

## Rupture de contrat :

Au-delà de la période d'essai, le contrat se poursuit jusqu'à son terme sauf dans les cas suivants :

- résiliation possible du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant ;
- résiliation expresse des deux cosignataires ;
- jugement du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

## Obligations des parties

### L'employeur s'engage à :

- assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète correspondant au diplôme préparé ;
- lui désigner un maître d'apprentissage responsable de sa formation en entreprise ;
- lui permettre de suivre la formation théorique à l'université Paris 7 ;
- évaluer et encadrer l'apprenti selon la grille de critères fournie par l'université Paris 7 ;
- lui verser un salaire correspondant aux minima légaux.

### L'apprenti s'engage à :

- respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise ;
- effectuer les tâches qui lui sont confiées en entreprise et correspondant au diplôme préparé ;
- suivre assidûment la formation à l'université Paris 7 et respecter le règlement intérieur de l'établissement ;
- se présenter aux examens prévus et rendre les différents travaux.

### L'université Paris 7 s'engage à :

- définir les objectifs de formation ;
- assurer la formation générale et technologique ;
- informer les maîtres d'apprentissage.

**Pour plus d'informations sur le contrat d'apprentissage, consultez les sites :**

- **Du CFA Formasup (partenaire de l'UFR EILA) :** [www.formasup-paris.com/site/](http://www.formasup-paris.com/site/)
- **Du ministère de l'emploi :** [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)
- **Le portail de l'apprentissage :** [www.lapprenti.com](http://www.lapprenti.com)

**Les formations professionnelles de l'UFR EILA :**

<http://www.eila.univ-paris-diderot.fr/formations-pro/index>

Nous contacter : [fp@eila.univ-paris-diderot.fr](mailto:fp@eila.univ-paris-diderot.fr) // 01 57 27 56 64

## Le contrat d'apprentissage

**L'apprentissage a pour objectif de donner à de jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles.**

**C'est le type de contrat que nous privilégions dans le cadre de nos formations professionnelles de l'UFR EILA.**

### Définition

Article L117-1 (Loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 art. 8 Journal Officiel du 24 juillet 1987)

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par le présent titre, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis (CFA) et en entreprise.

### Description du contrat

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis, ici l'université Paris 7, et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat et qui comporte un temps de formation à l'université d'au minimum 400 heures de formation. La durée du contrat est de 12 mois.

## L'apprenti dans l'entreprise

L'apprenti est un salarié à part entière.

À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux

autres salariés, dans la mesure où leurs dispositions ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. La durée du travail incluant les périodes où l'apprenti est en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiqué dans l'entreprise ni la durée quotidienne légale du travail.

### Public concerné

Les étudiants âgés de 16 à 25 ans, les étudiants handicapés sans limite d'âge.

## Rémunération de l'apprenti

(1) En pourcentage du minimum conventionnel si son montant est plus favorable que le SMIC.

Age de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		
	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
De 18 ans à moins de 21 ans	41 %*	49 %*	65 %*
21 ans et plus	53 %*	61 %*	78 %*

\*20 points pour les contrats du secteur public

En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC. Le montant annuel du SMIC de référence pour cette exonération est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1<sup>er</sup> juillet de l'année d'imposition par 1 820 heures (35 heures x 52).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, le montant est de 16 380€

## Avantages pour l'apprenti

L'apprenti étant considéré comme un employé à part entière, il bénéficie des mêmes avantages que les autres salariés.

### L'apprenti bénéficie de la même protection sociale :

- Cotisation au régime général des retraites.
- Remboursements et indemnités journalières de la Sécurité Sociale en cas de maladie, d'accident ou d'arrêt de travail.
- Allocation logement s'il paie un loyer (demande à faire auprès de la Caisse d'Allocations Familiales).
- Assurance chômage au terme de son contrat.
- Aides éventuelles des Conseils régionaux relatives au transport, à l'hébergement et à la restauration des apprentis.
- Avantages du régime étudiant à l'exception des bourses d'études.

### L'apprenti bénéficie des mêmes congés :

- **Congés payés** : l'apprenti a droit aux congés payés légaux soit 5 semaines de congés payés par an (2 jours et demi ouvrables par mois de travail accompli entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de l'année suivante). Ces congés doivent être pris en commun accord avec l'entreprise et en dehors de la période passée à l'université.
- **Congé maternité / paternité** : en cas de grossesse, l'apprenti(e) peut bénéficier d'un congé maternité / paternité conformément au calendrier fixé par la Sécurité Sociale.
- **Les jours fériés et chômés légaux**
- **Les événements familiaux** (naissance, mariage, décès...)

**Congés pour examen** : l'apprenti bénéficie, à sa demande, d'un congé rémunéré de 5 jours dans le mois qui précède l'examen final (ou soutenance ou remise de mémoire) pour la préparation et la révision. Ces congés s'ajoutent aux 5 semaines légales.

## Le maître d'apprentissage

L'étudiant est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage. Celui-ci est soit le chef de l'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec l'université Paris 7.

### Employeurs concernés

Toute entreprise du secteur privé ou public, peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à 2 pour chaque maître d'apprentissage.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Pour remplir les fonctions de maître d'apprentissage, le chef d'entreprise ou le salarié doit :

- être titulaire d'un diplôme ou titre d'un niveau équivalent à celui préparé par l'apprenti et justifier de 3 années d'expérience professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou titre préparé.
- à défaut de posséder ce diplôme, il doit avoir exercé pendant 5 ans l'activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou titre préparé et justifier d'un niveau minimal de qualification.

## Avantages pour l'employeur

**Exonération des cotisations sociales** : pour les entreprises de plus de 11 salariés, l'État prend en charge totalement les cotisations des assurances sociales et des allocations familiales dues par l'employeur au titre des salaires versés aux apprentis, sauf les cotisations d'accidents du travail.

**Depuis mars 2011**, les entreprises de moins de 250 salariés, peuvent bénéficier, pendant un an, d'une compensation des charges patronales pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire.

**L'indemnité compensatrice forfaitaire (aide de la région)** : les contrats d'apprentissage ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire versée à l'employeur par la région (ou la collectivité territoriale de Corse) dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti. Le montant de cette indemnité est de 1000€ minimum.

**Le crédit d'impôt apprentissage** : les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes, entreprises implantées en ZFU ou en Corse) peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt égal au produit du montant de 1 600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis qu'elles emploient. Ce crédit d'impôt s'élève à 2200 € pour l'embauche d'un apprenti handicapé.

**L'absence de prise en compte dans les effectifs** : les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.