

GUIDE DE L'APPRENTISSAGE



*Une expérience,
Un diplôme,
Un métier !*

PRÉPARER VOTRE AVENIR

L'apprentissage à l'Université

Créé en 2000, par l'Université Montpellier 2, avec le soutien du Rectorat de l'Académie de Montpellier et du Conseil Régional du Languedoc-Roussillon, le CFA-UM2 propose des formations diplômantes de haut niveau adaptées aux besoins des entreprises : DUT, Licences Professionnelles, Masters, Diplômes d'ingénieurs... grâce aux compétences :

- des IUT de Montpellier, Nîmes et Béziers,
- de l'Ecole d'Ingénieurs Polytech',
- de l'IAE de Montpellier,
- de la Faculté des Sciences,
- de l'Université de Nîmes,
- de l'Université Montpellier 1,
- de l'Université Montpellier 3,
- de l'Institut National des Sciences et Techniques Nucléaires,
- de Montpellier Sup Agro.

Les apprentis préparent des métiers pour les secteurs d'activités suivants :

- *le Bâtiment et les Travaux Publics,*
- *l'Industrie (Mécanique, Energie, Textile, Agroalimentaire, Biotechnologies, Nucléaire, ...)*
- *la Protection de l'Environnement, la Gestion, le Management et le Commerce,*
- *l'Informatique, les Réseaux et Télécommunications.*



SOMMAIRE

L'Apprentissage : Grands Principes	p. 4
L'Apprentissage : Côté Etudes	p. 7
L'Apprentissage : Côté Entreprise	p. 9
Informations pratiques	p.12

I - L'Apprentissage : Grands principes

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. La réglementation de l'apprentissage est régie par les dispositions du code du travail (livre II, 6^{ième} partie).

• Bénéficiaires et statuts

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 26 ans (avoir moins de 26 ans à la date du début du contrat d'apprentissage).

Des dérogations à la limite d'âge sont possibles dans les cas suivants :

- Signature d'un nouveau contrat d'apprentissage dans l'année suivant la fin du précédent et préparant à un diplôme de niveau supérieur (limite d'âge fixée à 30 ans).
- Rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (limite d'âge fixée à 30 ans).
- Pour des personnes reconnues travailleurs handicapés (pas de limite d'âge).
- Obtention du diplôme indispensable à un projet de création ou de reprise d'activité (pas de limite d'âge).

Statut de l'Apprenti

L'apprenti a un double statut : de salarié et d'étudiant. Il suit une formation universitaire dans l'établissement d'accueil. Durant toute la durée de son contrat, il est sous l'autorité de son employeur. Il est salarié à part entière de l'entreprise, le temps de formation est d'ailleurs assimilé à du temps de travail.

L'apprenti ne peut pas cumuler une bourse universitaire et un salaire.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN CHIFFRE...

Âge : 16 à 26 ans

SMIC mensuel brut : 1.445,38 € (au 1^{er} janvier 2014)

Durée du contrat : généralement de 1 à 3 ans

Durée hebdomadaire de travail : minimum 35h

Congés payés : 2,5 jours par mois

Exonération Imposition à hauteur de : 16.944 €

(salaires 2012)



• Nature et durée du contrat

C'est un contrat de travail particulier, formalisé par un document unique de type CERFA FA13 (commun aux employeurs publics ou privés).

La date de début du contrat ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle de formation. Le contrat doit être d'une durée au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat (6 mois minimum, jusqu'à 36 mois maximum).

Il doit être rempli et signé par l'employeur et l'apprenti.

La date de soutenance de fin de cycle de formation doit être incluse dans la période du contrat.

LA PROTECTION SOCIALE ET VOUS

- S'inscrire auprès de la CPAM (et non plus la sécurité sociale étudiante) www.ameli.fr

Dans la rubrique « Formulaires », télécharger, compléter et renvoyer le document « Déclaration de changement de situation »

- Souscrire une mutuelle (part complémentaire non prise en charge par la CPAM) de votre choix (elle peut être celle des parents, proposée par votre entreprise, ...)

• Organisme chargé du suivi du contrat

L'employeur doit se rapprocher de son organisme consulaire compétent du lieu d'exécution du contrat (Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre des Métiers et de l'Artisanat, Chambre d'Agriculture, Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), lorsque l'employeur relève du secteur public).

Dès que le contrat est rempli et signé, il doit être transmis le plus rapidement possible à l'organisme consulaire. L'apprenti en garde obligatoirement une copie et doit en faire parvenir une copie au CFA.

NB : Les étudiants non ressortissants de l'Union Européenne doivent, une fois l'entreprise d'accueil trouvée, contacter la DIRECCTE pour obtenir une **AUTORISATION PROVISOIRE DE TRAVAIL**.

• Temps de travail

La durée légale hebdomadaire de travail de l'apprenti est identique à celle des autres employés de l'entreprise (minimum 35h). Le temps de formation universitaire est assimilé à du temps de travail.

• Cas particuliers

Rupture du contrat

Période d'essai

Durant les deux premiers mois suivant la date de début du contrat d'apprentissage, il peut être résilié par l'une ou l'autre des parties de façon unilatérale.

Cette résiliation ne peut donner lieu à indemnité, sauf stipulation contraire dans le contrat.

Passé ce délai, y compris en cas de prorogation du contrat suite à un échec à l'examen chez le même employeur, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord express et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le Conseil des Prud'hommes.

Rupture à l'amiable

L'entreprise doit remplir avec l'apprenti un formulaire de rupture à l'amiable. Il doit être signé par les deux parties et transmis à l'organisme consulaire, avec copie au CFA. Le contrat sera définitivement résilié à la date inscrite sur ce document.

Rupture pour obtention de diplôme

La résiliation du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti est possible en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. Cependant, l'apprenti doit impérativement avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant.

Changement d'entreprise

L'apprenti peut changer d'entreprise. Il doit signer un nouveau contrat d'apprentissage dès le lendemain de la date officielle de rupture du précédent contrat.

Dans tous les cas, il doit informer le responsable pédagogique de la formation, son tuteur académique ainsi que le CFA.

II - L'Apprentissage : côté études

• Inscription Universitaire et Gratuité de la Formation

A réception du contrat d'apprentissage par le CFA UM2, l'apprenti doit alors se présenter au service scolarité de son établissement d'accueil muni des justificatifs nécessaires à son inscription en tant qu'apprenti.

Les droits d'inscription à l'université sont payés par le CFA-UM2.

L'apprenti ne s'acquitte pas du paiement de la sécurité sociale étudiante.

• Carte d'Étudiant des Métiers et Carte d'Étudiant

L'apprenti bénéficie des deux cartes :

Une carte d'étudiant des métiers sera délivrée par le CFA-UM2 lors de l'entretien individuel (convocation par email), effectué dans les jours suivant la rentrée. Elle atteste du statut d'apprenti et ouvre droit à des réductions.

Il bénéficie également d'une carte étudiant qui lui octroie certains avantages.

LES DÉMARCHES POUR DEVENIR APPRENTI

- 1 - Remplir les conditions d'accès :**
 - Moins de 26 ans sauf dérogation,
 - Autorisation provisoire de travail indispensable (ressortissants hors UE),
 - Diplômes requis,
 - Avoir candidaté à la formation
- 2 - Processus de sélection de la composante**
- 3 - Votre candidature est retenue : Recherchez une entreprise !**
- 4 - Demander une lettre d'engagement à votre entreprise pour valider votre inscription au CFA**
- 5 - Signer votre contrat d'apprentissage**
- 6 - S'inscrire à la scolarité de l'établissement d'accueil en tant qu'apprenti**

• Assiduité et emploi du temps

La présence est obligatoire en cours, en travaux dirigés et en travaux pratiques. Les états de présence sont envoyés mensuellement aux entreprises par le CFA-UM2.

En cas d'absentéisme trop important de l'apprenti, l'aide régionale à l'effort de formation accordée à l'entreprise d'accueil est susceptible d'être diminuée.

Absences justifiées

Maladie (cf p.12) - Maladie et accident du travail.

Motif légal (mariage de l'apprenti, décès dans la famille proche - père, mère, enfant -, examens médicaux, convocation administrative, grève de transports).

Dans tous les cas, l'apprenti doit faire parvenir un justificatif à son responsable pédagogique et au CFA-UM2 ainsi qu'au service du personnel de son entreprise et/ou son maître d'apprentissage.

Absences injustifiées

Toutes les autres absences sont considérées comme injustifiées et peuvent donner lieu à des retenues sur salaire et à des sanctions pédagogiques. Le suivi de l'apprenti permet de garantir les engagements de chacun pour une formation par apprentissage de qualité.

• Les acteurs

Responsable Pédagogique

C'est un peu le chef d'orchestre de la formation par apprentissage. Il travaille en concertation avec le chef de département, les enseignants et le CFA pour organiser la formation au quotidien et veiller au bon déroulement du suivi des apprentis. Il doit être informé des difficultés éventuelles que rencontrent l'entreprise et l'apprenti au cours de la formation.



Tuteur Pédagogique

Le tuteur pédagogique est désigné par le responsable pédagogique parmi l'équipe des enseignants. C'est lui qui sera chargé de suivre l'apprenti dans sa formation à l'université comme en entreprise. Il devra notamment participer à l'entretien bilan obligatoire dans les deux premiers mois du contrat.

• Carnet de liaison

Depuis septembre 2012, le CFA dispose d'un carnet de liaison électronique. Dès la rentrée, l'apprenti recevra, suite à l'entretien individuel avec le CFA, un mail d'invitation pour se connecter au logiciel et créer son compte. Il devra ensuite envoyer un e-mail d'invitation à son maître d'apprentissage via le logiciel afin que ce dernier puisse à son tour se connecter et remplir les fiches de suivi de l'apprenti en entreprise.»

• Diplômes

Les critères d'attribution du diplôme sont présentés aux apprentis dès le début de leur formation. En fin de formation, un jury se réunit afin de valider le parcours de chacun. Pour finir, c'est l'établissement d'accueil qui attribue le diplôme en fonction des recommandations du jury.

III - L'Apprentissage : Côté Entreprise

• Engagements respectifs

Engagement de l'Apprenti

Dès la signature de son contrat, l'apprenti s'engage à effectuer les missions confiées par son entreprise, s'inscrire à l'Université, suivre obligatoirement les enseignements, les travaux dirigés, les travaux pratiques, réaliser les projets et mémoires, se conformer aux modalités de contrôle des connaissances et enfin se donner les moyens de la réussite.

Il doit respecter le règlement intérieur de l'entreprise et de l'établissement de formation, tenir à jour, faire compléter et viser le carnet de liaison.

En cas d'absence, il doit prévenir l'entreprise et le CFA et leur transmettre les justificatifs valables sous 48h (l'original toujours à l'entreprise, copie au CFA, lorsque l'absence se produit pendant les cours).

Engagement de l'Entreprise

Dès la signature du contrat, l'employeur désigne un maître d'apprentissage pour accompagner le travail et la formation de l'apprenti et assurer son suivi en partenariat avec le CFA-UM2.

Il s'engage enfin à financer l'action de formation du CFA-UM2 en lui versant sa taxe d'apprentissage par le biais d'un organisme collecteur agréé (article L6241-4 et suivants du code du travail).

• Un acteur majeur : le Maître d'Apprentissage

C'est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti au sein de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage a une double mission : encadrer l'apprenti dans son travail et veiller à l'acquisition de compétences compatibles avec le métier préparé et le niveau de diplôme.



Il doit :

- Soit être titulaire d'un diplôme au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti, et posséder deux ans d'expérience en relation avec la qualification préparée par l'apprenti,
- Soit posséder une expérience professionnelle d'au moins trois ans en rapport avec le métier appris par l'apprenti.

Il s'engage à :

Former l'apprenti au métier visé, rencontrer régulièrement le tuteur pédagogique notamment lors de la première évaluation du déroulement de la formation organisée dans les deux premiers mois du contrat (article R6233-58), compléter et viser le carnet de liaison, évaluer l'activité de l'apprenti en entreprise.

• La rémunération

L'apprenti perçoit un salaire lié réglementairement au SMIC ou au SMC (Salaire Minimum Conventionné). Sa rémunération évolue en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet du contrat. A l'initiative du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, un simulateur de calcul du salaire des apprentis et des charges patronales et salariales est disponible sur le site : www.alternance.emploi.gouv.fr

Une circulaire de la Direction Générale du Travail indique quelle rémunération verser à un apprenti (présentation de tous les cas possibles). Cette circulaire est disponible au CFA-UM2.

Les conventions ou accords collectifs de branches ou d'entreprises peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées. L'employeur peut fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti.

Le salaire brut est égal au salaire net : il n'y a pas de charges sociales pour l'apprenti.

C'est en effet l'Etat qui prend en charge l'intégralité des cotisations salariales des apprentis. Une circulaire Urssaf présente le montant des cotisations restant dues par les employeurs, au titre des salaires versés aux apprentis

AGE DE L'APPRENTI	ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT		
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
< 18 ans	25 %	37 %	53 %
de 18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
de 21 à 25 ans (*)	53 %	61 %	78 %

(*) Salaire BRUT = Salaire NET : pas de charges sociales pour l'apprenti y compris CSG et CRDS.

NB : les apprentis inscrits en DUT 2^e année, Licence Professionnelle et Master 2^e année doivent recevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une 2^{ème} année d'apprentissage (circulaire DGEFP-DGT N° 2007-04).

IMPORTANT

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage (plus le cas échéant, un apprenti ayant échoué à son examen et prolongeant sa formation).

Pour information, si un employeur rémunère un apprenti au-delà du minimum prévu par la loi (part fixe et / ou commissionnement), il n'y a pas d'exonération de charges sur ces points supplémentaires.

Pour les employeurs publics, il est d'usage de majorer ces pourcentages de 20 points, s'agissant de la préparation de diplômes au niveau III.

Les salaires versés aux apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage sont exonérés de l'impôt sur le revenu, que l'apprenti soit imposable personnellement ou à la charge de ses parents, dans la limite du montant brut annuel du SMIC. Seule la partie du salaire supérieure à cette somme doit être déclarée.

Compléments éventuels du salaire

D'une façon générale, lorsqu'une convention collective ou un accord d'entreprise prévoit des avantages (13ème mois, primes...), l'apprenti en bénéficie au même titre que les autres salariés, sauf clause contraire.

• Protection sociale

La couverture sociale de l'apprenti est similaire à celle des autres salariés : affiliation au régime général de la Sécurité Sociale, congés payés, congés de maternité, droits ouverts à la retraite et aux allocations de chômage, etc...

L'immatriculation doit être faite par l'employeur auprès de l'organisme compétent dès l'embauche.

Si l'entreprise bénéficie d'une mutuelle mise en place selon un accord collectif auquel participent les organisations syndicales représentatives, l'apprenti doit y adhérer comme tous les autres salariés de l'entreprise. En revanche, lorsque la mise en place d'une mutuelle résulte d'une décision unilatérale de l'employeur, elle s'impose aux salariés lorsqu'il n'y a pas de précompte.

• Retraite

Depuis le 1er Juillet 1993, les apprentis, comme tout salarié, relèvent du régime général et du régime de retraite complémentaire de l'ARRCO et doivent obligatoirement être déclarés à la caisse habituelle de l'entreprise. Les cotisations sont prises en charge par l'Etat et les entreprises. Leurs années d'apprentissage (après 18 ans) seront comptées en annuités pleines quand ils feront valoir leurs droits à la retraite.

• Financement de la formation

Employeurs PRIVÉS

Salaire de l'apprenti
Taxe d'apprentissage
Aucun frais supplémentaire pour l'employeur

Employeurs PUBLICS

Salaire de l'apprenti
Participation à hauteur d'1/3 du coût réel via
une convention de partenariat Employeur/CFA



La Taxe d'Apprentissage

L'employeur doit contribuer au financement de l'action de formation du CFA de ses apprentis, à concurrence d'un montant au moins égal au coût par apprenti fixé par la convention de création ou renouvellement du CFA dans la limite de la fraction « Quota » de sa taxe d'apprentissage (article L6241-4 et suivants du code du travail).

SONT EXONÉRÉES DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE :

- Les entreprises non assujetties à l'impôt sur les sociétés ou l'impôt sur le revenu au titre des bénéfices industriels et commerciaux,
 - Les entreprises ayant une masse salariale inférieure à 6 fois le SMIC annuel et qui ont un apprenti présent au 31 décembre de l'année en cours.
 - Les entreprises n'ayant pas de salarié,
 - Les personnes morales de droit public qui emploient des apprentis prennent en charge les coûts de la formation de ces apprentis dans les centres de formations qui les accueillent.
- A cet effet, elles passent convention avec ces centres pour définir les conditions de cette prise en charge.

QUOTA	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
Formations universitaires technologiques et professionnelles par apprentissage	Par cumul	Formations de niveaux 2 et 3 (Diplômes BAC+2 à BAC+3)	Formations de niveaux 1 (Diplômes BAC+5)

• Les congés payés

L'apprenti bénéficie des congés payés au même titre et selon les mêmes règles que les autres salariés. Ils seront pris en accord avec l'employeur, en dehors des périodes universitaires.

Un salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois effectivement travaillé pendant l'année de référence, c'est-à-dire la période allant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sur une année complète, les droits sont de trente jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés), soit cinq semaines complètes de 6 jours (samedi inclus).

Sauf pour les apprentis mineurs, les jours fériés (à l'exception du 1er mai) ne sont pas nécessairement chômés.

Le salarié qui travaille un jour férié n'a droit qu'à son salaire, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire.

Les apprentis ne peuvent prétendre aux jours de congés pour « révision / préparation du diplôme » car ils sont en contrôle continu.



• Maladie et accident de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'apprenti doit impérativement adresser l'arrêt de travail établi par le médecin dans un délai de 48 heures à son employeur et à la caisse primaire d'assurance maladie de son domicile et transmettre une copie au CFA-UM2.

Tant à l'université qu'en entreprise, l'apprenti relève de la législation des accidents du travail comme tout salarié.

En cas d'accident du travail, c'est à l'entreprise d'établir la déclaration d'accident, même si celui-ci s'est produit à l'université. L'apprenti doit informer son employeur dans les 24 heures de l'accident du travail ou de trajet.

• Grève

Le droit de grève est reconnu aux apprentis comme aux autres salariés. Il entraîne une retenue sur salaire. En cas de grève des enseignants, l'apprenti doit se rendre en entreprise.

• Non Concurrence

Un contrat d'apprentissage peut comporter une clause de non-concurrence. Elle doit être spécifiée dans un document annexe.

• Travail de Nuit

Le travail de nuit est interdit pour les apprentis de moins de 18 ans.

IV - Informations pratiques

Allocations Familiales

Les parents des apprentis continuent à bénéficier des allocations familiales jusqu'aux 20 ans de l'apprenti, à condition que son salaire ne dépasse pas 55 % du SMIC.

Chômage

Si à l'issue de son contrat, un apprenti est sans emploi, il peut prétendre aux allocations chômage s'il a travaillé 4 mois au cours des 28 derniers mois. Pour tout renseignement, nous vous invitons à consulter le site www.pole-emploi.fr.

Échanges Européens & Internationaux

Les apprentis qui le souhaitent, peuvent :

- sous réserve d'un accord conventionné avec leur entreprise, avoir une expérience de travail dans une autre entreprise du même secteur d'activité et basée sur le territoire de la communauté européenne.
- sous réserve d'un accord conventionné avec leur université, effectuer une partie de leur cursus dans une université étrangère. Site : www.onisep.fr

Les aides

T.H.R : aides de la Région au Transport, à l'Hébergement et à la Restauration

Ce dispositif concerne les dépenses engagées par l'apprenti sur son lieu de formation. Les aides sont versées à trimestre échu :

- Aides au transport :

Elles bénéficient aux apprentis qui n'ont aucun transport en commun entre leur lieu de résidence et leur site de formation.

- Aides à l'hébergement :

Elles concernent les dépenses engagées par l'apprenti devant se loger en nom propre et ne bénéficiant d'aucune allocation sur son lieu de formation (5 € par nuitée).

- Aides à la restauration :

Relatives aux dépenses engagées par l'apprenti n'ayant pas accès à un dispositif de restauration déjà subventionné sur son lieu de formation (2 € par repas).

Aide MOBILI-JEUNES

Cette aide permet une prise en charge du loyer dans la limite de 100 € par mois versé par avance en début de trimestre.

www.cilgere.fr rubrique mobili-jeunes.

A.P.L - Aide pour le logement

La caisse d'allocation familiale (CAF) peut vous octroyer cette aide qui prend en charge une part de votre (ou l'un de vos) loyer(s). Les modalités administratives ainsi que le calcul du montant de l'aide sont consultables en ligne :

www.caf.fr

Autres aides

Il existe plusieurs types de réductions proposées par la SNCF selon votre situation.

Pour les transports régionaux en Languedoc-Roussillon avec le TER, la formule d'abonnement Via-Pro permet d'obtenir jusqu'à 75% de réduction pour les apprentis.

Il existe plusieurs types de réductions proposées par les municipalités selon votre situation. Renseignez-vous auprès des organismes chargés des transports municipaux.

Sites et Organisations de référence

AGEFIPH / FIPHFP :

Ces organismes s'adressent à des jeunes en situation de handicap. Ils dispensent des aides pour faciliter l'accès à l'apprentissage :

www.agefiph.fr et www.fiphfp.fr



CNOUS & CROUS :

Vous trouverez sur leurs sites des informations concernant l'accès au logement ainsi que des annonces de particuliers :

www.cnous.fr ou www.logement-etudiant-montpellier.fr



CRIJ / BIJ :

Ces Centres régionaux et municipaux d'Information Jeunesse sont des organisations dont l'action est dédiée aux jeunes dans tous les aspects de leur vie quotidienne : www.crij-montpellier.com



FJT/RHJ :

Les Foyers de Jeunes Travailleurs / Résidences Habitat Jeune sont naturellement ouvert(e)s aux apprentis et proposent des prestations de logement comparables à celles proposées en résidences universitaires. Les formules de logements et les loyers peuvent s'adapter au rythme de l'alternance.



CFA de l'Université Montpellier 2
CC – 07001 - Place Eugène Bataillon - 34095 Montpellier Cedex 5

www.cfaum2.fr

CONTACTS

A Montpellier

le CFA est situé dans les locaux de l'IUT,
au RDC du Bât A,
99 avenue d'Occitanie

Tél : 04 99 58 52 35 – Fax : 04 99 58 52 33

A Nîmes

le CFA est situé dans les locaux de l'IUT,
au 1er étage du Bât Administratif,
8 rue Jules Raimu

Tél : 04 66 62 85 92 – Fax : 04 66 62 85 91

E-mail : cfa@um2.fr

