



## Le recrutement

Le candidat dépose un **dossier de candidature** sur [eCandidat](#)

Retrouvez toutes les formations ouvertes à l'apprentissage sur <https://cfa.parisnanterre.fr>

Après examen du dossier, épreuve écrite éventuelle et entretien, le candidat retenu est déclaré **admis** par la commission pédagogique et il doit alors se faire connaître auprès du CFA.

## Formalités administratives pour la mise en place du contrat d'apprentissage

Préalablement à la signature du contrat, le futur apprenti doit **contacter le CFA** si une entreprise souhaite le recruter en apprentissage.

Dès la **validation des missions** proposées par l'entreprise, le CFA se charge d'adresser à l'employeur les documents nécessaires à l'établissement du contrat d'apprentissage.

L'entreprise doit également effectuer une déclaration préalable à l'embauche de l'apprenti auprès de l'URSSAF et prévoir la visite médicale d'embauche.

## Le contrat d'apprentissage

L'apprenti peut signer un contrat d'apprentissage avec une **entreprise du secteur privé y compris les associations et les entreprises de travail temporaire** ou avec le **secteur public**.

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans l'organisme de formation, et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

**Le contrat d'apprentissage peut débuter** : Jusqu'à trois mois après la date officielle de début de formation. Les dates de début et de fin du contrat d'apprentissage peuvent varier au regard du nombre d'heures de formation qui ne sauraient être inférieure à 25% de la durée totale du contrat. (Article L6211-2 alinéa 2 du Code du Travail)

La durée de l'apprentissage doit couvrir toute la période de formation, soutenances comprises, et le contrat d'apprentissage ne doit pas se prolonger au-delà de **2 mois** après la date de fin de la formation.

Le contrat est assorti d'une **période d'essai** qui est de **45 jours passés en entreprise** (consécutifs ou non), l'employeur et l'apprenti ont chacun la liberté de mettre fin au contrat d'apprentissage, sans préavis et sans indemnité.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu :

- ▶ **à l'initiative de l'apprenti** qui doit solliciter le médiateur désigné par les chambres consulaires, et informer, 5 jours minimum à compter de la saisine du médiateur, son employeur de son intention de rompre son contrat d'apprentissage. La rupture ne peut alors intervenir qu'après un délai minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé (décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018).
- ▶ **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, une inaptitude constatée par le médecin du travail ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage.

La durée du contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans pour les travailleurs en situation de handicap ou les sportifs de haut niveau.

# L'APPRENTISSAGE AU SFCA

## Le statut de l'apprenti : conditions réglementaires

En application du code du travail, l'apprenti bénéficie d'un statut de **salarié à temps plein**, il est rémunéré pendant toute la durée de sa formation par l'entreprise qui l'emploie.

L'apprenti doit être âgé de **moins de 30 ans** au début du contrat (dérogation possible notamment dans le cadre d'une situation de handicap) et être admis dans le parcours de formation choisi.

Par ailleurs, si le candidat est de nationalité étrangère, l'accès à l'apprentissage est possible sans condition si le candidat est titulaire d'une carte de séjour « Vie privée, vie familiale ». Pour cela le candidat doit présenter un titre de séjour valide pour séjourner en situation régulière en France.

**Les primo arrivants ne peuvent pas bénéficier d'un contrat d'apprentissage.** Les candidats à l'apprentissage étrangers doivent pouvoir justifier qu'ils ont déjà suivi une année d'étude en France en formation initiale, sous statut d'étudiant avant de pouvoir devenir apprenti.

### Une aide personnalisée et un suivi académique

Tout au long de sa formation, l'apprenti bénéficie d'un **double tutorat**, il est entouré et conseillé par un **maître d'apprentissage** en entreprise - qui doit réunir des conditions de diplôme et d'ancienneté - et par un **tuteur pédagogique de l'Université**.

### Les droits et devoirs de l'apprenti

L'apprenti s'engage à effectuer le travail qui lui est confié en vue de sa formation, à suivre les cours avec assiduité et à se présenter aux examens. Il doit respecter une éventuelle clause de non-concurrence à la demande de son entreprise. Il bénéficie des mêmes droits et est astreint aux mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie notamment des mêmes modalités de réduction du temps de travail (RTT) que les autres salariés, ainsi le jour de RTT qui est dû est calculé sur la base des périodes de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA (note DGEFP N° 2001-38 du 21/09/2001-BOTR n° 2001/22 du 5 décembre 2001).

L'apprenti doit informer le CFA de tout **changement** affectant son contrat (rupture, redoublement...).

### Congés payés

Pendant les vacances universitaires, l'apprenti retourne en entreprise. Il bénéficie des congés habituels dus aux autres salariés (2 jours ½ ouvrables de repos par mois de travail effectif) et d'un congé spécifique de 5 jours pour préparer ses examens. Ce congé donne droit au maintien du salaire. (art L 6222-35 du Code du travail).

### Protection sociale et aides au logement

L'apprenti dépend du **régime général des salariés** et doit obligatoirement demander le changement de son statut afin de pouvoir obtenir le remboursement de ses frais médicaux. La procédure est décrite sur le site de la Sécurité Sociale ([www.ameli.fr](http://www.ameli.fr) rubrique salariés). Il peut bénéficier d'aides financières au logement.

### Remboursement des frais de transport

L'entreprise rembourse à l'apprenti 50 % du montant de son titre de transport, de son domicile à son lieu de travail.

### Exonération des droits universitaires

L'apprenti est exonéré des droits universitaires et ne paie que la Contribution de vie étudiante et de campus ([CVEC](http://www.cvec.fr)).

### Exonération d'impôt sur le revenu

Les revenus de l'apprenti sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC, seul le surplus est imposable.

# L'APPRENTISSAGE AU CFA

## La rémunération de l'apprenti dans l'enseignement supérieur

Le **salaires de l'apprenti** est fixé en fonction de son âge mais également en fonction de sa progression dans le cycle de formation :

- ▶ Les apprentis préparant une **licence professionnelle**, en 1 an, doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération correspondant à une **2ème année d'apprentissage**.
- ▶ La rémunération d'un apprenti en **Master 1** correspond à la rémunération d'une **1ère année d'apprentissage**. Si un apprenti prépare un **Master 2** en apprentissage, après avoir accompli le Master 1 sous statut d'étudiant, sa rémunération doit être au moins égale à une **2ème année d'apprentissage**.

Des conditions spécifiques s'appliquent lorsque l'apprenti qui conclut un contrat d'apprentissage était déjà apprenti auparavant et si le contrat a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé.

Il bénéficie alors d'une rémunération au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution de son précédent contrat.

**Le décret 2018-1347 du 28 décembre 2018**, fixe également de nouvelles règles concernant la rémunération des apprentis, pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019, en créant notamment une rémunération minimale pour les apprentis âgés de + de 26 ans.

### Salaire minimum de l'apprenti au 01/05/2022

Le salaire minimum de l'apprenti s'exprime **en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC) s'il est plus favorable et si l'apprenti est âgé de plus de 21 ans**.

Le salaire de l'apprenti augmente, le cas échéant, le mois suivant la date de son anniversaire.

En cas d'augmentation du SMIC celle-ci s'applique dès le mois suivant.

### Base du calcul : SMIC pour 35 h/semaine au 1<sup>er</sup> mai 2022

Année d'exécution du contrat	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
Année 1	43 % du SMIC	53 % du SMIC ou SMC si plus favorable	100 % du SMIC ou SMC si plus favorable
Année 2	51 % du SMIC	61 % du SMIC ou SMC si plus favorable	100 % du SMIC ou SMC si plus favorable
Année 3	67 % du SMIC	78 % du SMIC ou SMC si plus favorable	100 % du SMIC ou SMC si plus favorable

**Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat si le diplôme ou titre a été obtenu, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.**

**IMPORTANT** : ceci est une base de calcul minimale. L'entreprise peut proposer un salaire supérieur à l'apprenti ou devoir appliquer un minimum conventionnel plus favorable (à vérifier par l'entreprise avant l'établissement du contrat d'apprentissage).

Simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs sur le portail du gouvernement dédié à l'alternance : <https://bit.ly/39EEDwD>

# L'APPRENTISSAGE AU CFA

## Réduction des charges sociales

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 a modifié les modalités des exonérations de cotisations et contributions sociales applicables aux apprentis (code du travail art. L 6243-2 modifié ; loi 2018-1203 du 11 décembre 2018, art 8-IV) :

- ▶ dans le secteur privé, c'est le régime de la réduction générale des cotisations patronales qui s'applique (étendue à l'AGIRC-ARCCO et à l'assurance-chômage, hors AGC et APEC) ;
- ▶ l'exonération des cotisations salariales : la rémunération des apprentis est exonérée des cotisations salariales mais uniquement jusqu'à 79 % du SMIC, la fraction excédentaire est donc assujettie aux cotisations.
- ▶ le salaire des apprentis reste exonéré de CSG/CRDS en totalité (code de la sécurité sociale art L 136-1-, III,1°a).

## Aides financières versées aux entreprises

### Contribution unique pour les entreprises du secteur privé

La contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage sont rassemblées en la **contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance**, qui est actuellement collectée par les OPCO puis sera assurée par l'URSSAF au 1er janvier 2022.

**Niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage** : Le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage est publié sur le site de [France Compétences](https://francecompetences.fr).

Conformément à la loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" du 5 septembre 2018, le financement des formations en apprentissage sera assuré par l'[OPCO de rattachement](#) de l'entreprise, sous réserve que l'employeur soit adhérent de l'OPCO.

L'Université facturera, sur la base du coût de la formation, l'OPCO correspondant à chaque employeur d'apprentis, du secteur privé, qui s'acquittera des frais de formation directement auprès du CFA de l'université.

### Pour les établissements relevant du secteur public

**En dehors de la fonction publique territoriale** : l'employeur public doit prendre à sa charge le coût de la formation en apprentissage, et le CFA de l'Université établit, lors de la conclusion du contrat d'apprentissage, une convention financière qui fixe la participation financière demandée à l'établissement. Une facture, fixant les modalités de règlement, sera ensuite adressée à l'établissement public par l'Université.

**Pour les établissements rattachés à la fonction publique territoriale** : le CFA de l'université établit, lors de la conclusion du contrat, une convention financière avec le [Centre National de la Fonction Publique Territoriale \(CFNPT\)](#) qui prendra en charge 50% du coût contrat, et une convention financière avec l'employeur public qui prendra en charge l'autre moitié du coût contrat.

