

FICHE PRATIQUE

ÊTRE APPRENTI EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est un **mode de formation professionnelle diplômante**, fondé sur une **alternance entre des périodes d'enseignement à l'Université et des périodes professionnelles en entreprise**.

L'apprentissage, c'est pour vous l'opportunité :

- **de préparer un diplôme tout en étant rémunéré** (double statut : salarié et étudiant)
- **d'être accompagné** en entreprise par un maître d'apprentissage et un tuteur universitaire
- **de développer rapidement des compétences** grâce à l'aller-retour entre la théorie et la pratique
- **d'acquérir une expérience professionnelle** valorisable et valorisante
- **de construire votre projet professionnel** en développant savoirs, savoir-faire et savoir-être

Signer un contrat d'apprentissage, c'est avoir :

- un **contrat de travail** particulier
- un **double statut** : salarié et étudiant

LE CONTRAT DE TRAVAIL

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Formation initiale **alternant** formation pratique en entreprise et formation théorique en centre de formation **Contrat de travail rémunéré**, de type particulier, à temps plein, conclu entre l'employeur et l'apprenti, à durée déterminée ou indéterminée. **C'est un contrat de travail de droit privé.**

DUREE DU CONTRAT

Contrat conclu **pour la durée de la formation**, cependant il peut démarrer de 3 mois avant à 3 mois après la rentrée. La durée varie entre 6 mois et 3 ans selon la formation préparée.

PERIODE PROBATOIRE OU D'ESSAI

Période probatoire ou d'essai de 45 jours effectifs en entreprise. Le contrat peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti sans motif.

LE PUBLIC

Titulaire des prérequis liés à la formation visée.
Jeunes de 16 à 29 ans révolus (dérogations possibles sous certaines conditions)
De nationalité d'un des pays de l'Union Européenne
L'autorisation de travail est accordée de droit à la **personne étrangère** (hors UE) ayant une autorisation de séjour et concluant un contrat en alternance à durée déterminée enregistré par un OPCO (Article L5221-5 du Code du travail).

LES ENTREPRISES PRIVEES

Elles doivent :
S'impliquer dans l'organisation de la formation de l'apprenti
Faire **encadrer l'apprenti** par un maître d'apprentissage :

et du

- Titulaire au minimum du même diplôme que celui préparé par l'apprenti et **1 an** d'expérience en relation avec cette qualification **ou**,
- Qui justifie d'au moins **2 ans** d'activité professionnelle dans la même qualification avec un diplôme inférieur ou différent que celui préparé par l'apprenti, après l'avis de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

SECTEUR PUBLIC

REMUNERATION

- L'entreprise s'engage à verser un **salaire mensuel** à l'apprenti qu'il soit en entreprise ou en centre de formation.
- La rémunération varie en fonction de l'âge, de l'année de formation.

Année du contrat	Salaire minimum en % du SMIC		
	de 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	43%	53%*	100%*
2ème année	51%	61%*	100%*
3ème année	67%	78%*	100%*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable que le SMIC

Base du SMIC au 1^{er} janvier 2025 : 1 801.80 € brut

- La rémunération des apprentis en 2^{ème} année de BUT et en Licence Professionnelle correspond à une deuxième année de contrat.
- La rémunération des apprentis en 3^{ème} année de BUT correspond à une troisième année de contrat.

[Décret n° 2020-373 du 30 mars 2020 \(JO du 31.3.20\), art. 1](#)

- Seuls les salaires inférieurs à 50 % du SMIC sont exonérés de charges.
- Les salaires supérieurs à 50% du SMIC sont soumis à la CSG (9,2%) et à la CRDS (0,5%) = baisse du salaire net pour les apprentis.

Pour les entreprises de plus de 10 salariés →

En cas d'absence non-justifiée de l'apprenti (entreprise et centre de formation), l'employeur est en droit de faire une retenue sur salaire.

PROTECTION SOCIALE



- **Obligations :**
 - Vous devez informer votre **CPAM** de votre **changement de statut**. Vous êtes salarié(e)
 - Etre affilié(e) à une **mutuelle salariale** (celle de l'entreprise, celle des parents ou autre)
- Droits aux allocations chômage à l'issue du contrat
- Allocations familiales versées aux parents jusqu'aux 20 ans de l'apprenti

CONGES (SAUF DISPOSITIONS DE BRANCHE)

- 2,5 jours ouvrables par mois en moyenne. Ils sont à **prendre en accord avec l'entreprise et en dehors des périodes d'enseignement en centre de formation.**

RETRAITE

- Cotisations pour les droits à la retraite.

AVANTAGES LIES A LA CONVENTION COLLECTIVE

- 13^{ème} mois, primes, tickets restaurant... (au prorata des mois de contrat effectué) (*soumis aux dispositions en vigueur de l'entreprise*)

DROITS DES APPRENTIS

- La carte d'étudiant (réductions cinémas, spectacles, ... accès aux RU, BU, ...)
- Des aides pour le logement (APL, Mobili-Jeune...) (*sous conditions*)
- Une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC
- Une aide au permis de conduire (aide forfaitaire de 500 €)
- La [Prime d'Activité](#) (*sous conditions*)

LES APPRENTIS N'ONT PAS ACCES

- Aux bourses
- Aux logements en Cité Universitaire (non prioritaire)

OBLIGATIONS DES APPRENTIS

- Travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat
- Suivre la formation dispensée au centre de formation
- Se présenter à l'examen
- Justifier ses absences en entreprise et en centre de formation
- Respecter le planning d'alternance. L'apprenti ne peut pas être en entreprise pendant les périodes de formation

Des questions ? MISES EN PLACE DES CONTRATS :

MISE EN PLACE DES CONTRATS :

Cécile BENAC – GMP – GEA – ICP

05 62 44 64 54

Aurélié MEDINA-MORAL – GEII – MMI – GCCD – M3ER

05 62 44 42 33

Cindy MAZET – TC – COGESHT – MQDE

05 62 44 42 19

ACCOMPAGNEMENT DES FUTURS ALTERNANTS

(CV, LETTRE MOTIVATION, ENTRETIEN) :

Dominique MENGELLE

05 62 44 64 45

alternance.iut-tarbes@uttop.fr

dominique.mengelle@uttop.fr