

Employer un apprenti avec...

+ de 5000
apprentis

+ de 20 ans
d'expérience

+ de 240
formations

FORMASUP
P A R I S
ILE-DE-FRANCE

+ de 20
universités et grandes
écoles partenaires

SOMMAIRE

1

Qui est FORMASUP PARIS IDF ?

2

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

3

Qui peut signer un contrat d'apprentissage ?

4

Combien de temps un contrat d'apprentissage doit-il durer ?

5

Qui encadre l'apprenti ?

6

Quelle est la rémunération d'un contrat d'apprentissage ?

7

Quels sont les avantages d'une embauche en contrat d'apprentissage ?

8

Handicap et apprentissage : c'est possible ?

1

Qui est FORMASUP PARIS IDF ?

FORMASUP PARIS IDF est un organisme de formation qui existe depuis plus de 20 ans. Partenaire de nombreux établissements de l'enseignement supérieur, il gère leurs contrats d'alternance et propose de nombreux services.



ALTERNANCE

- **Aide à la rédaction des contrats** : FORMASUP PARIS IDF vous accompagne dans vos démarches administratives.
- **Dématérialisation de l'accompagnement** : FORMASUP PARIS IDF met à disposition un outil de suivi de l'alternance (Forma'Link) à destination des ressources humaines et maîtres d'apprentissage.
- **Veille personnalisée** : FORMASUP PARIS IDF répond aux employeurs au quotidien pour toute question relative à l'alternance.



LOGEMENTS

FORMASUP PARIS IDF met à la disposition de ses alternants 101 logements en location dans des résidences étudiantes :

- 86 dans la résidence Julia Bartet (14e, Paris)
- 15 dans la résidence Alice Guy (14e, Paris)



DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

- **Cours gratuits** et à la carte pour les apprentis dans le cadre du Programme «Apprentex»
- **Opération Trajectoire Sup** : FORMASUP PARIS IDF propose des passerelles entre les baccalauréats professionnels et l'enseignement supérieur.

2

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** en alternance conclu entre un employeur et un étudiant.

L'étudiant devient alors apprenti, un salarié à part entière. Son temps passé en entreprise alterne avec celui passé à suivre la formation.

- **Les lois, les règlements et la convention collective** de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions que les autres salariés.
- **Le temps de travail** de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. Le temps passé en formation est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.
- **Les heures d'absences** injustifiées en formation sont communiquées au service des ressources humaines et peuvent entraîner une retenue sur salaire. Les motifs d'absences justifiées sont les mêmes que ceux pris en compte par le code du travail.
- **Les congés** universitaires sont entièrement passés en entreprise. L'apprenti cumule des congés au même titre qu'un CDD au même poste.

EMPLOYEUR

Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.

Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage.

APPRENTI

L'apprenti doit être inscrit dans une **formation proposée à l'apprentissage et ne pas dépasser la limite d'âge**.

Cette limite est fixée à la veille de ses 30 ans (date limite de début d'exécution du contrat).



Il n'y a pas de limite d'âge pour les personnes ayant la qualité de travailleur handicapé.

4

Combien de temps un contrat d'apprentissage doit-il durer ?

Le contrat doit débuter dans les 3 mois qui précèdent ou les 3 mois qui suivent la **date de début** de la formation.

Le contrat doit s'achever **au dernier jour de cette formation** (examens compris), ce dernier étant communiqué auprès de l'employeur avant la mise en place du contrat. Une tolérance de 2 mois maximum supplémentaires au delà de la date de fin de formation est acceptée si elle est décidée avant la mise en œuvre du contrat.

Période d'essai : durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti sans préavis.

Une fois ce délai passé, le contrat peut être résilié :

- **A l'initiative de l'apprenti**, avec un préavis de 12 jours et saisine d'un médiateur ;
- **A l'initiative de l'employeur**, pour force majeure, faute grave, inaptitude médicale ou décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle
- **D'un commun accord** entre l'employeur et l'apprenti.

La résiliation unilatérale ou d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée à l'organisme de formation et à l'établissement partenaire et, le cas échéant, à l'organisme assurant le financement du contrat.



Qui peut être maître d'apprentissage ?

1. Les salariés de l'entreprise voire l'employeur lui-même.
2. Les personnes justifiant d'un **diplôme ou d'un titre équivalent** à celui préparé par l'apprenti et justifiant d'une **année d'exercice d'une activité professionnelle** en relation avec la qualification visée par le diplôme ou titre préparé.
3. Les personnes justifiant de **deux années d'exercice d'une activité professionnelle** en relation avec la qualification visée par le diplôme ou titre préparé.

NB : Les bénévoles d'une association ne peuvent être maîtres d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des **compétences nécessaires** à l'obtention du diplôme ou titre préparé, en liaison avec le centre de formation et l'établissement d'enseignement de l'apprenti.

Il figurera sur le contrat d'apprentissage et sera présent aux **réunions d'accompagnement pédagogique**.

Le **nombre maximal d'apprentis** pouvant être accueillis simultanément par un maître d'apprentissage est fixé à deux (plus un redoublant).

L'employeur devra informer le centre de formation de tout **changement** concernant le maître d'apprentissage. Un second maître d'apprentissage peut être désigné.

Une certification de maître d'apprentissage est désormais possible depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

6

Quelle est la rémunération d'un contrat d'apprentissage ?

Année d'exécution du contrat/ Age de l'apprenti	De 18 à 21 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	43% du SMIC	53% du SMIC	100% du SMIC
2ème année	51% du SMIC	61% du SMIC	
3ème année	67% du SMIC	78% du SMIC	

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une **rémunération plus favorable** pour l'apprenti.

En cas de **succession de contrats**, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.



Les apprentis de 2nde année de BUT, Licence professionnelle, et Master 2 doivent automatiquement percevoir un salaire correspondant à une deuxième année d'exécution de contrat même s'ils n'ont jamais fait d'apprentissage auparavant (art. D6222-28-1 du Code du Travail). Les apprentis de 3^e année de BUT et de Licence sont considérés comme des 3^e année d'apprentissage (art. D6222-28-1 du Code du Travail).

Quels sont les avantages d'une embauche en contrat d'apprentissage ?

POUR L'EMPLOYEUR

- Anticiper le recrutement d'un futur collaborateur formé aux pratiques de l'entreprise.
- Assurer la transmission des connaissances propres à un métier spécifique par la relation maître d'apprentissage/apprenti.
- Bénéficier chaque jour des idées d'un collaborateur, riche de connaissances actualisées.
- Bénéficier de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti de 5000€ pour un apprenti mineur et 8000€ pour un apprenti majeur. Cette aide couvre les contrats signés jusqu'au 31 décembre 2021.



Et en matière de cotisations?

La rémunération des apprentis est toujours exonérée des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, mais désormais uniquement pour la part de rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC en vigueur au cours du mois considéré.

Les cotisations sont donc calculées sur la base du salaire réel.

La fraction excédentaire est assujettie aux cotisations mais le salaire des apprentis reste exonéré de CSG/CRDS en totalité.

Référence : loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) 2019 n° 2018-1203 du 22 décembre 2018

POUR L'APPRENTI

- Allier une formation théorique et pratique.
- Permettre une valorisation et une assimilation des acquis universitaires plus ancrée dans la réalité des attentes du marché du travail.
- Acquérir un diplôme d'Etat ou une qualification professionnelle tout en étant rémunéré.
- Démarrer rapidement sa carrière.

QU'EST-CE QU'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielle, mentale ou psychique.

Tout apprenti bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) est considéré comme un travailleur handicapé.

L'ACCUEIL D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Aides de l'Agefiph

Dans le secteur privé, une aide de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) d'un montant maximum de 3000€ est accordée à l'embauche d'un travailleur handicapé en contrat d'apprentissage.

Pour plus d'information : Site de l'Agefiph - agefiph.fr

Obligations légales (Code du Travail)

Art L3122-26 : Les salariés handicapés peuvent bénéficier d'aménagements d'horaires.

Art L5213-6 : Les salariés handicapés bénéficient si besoin d'une adaptation de leur poste de travail.

Ces deux aménagements peuvent également être mis en place sur les conseils d'un médecin du travail.



+ de 20
partenaires
prestigieux
dans
l'enseignement
supérieur

42



le cnam





**FORMASUP
PARIS
ILE-DE-FRANCE**

Suivez-nous sur :



formasup-paris.com



[@formasupparisidf](https://www.instagram.com/formasupparisidf)



[@formasupPIDF](https://twitter.com/formasupPIDF)



[FORMASUP PARIS IDF](https://www.linkedin.com/company/FORMASUP-PARIS-IDF)



Toute reproduction, distribution, modification, adaptation, retransmission ou publication, même partielle de ce document sans l'accord préalable de FORMASUP PARIS IDF est strictement interdite.