

L'apprentissage à l'UPPA

Mode d'emploi

Finalité

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé et de type particulier, conclu entre un apprenti et un employeur, qui a pour objectif de permettre à un jeune âgé de 16 à 30 ans (29 ans révolus), au travers d'une formation générale (théorique et pratique), l'acquisition d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme reconnu par l'État.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre formation théorique (à l'UPPA) et formation pratique dans l'entreprise, auprès du maître d'apprentissage.

Employeurs concernés

Tout employeur privé (entreprises, professions libérales, associations) ou public (services de l'État, collectivités territoriales, établissements publics hospitaliers, établissements publics d'enseignement, etc.).

À noter : Les employeurs publics ne peuvent conclure que des contrats d'apprentissage. Seuls les EPIC peuvent conclure des contrats de professionnalisation.

Bénéficiaires

Jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus, quel que soit leur parcours antérieur ou leur statut d'inscription l'année précédente.

Exceptions réglementaires à la limite d'âge maximal :

- * Les signataires d'un nouveau contrat visant un diplôme supérieur au précédent obtenu par la voie de l'apprentissage => **34 ans révolus**
- * Les signataires d'un nouveau contrat suite à la rupture du précédent pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou pour inaptitude physique => **34 ans révolus**
- * Les travailleurs handicapés (bénéficiaires de la RQTH) => **pas de limite d'âge**
- * Les créateurs ou repreneurs d'entreprise (dont l'obtention du diplôme conditionne le projet) => **pas de limite d'âge**

Type et durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un CDI.

Dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la **période d'apprentissage**, dont la durée est équivalente au cycle de formation. A l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du Code du travail relatives au CDI de droit commun (sans période d'essai).

Sa durée varie de 6 mois à 3 ans (4 ans pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau).



Le principe est que la durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation préparant la qualification qui fait l'objet du contrat.

Toutefois, la durée du contrat peut être réduite compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti, ou des compétences acquises à l'occasion de certaines expériences (mobilité à l'étranger, service civique, volontariat militaire ou sapeur-pompier). Cette durée est alors fixée par une convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage.

La **période d'essai** du contrat d'apprentissage, quelle qu'en soit sa durée, est constituée des 45 premiers jours (consécutifs ou non) effectifs en entreprise. Le temps passé en formation à l'UPPA ne sera donc pas pris en compte dans le décompte des 45 jours.

Dates du contrat

Dans le cadre d'un CDD, le contrat d'apprentissage doit impérativement comprendre les dates de début (rentrée ou pré-rentrée) et de fin de formation (allant jusqu'au dernier jour de la période des soutenances orales).

- * **Le début du contrat** : Il est toutefois possible de faire débuter le contrat jusqu'à 3 mois maximum avant le début de la formation, ou 3 mois maximum après le début de la formation.

Dans le cas où le jeune n'a pas trouvé d'employeur au moment où la formation débute, il est maintenu en formation durant ces 3 mois : il bénéficie alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle, et d'un accompagnement dans la recherche d'un employeur.

- * **La fin du contrat** : elle doit coïncider avec la fin de la formation (dernier jour de la période des soutenances orales). Une tolérance est observée si le contrat d'apprentissage se termine quelques jours après la fin de la formation.

Statut de l'apprenti, droits et obligations



Le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail, l'apprenti a le statut Salarié, et non le statut Étudiant.

Par conséquent, l'apprenti, même boursier l'année précédente, ne peut prétendre aux bourses sur critères sociaux du CROUS.

Les droits de l'apprenti :

L'apprenti bénéficie des mêmes droits et conditions de travail, d'hygiène et de sécurité que les autres salariés de l'entreprise qui l'accueille.

Les règles relatives aux congés payés légaux (5 semaines par an, ou davantage en cas de dispositions plus favorables d'une convention collective), aux congés de maternité et de paternité s'appliquent aux apprentis, comme à tout autre salarié.

Toutefois, l'apprenti a droit à **un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation de ses examens**, à prendre dans le mois qui précède les épreuves. Pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il peut être fractionné pour s'adapter au contrôle continu (article L6222-35 du Code du travail). Ces 5 jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

La formation "pratique" de l'apprenti dans l'entreprise est assurée et suivie par un tuteur désigné parmi les salariés (et satisfaisant aux exigences du Droit du travail) : le Maître d'apprentissage.

Le suivi de la formation "théorique" de l'apprenti est assuré par un responsable référent, désigné parmi l'équipe pédagogique.

Les obligations de l'apprenti :

- S'inscrire à l'UPPA, dans la formation correspondant à l'objet du contrat d'apprentissage.
- S'acquitter de la Contribution Vie Étudiante et de Campus (CVEC), d'un montant de 95 € pour 2022-2023.
- Respecter le règlement interne de l'entreprise, ainsi que le règlement intérieur et la charte des examens de l'UPPA.
- Effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur, en lien avec le métier et le diplôme préparé.
- Suivre obligatoirement tous les enseignements prévus au programme de la formation.
- Se présenter à tous les examens prévus au diplôme.



L'apprenti ayant le statut Salarié, toute absence, dans l'entreprise comme à l'UPPA, doit être justifiée par un arrêt de travail pour maladie ou accident de travail.

Une absence en cours pour cause de formation du salarié ou de mission pour le compte de l'entreprise, doit être justifiée par une convocation de l'employeur. Ce dernier motif d'absence doit néanmoins demeurer TOUT À FAIT EXCEPTIONNEL.

Rythme de l'alternance

Le rythme de l'alternance est propre à chaque formation. Le calendrier de formation est annexé à la convention de formation par apprentissage, et communiqué à l'employeur par le CFA universitaire lors de la contractualisation.

Le calendrier est fixé avant le démarrage de la formation, mais reste toutefois prévisionnel, notamment pour les formations sur 2 ou 3 ans, dépendant de la publication des calendriers scolaires par le Ministère de l'Éducation Nationale.

Rémunération de l'apprenti

Le salaire de l'apprenti varie selon son âge et l'année d'exécution de son contrat. Ci-dessous la grille de rémunération minimum légale, à jour de la **revalorisation du SMIC au 01/05/2022** :

Salaire d'un apprenti en 2022	Moins de 18 ans		18 à 20 ans		21 à 25 ans	
	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut
1ère année d'apprentissage	27 % SMIC	444,31 €	43 % SMIC	707,60 €	53 % SMIC	872,16 €
2ème année d'apprentissage	39 % SMIC	641,78 €	51 % SMIC	839,25 €	61 % SMIC	1 003,81 €
3ème année d'apprentissage	55 % SMIC	905,07 €	67 % SMIC	1 102,54 €	78 % SMIC	1 283,56 €
Salaire d'un apprenti en 2022	26 ans et plus					
	Base de calcul			Montant brut		
	100 % SMIC			1 645,58 €		

L'apprenti de moins de 26 ans est exonéré de la totalité des cotisations salariales => **salaire brut = salaire net.**

À noter : Si une convention collective existe au sein de l'entreprise, et qu'elle est plus favorable à l'apprenti, elle aura vocation à s'appliquer, au-delà des dispositions légales (on parle alors de SMC = Salaire Minimum Conventionnel).

Informations diverses

Les indicateurs 2020/2021 :

Taux de réussite : 93 %

Taux d'abandon : 2.5%

Taux de rupture : 3.7%

Les tarifs :

Les tarifs sont établis suivant les recommandations de France Compétences. Pour de plus amples renseignements, vous pouvez consulter le **Référentiel des coûts-contrats** sur le [site de France Compétences](#), ou vous rapprocher du CFA universitaire.

Les documents utiles :

[↓ Guide de l'Apprentissage à l'UPPA 2022-2023 \(màj le 03/05/2022\)](#)

[↓ Fiche comparative contrat d'apprentissage / contrat de professionnalisation 2022-2023 \(màj le 03/05/2022\)](#)



Pour en savoir plus sur le contrat d'apprentissage [📄](#)