



VOTRE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

 **Université
Paris Nanterre**
CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS



Recrutement

Le candidat dépose un dossier de candidature sur [eCandidat](#) pour le niveau Licence 3, Licence professionnelle ou Master 2 si c'est sa première année de contrat.

Pour une demande d'admission pour un Master 1 en apprentissage, les candidatures se font sur [MonMaster](#).

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

Après examen de la demande d'admission, épreuve écrite éventuelle et entretien, le candidat retenu est déclaré admis par la commission pédagogique. [Le CFA de l'université](#) se charge alors de l'instruction du contrat d'apprentissage de l'étudiant qui aura reçu au préalable la promesse d'embauche d'une entreprise.

Quelques prérequis en amont du contrat d'apprentissage

Préalablement à la signature du contrat, le futur apprenti, même s'il n'est pas encore admis en formation, contacte le CFA si une entreprise souhaite le recruter en apprentissage.

Il sera alors invité à s'identifier sur la plateforme [Studea](#).

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

L'entreprise effectue une déclaration préalable à l'embauche de l'apprenti auprès de l'URSSAF et programme la visite médicale d'embauche.

Les modalités du 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 de contrat d'apprentissage peuvent varier au regard du nombre d'heures de formation qui ne sauraient être inférieur à 25% de la durée totale du contrat. ([Article L6211-2 alinéa 2 du Code du Travail](#)).

La durée de l'apprentissage couvre toute la période de formation, soutenances comprises. **Un contrat d'apprentissage ne peut pas se terminer avant la dernière heure de 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 :

- A l'initiative de l'apprenti qui doit solliciter alors 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](#)).
- A 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.

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.

Pour un candidat non ressortissant de l'Union Européenne, il est possible sous certaines conditions de devenir apprenti s'il peut justifier d'au moins une année de présence en France et d'un titre de séjour l'autorisant à travailler avec une quotité de 100%. Cette année de présence préalable n'est pas requise pour une entrée en apprentissage en master.

Si nécessaire, faire renouveler son titre de séjour avant le début du contrat d'apprentissage. Attention, les délais peuvent être très longs (2 mois).

Pour plus d'informations sur les titres de séjour : <https://www.prefecturedepolice.interieur.gouv.fr/demarches/les-etudiants-etrangers>

Pour plus d'informations sur les documents à fournir : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2713>

Les candidats étrangers non ressortissants de l'Union Européenne doivent avoir un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) étudiant ou carte de séjour.

Ces documents se trouvent sur le site internet suivant : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>

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 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 05/12/2001](#)).

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 1/2 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. Une demande de changement de statut est obligatoire afin qu'il puisse obtenir le remboursement de ses frais médicaux. La procédure est décrite sur le site de la Sécurité Sociale (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).

Exonération d'impôts 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.

Rémunération de l'apprenti dans l'enseignement supérieur

Le salaire 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, perçoivent une rémunération au moins égale à la rémunération correspondant à une 2ème année d'apprentissage.
- La rémunération d'un apprenti en master 2 est au moins égale à 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 28/12/2018 fixe également de nouvelles règles concernant la rémunération des apprentis, pour les contrats concluants à partir du 01/01/2019, 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, s'applique dès le mois suivant.

Base de calcul : SMIC pour 35h / semaine au 1^{er} mai 2022

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du Smic	43% du Smic	53% du Smic ou SMC si plus favorable	100% du Smic ou SMC si plus favorable
2 ^{ème} année	39% du Smic	51% du Smic	61% du Smic ou SMC si plus favorable	100% du Smic ou SMC si plus favorable
3 ^{ème} année	55% du Smic	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://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-employeur/etape-1>

Réduction des charges sociales

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) de 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 sociales 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 L136-1, III, 1°a).

Financement du contrat d'apprentissage

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 collectée par l'URSSAF depuis le 1^{er} janvier 2022.

Niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage : le niveau de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage est publié sur le site de [France Compétences](#).

Conformément à la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 05 septembre 2018, pour les entreprises du secteur privé, le financement des formations en apprentissage est assuré par l'OPCO de rattachement de l'entreprise, sous réserve que l'employeur soit adhérent de l'OPCO.

L'Université facture les frais de formation de l'apprenti à l'OPCO de rattachement de l'entreprise.

Pour les établissements relevant du secteur public

Concernant les établissements rattachés à la fonction publique d'État : l'employeur public prend en 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 prend en charge 100% du coût contrat.

Pour les établissements rattachés à la fonction publique hospitalière : le CFA de l'université établit, lors de la conclusion du contrat, une convention financière avec l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) qui prend en charge 100% du coût entrant.