

Le Contrat d'apprentissage



> Quels objectifs ?

Acquisition en alternance d'une formation théorique et pratique en vue d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

> Quelles formes de contrat ?

C'est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 6 mois à 3 ans en fonction du type de formation et du niveau de qualification préparés.

Le contrat d'apprentissage peut désormais être conclu pour une durée indéterminée. Dans ce cas, il débute par la période d'apprentissage.

La durée du contrat doit comprendre la durée de la formation. Le contrat peut commencer trois mois avant le début de la formation et finir au maximum deux mois après.

La période d'essai est de 45 jours (consécutifs ou non) de formation pratique dans l'entreprise.

> Pour qui ?

Les bénéficiaires :

- les jeunes de 16 à 29 ans révolus
- sans limite d'âge notamment dans les cas suivants : suite à un contrat d'apprentissage pour suivre un niveau de diplôme supérieur, personne ayant la qualité de travailleur handicapé, sportif de haut niveau.

Les employeurs : tous les employeurs y compris le secteur public (non industriel et commercial) et les collectivités territoriales.

> Combien ça coûte ?

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, l'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction **de son âge et de sa formation**).

Rentrée 2021	Rémunération brute minimale		
BUT	1 ^{re} année du contrat	2 ^e année du contrat	3 ^e année du contrat
DUT 2 ^e année		1 ^{re} année du contrat	2 ^e année du contrat
LP		toutes antériorités	
16-17 ans	27%	39%	55%
18-20 ans	43%	51%	67%
21-25 ans	53%	61%	78%
26 et +	100%	100%	100%

Il s'agit d'un montant minimum en % du SMIC. Le contrat lui-même ou des accords particuliers (convention collective, accords de branches professionnelles, accords d'entreprises, etc. ...) peuvent prévoir une rémunération supérieure. En cas de contrats d'apprentissage successifs, avec le même employeur ou un nouveau, la rémunération du nouveau contrat doit être au minimum celle du dernier contrat.

> Les + pour l'entreprise :

- exonération quasi complète des charges patronales sur le salaire de l'apprenti.
- **Pas de reste à charge sur les frais de formation pour les entreprises du secteur privé.** L'UA IUT a choisi de s'aligner sur les niveaux de prise en charge des OPCO.

> Les + pour l'apprenti :

- acquisition de savoirs théoriques et pratiques
- immersion dans le monde professionnel
- exonération des cotisations salariales de la rémunération brute de l'apprenti pour la **part de rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC** et non imposable à l'impôt sur le revenu dans la limite d'un SMIC annuel.

Unité d'Apprentissage
IUT de Bordeaux

☎ 05 56 00 95 69/97 44

ua.iut-bastide@u-bordeaux.fr

Le Contrat d'apprentissage

> **Quelles sont les grandes étapes de la mise en œuvre d'un contrat d'apprentissage à l'Unité d'Apprentissage de l'IUT de Bordeaux (UA IUT) ?**

1. REMPLIR LE DOCUMENT D'EMBAUCHE PREVISIONNELLE

LE RENVOYER à votre gestionnaire Formation Continue et Alternance de l'IUT (par mail à l'adresse indiquée sur le document d'embauche prévisionnelle)



2. COMPLETER et SIGNER LE CONTRAT DE TRAVAIL sur CERFA 10 103 *07 TRANSMIS PAR l'IUT

FAIRE SIGNER le contrat à l'apprenti

LE RETOURNER à votre gestionnaire Formation Continue et Alternance de l'IUT
Pour visa et établissement de la convention de formation par apprentissage



3. SIGNER LA CONVENTION DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE TRANSMISE PAR L'UA IUT et lui en retourner un exemplaire



**4. ENVOYER LE DOSSIER A VOTRE OPCO (Opérateur de Compétences)
au plus tard dans les cinq jours ouvrables suivant le début d'exécution du contrat**

Ce dossier doit comporter :

- le contrat de travail (CERFA 10 103 07) signé des trois parties
- la convention de formation par apprentissage
- le calendrier de la formation
- le programme de la formation

L'OPCO vérifie une série de conditions relatives aux formations éligibles à l'apprentissage, à l'âge et à la rémunération de l'apprenti, ainsi qu'au maître d'apprentissage.

> Quel suivi de l'apprenti en entreprise ?

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage. Celui-ci est soit le chef d'entreprise, soit l'un des salariés. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé avec le centre de formation. Le nombre d'apprentis est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

Conditions pour devenir maître d'apprentissage :

- être titulaire d'un titre ou d'un diplôme de niveau équivalent à celui préparé par l'apprenti relevant de la même finalité professionnelle et justifier d'une année d'expérience professionnelle en relation avec la qualification du diplôme

ou

- justifier de deux années d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le titre ou le diplôme préparé par l'apprenti.

iut
de **BORDEAUX**

Unité d'Apprentissage

IUT de Bordeaux

☎ 05 56 00 95 69/97 44

ua.iut-bastide@u-bordeaux.fr