrer l'apprenti-e.
- Contacter les services de santé au travail (SST) dans les 2 mois de l'embauche pour une visite d'information et de prévention. L'apprenti-e peut passer cette visite auprès d'un médecin de ville si le SST n'a pas pu donner de rendez-vous dans un délai de 2 mois.
- Verser le salaire minimum légal ou minimum conventionnel à l'apprenti-e chaque mois.
- Participer à la formation de l'apprenti-e en lui confiant des missions en adéquation avec le diplôme préparé.
- Participer aux entretiens (en présentiel ou téléphoniques) de suivi de l'apprenti-e (maître d'apprentissage).
- Respecter le calendrier d'alternance et les périodes de regroupement à l'université.

## LES AIDES FINANCIÈRES AUX ENTREPRISES

- **L'exonération de charges sociales**

Application de la **réduction générale des cotisations patronales renforcée (« réduction Fillon »)** aux contrats d'apprentissage. 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
- Retraite complémentaire obligatoire (Agirc-Arrco) *depuis le 01/01/2019*
- Contribution patronale d'assurance chômage (taux à 4,05 %) *depuis le 01/10/2019*

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du SMIC (soit 1 217 €).

- **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 la référente Handicap du CFA :  
Alexandra NICOLAS (05 59 57 42 23 / [alexandra.nicolas@univ-pau.fr](mailto:alexandra.nicolas@univ-pau.fr)).

- **La prise en charge du coût de la formation**

La réforme de la formation professionnelle, **Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »**, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, modifie profondément le financement de l'apprentissage.

*Pour les employeurs privés :*

**Le coût de formation (inscription à l'université + frais pédagogiques) de l'apprenti-e n'incombe pas à l'entreprise.** Ce sont les opérateurs de compétences « OPCO » qui sont en charge de financer les contrats d'apprentissage, en supportant la totalité du coût de formation, selon les niveaux de prise en charge recommandés par les branches professionnelles.

*Pour les employeurs publics :*

Les services de l'Etat, les établissements publics administratifs et les collectivités territoriales relèvent du secteur public, et ne sont pas affiliés à un OPCO.

**Ils sont donc redevables du coût de formation de leurs apprenti-e-s.**

Toutefois, concernant la fonction publique territoriale, la **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** prévoit, dans son article 62, une prise en charge par le CNFPT des frais de formation des apprenti-e-s à hauteur de 50 %, pour les contrats d'apprentissage conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

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

## LES AIDES FINANCIÈRES AUX APPRENTI-E-S

Les **frais annexes à la formation des apprenti-e-s** sont pris en charge par les OPCO. Le CFA UPPA verse les aides suivantes :

- **Forfait « Restauration » : 3 € / repas du midi** lors des semaines de regroupement (à condition de prendre son repas dans l'un des restaurants universitaires du CROUS, ou ESPE pour le site de Mont-de-Marsan)
- **Forfait « Hébergement » : 6 € / nuitée** lors des semaines de regroupement (à condition de fournir un justificatif de paiement (quittance de loyer, facture logement temporaire, etc.)
- **Aide au financement du permis de conduire (Permis B) : Forfait de 500 €**



Centre de Formation des Apprentis

**Alexandra NICOLAS**  
Responsable administrative  
Tél. : 05 59 57 42 23

[cfa.uppa@univ-pau.fr](mailto:cfa.uppa@univ-pau.fr)

**Dominique MALO**  
Secrétariat  
Tél. : 05 59 57 42 33

CFA Universitaire  
8 Allée des Platanes  
64100 BAYONNE



**Marina MERLE**  
Responsable Formation Continue  
et Alternance  
Tél. : 05 59 57 43 07

[alternance@iutbayonne.univ-pau.fr](mailto:alternance@iutbayonne.univ-pau.fr)

**Cathy RIBEIRO**  
Secrétariat Alternance  
Tél. : 05 59 57 43 50

IUT de Bayonne Pays Basque  
2 Allée du Parc Montaury  
64600 ANGLET

*L'UPPA est membre du réseau*



[www.apprentissage-superieur-aquitaine.fr](http://www.apprentissage-superieur-aquitaine.fr)