

Le contrat d'apprentissage

Formation continue et alternance (FCA) - IUT de Bordeaux

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 (RNCP)**.

Quelles formes de contrat ?

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 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 3 mois avant le début de la formation et finir au maximum 2 mois après. La période d'essai est de 45 jours (consécutifs ou non) de formation pratique dans l'entreprise.

Pour qui ?

- ▶ **Jeunes de 16 à 29 ans** révolus ou **sans limite d'âge dans les cas suivants** : suite à un contrat d'apprentissage pour **suivre un niveau de diplôme supérieur**, ou personne ayant la **qualité de travailleur handicapé**, ou **sportif de haut niveau**, ou personne ayant un **projet de création ou de reprise d'entreprise**
- ▶ **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.

	Rémunération brute minimale		
	1 ^{ère} année de BUT	2 ^{ème} année de BUT	3 ^{ème} année de BUT
	-	Licence professionnelle	-
de 18 ans à 20 ans	43 %	51 %	67 %
de 21 ans à 25 ans	53 %	61 %	78 %
26 ans et plus	100 %	100 %	100 %

Il s'agit d'un montant minimum en % du SMIC ou du SMC pour les plus de 21 ans. 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.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.alternance.emploi.gouv.fr :

- ▶ Côté employeur | Rubrique « Employeur » puis « Calculer mes aides financières ».
- ▶ Côté alternant | Rubrique « Alternant » puis « Calculer ma rémunération ».

Reste à charge réglementaire :

- ▶ Pour les contrats signés à partir du 1^{er} juillet 2025, un reste à charge de 750 € est demandé aux entreprises.

Les + pour l'employeur :

- › **Exonération quasi complète des charges patronales** sur le salaire de l'apprenti et **aide exceptionnelle** pour la 1^{ère} année du contrat :
 - › 5 000 € si entreprise ≤ à 250 salariés
 - › 2 000 € si entreprise + de 250 salariés
 - › et au prorata de la durée du contrat si < à 1 an

Les + pour l'alternant :

- › **Acquisition de savoirs** théoriques et pratiques
- › **Immersion dans le monde du travail**
- › **Exonération des cotisations salariales** de la rémunération brute de l'apprenti pour la part de rémunération inférieure ou égale à 50 % du SMIC et non imposable à l'impôt sur le revenu dans la limite d'un SMIC annuel
- › **Autres aides possibles** (pour en savoir plus, rendez-vous sur : www.mesaidesapprenti.fr)

Quelles sont les grandes étapes de la mise en œuvre d'un contrat d'apprentissage à l'IUT de Bordeaux ?

1. Remplir le document d'embauche prévisionnelle

Le renvoyer à votre gestionnaire Formation continue et alternance (FCA) de l'IUT (par mail à l'adresse indiquée sur le document).

2. Compléter et signer le contrat de travail sur Cerfa transmis par l'IUT

Faire signer le contrat à l'apprenti et le retourner à votre gestionnaire Formation continue et alternance (FCA) 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'IUT et lui en retourner un exemplaire

4. Envoyer le dossier à votre OPCO

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début d'exécution du contrat.

Le dossier doit comporter :

- › le contrat de travail (Cerfa) 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.

Quelles 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 du diplôme

Contact

Service Formation continue et alternance (FCA)
fca-rea@iut.u-bordeaux.fr