

LES CONDITIONS POUR ÊTRE APPRENTI

- ✦ Être âgé de **16 à 29 ans** à la date de démarrage du contrat.

Dérogation possible à cette limite d'âge (Articles L6222-1 et 2 du code du travail) si le contrat :

- Fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit (dans un délai d'un an) **et** s'il conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu.
- Fait suite à un contrat d'apprentissage rompu pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti.
- Est souscrit par une personne reconnue travailleur handicapé.
- Est souscrit par une personne ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre sanctionnant la formation poursuivie.
- Est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste des sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau arrêté par le ministre chargé des sports.

Dans les deux premières situations la limite d'âge est repoussée à 35 ans et il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats. En cas d'échec à l'obtention du diplôme, l'âge ne fait pas obstacle à la signature d'une prolongation du contrat en cours ou d'un nouveau contrat d'apprentissage (Article D6222-1 et D6222-1-2 du code du travail).

- ✦ Être ressortissant de **l'Union Européenne** ou être titulaire d'une autorisation de travail à temps complet.

Les jeunes non ressortissants de l'Union Européenne, doivent être titulaires d'une autorisation de travail. La demande est à effectuer auprès du service de la main d'œuvre étrangère de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Nota : *Un titre de séjour étudiant portant la mention « Autorise son titulaire à travailler à titre accessoire » n'est pas valable dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, ce dernier étant un contrat de travail à temps plein. Il convient d'effectuer une demande d'autorisation provisoire de travail qui est attribuée de droit dans le cadre d'un contrat en alternance. Attention, les primo entrants ne peuvent pas intégrer un cursus en apprentissage lors de leur 1ère année d'étude en France.*

(Articles L5221-5, R5221-6 et 7 du code du travail).

LES CONDITIONS POUR RECRUTER UN APPRENTI

De manière générale, peut recruter un apprenti toute entreprise relevant du secteur privé (artisanal, industriel ou associatif) ou du secteur public non industriel et commercial.

Le maître d'apprentissage :

L'apprenti est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage, qui est chargé de l'accueillir dans l'entreprise, de lui transmettre son savoir-faire, d'évaluer ses compétences, de corriger le tir et de dialoguer avec le centre de formation.

Les conditions pour être maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord de branche. A défaut d'accord, les conditions suivantes s'appliquent :

- ✦ être titulaire d'un diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti et justifier d'un an d'expérience professionnelle en rapport avec la formation de l'apprenti.
- ✦ OU justifier d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle en rapport avec la formation de l'apprenti.

(Articles L6223-5 à 8 du code du travail)

Pour être inscrit valablement dans une formation par apprentissage du CFA Universitaire Alsace, le futur apprenti doit :

ETRE ADMIS A SUIVRE LA FORMATION

L'admission à une formation universitaire se fait sur dossier accompagné éventuellement d'un test d'admission et/ou d'un entretien. Chaque formation ayant ses propres modalités d'admission et de candidature, il convient de contacter directement les établissements proposant la formation.

Nota : Pour postuler à une formation post-baccalauréat le candidat doit obligatoirement passer par la plate-forme nationale parcoursup.fr

AVOIR SIGNE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1^{ère} étape : Le formulaire de préinscription en ligne

La saisie du formulaire de préinscription représente le point d'entrée du processus complet d'intégration à la formation par apprentissage et constitue aujourd'hui le seul document permettant de réserver une place d'apprenti au sein de nos formations selon l'admission, l'ordre d'arrivée, le nombre de places disponibles.

L'employeur renseigne en ligne le formulaire de préinscription, accessible sur le site Internet du CFAU www.cfau.fr.

Il est possible d'enregistrer le formulaire afin de revenir ultérieurement à la saisie.

L'apprenti peut donc renseigner l'onglet le concernant puis enregistrer le formulaire pour le transmettre à son employeur qui le complètera.

L'enregistrement du formulaire en cours de saisie est conditionné à la saisie à minima des éléments suivants :

- L'intitulé de la formation sous l'onglet « Formation ».
- L'adresse mail du chargé de préinscription dans l'entreprise sous l'onglet « Employeur ».
- La saisie du code de sécurité Captcha sous l'onglet « Validation ».

L'enregistrement du formulaire en cours de saisie est alors possible via le bouton bleu « Enregistrer le formulaire » sous l'onglet Validation.

Le formulaire ainsi enregistré n'est pas traité par le CFAU il est simplement identifié en tant que formulaire en cours de saisie il ne permet donc pas de valider la place de l'apprenti dans la formation.

Aussi, lorsque le formulaire est totalement complété, l'employeur doit l'envoyer au CFAU en saisissant le code de sécurité Captcha sous l'onglet « Validation ».

La personne identifiée en tant que chargé de préinscription et l'apprenti reçoivent instantanément un accusé de réception par mail. En l'absence de cet accusé de réception, l'employeur est invité à contacter le CFAU par téléphone ou par courriel.

A réception, le CFAU valide la préinscription par retour de mail, en fonction :

- de la liste des admis qui lui est transmise par l'établissement de formation,
- des places encore disponibles dans la formation,
- le cas échéant, de la validation, par le Responsable de formation, de la mission confiée à l'apprenti par l'employeur.

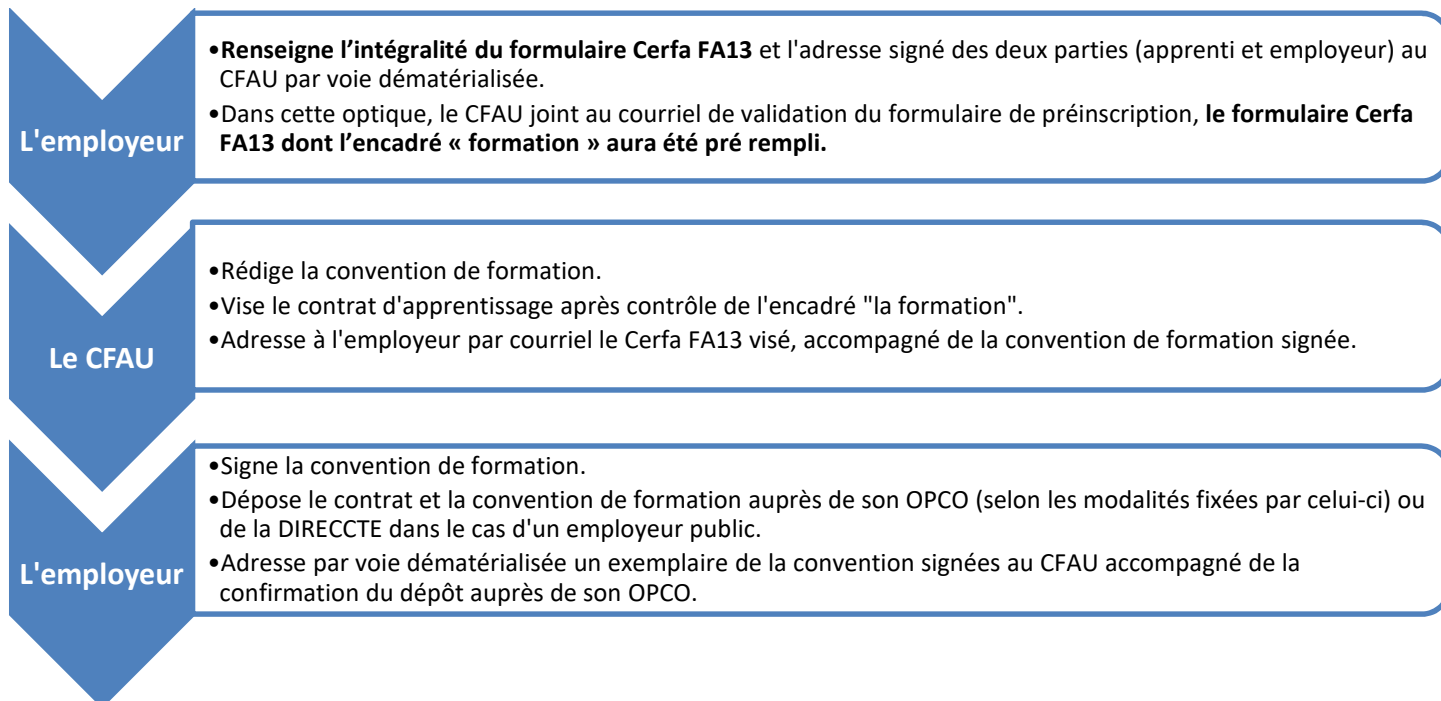
Le CFAU informe l'employeur et l'apprenti de l'avancement du traitement de la demande de préinscription selon les critères ci-dessus.

2ème étape : La mise en place du contrat d'apprentissage

A réception du courriel de validation du formulaire de préinscription par le CFAU, l'employeur peut mettre en place le contrat d'apprentissage. Celui-ci doit être :

- établi sur la base du formulaire dédié Cerfa FA13 intégralement renseigné,
- signé par les deux parties (employeur et apprenti),
- visé par le CFAU Alsace,
- déposé auprès de l'opérateur de compétence (OPCO) auquel est rattachée l'entreprise, dans un délai de 5 jours suivant son démarrage, et suivant les modalités de dépôt fixées par l'OPCO, (Auprès de la DIRRECTE dans le cas d'un employeur du secteur public),
- accompagné de la convention de formation signée (employeur et CFAU Alsace) et si besoin de la convention tripartite de réduction de la durée du contrat.

Le circuit pour la mise en place du contrat est le suivant :



Le CFAU Alsace propose aux employeurs du secteur privé qui le souhaite, un service de rédaction du contrat d'apprentissage en vue d'accompagner l'employeur dans la sécurisation juridique du contrat. Ce service qui est pris en charge par le CFAU Alsace est proposé dans le cadre d'un partenariat avec la CCI Alsace Eurométropole.

AUTRES INFORMATIONS UTILES :

Les dates du contrat d'apprentissage doivent englober les dates du cycle de formation, avec la possibilité de démarrer le contrat jusqu'à 3 mois avant la date de début du cycle.

La date de fin du contrat ne doit pas dépasser de plus de 2 mois la date de fin de formation.

L'employeur du secteur privé doit également effectuer les formalités administratives suivantes dans les meilleurs délais :

- ✚ Déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF
- ✚ Visite médicale d'embauche auprès de la médecine du travail compétente, ou (sous conditions) auprès de tout autre médecin exerçant en secteur ambulatoire.

3ème étape : Le traitement par l'OPCO du contrat d'apprentissage relevant du secteur privé

A réception du contrat d'apprentissage, l'OPCO effectue les contrôles de conformité nécessaires (dont le niveau de salaire de l'apprenti) et délivre dans un délai de 20 jours un accord de prise en charge.

Le contrat ainsi validé par l'OPCO est ensuite déposé auprès des services de l'état qui acte sa validité juridique.

ETRE INSCRIT A L'UNIVERSITE

L'inscription au CFAU ne vaut pas inscription à l'Université. Aussi, l'apprenti doit se rapprocher de l'établissement de formation afin d'effectuer les formalités nécessaires à l'inscription administrative.

Seuls les candidats présentant une copie de leur contrat d'apprentissage lors de l'inscription, pourront être inscrits en tant qu'apprentis et donc exonérés des droits d'inscription.

Nota : *Un apprenti ne peut pas prétendre à une bourse sur critères sociaux.*

La rémunération applicable aux apprentis est fixée en pourcentage du SMIC (ou du minimum conventionnel pour les apprentis de plus de 21 ans), lequel varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation faisant l'objet de l'apprentissage (Articles L6222-27, D6222-26, D6222-28-1, et D6222-32 du code du travail).

Grille de salaire de l'apprenti :

Progression dans le cycle de formation	Age de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
BUT/DEUST 1 ^{ère} année Master/DSCG 1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
BUT/DUT/DEUST 2 ^{ème} année Licence Pro Master/DSCG 2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
BUT 3 ^{ème} année DCG 3 ^{ème} année Programme Grande Ecole 3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

- Nota :**
- L'apprenti est exonéré des cotisations salariales pour la part de son salaire inférieure ou égale à 79% du SMIC. Le salaire Net est donc égal au salaire Brut pour cette fraction de salaire. L6243-2 et D6243-5
 - Lors du passage d'une tranche d'âge à une autre en cours de contrat, la rémunération est majorée à compter du premier jour du mois suivant l'anniversaire de l'apprenti (Article D6222-31 du code du travail).
 - Excepté dans le cas où un taux moins élevé est prévu par une convention ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée, pour les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire (Article D6222-33 du code du travail).
 - Lorsque l'apprentissage est prolongé suite à échec à l'examen, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation (Article D6222-28 du code du travail).

SUCCESSION DE CONTRATS

Les règles de rémunération en cas de succession de contrats sont applicables **uniquement si l'apprenti a obtenu le diplôme préparé lors du précédent contrat** (Article D6222-29 du code du travail).

Contrat avec le même employeur	Contrat avec un employeur différent
La rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.	La rémunération de l'apprenti est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent.

Toutefois, si la rémunération en fonction de l'âge et de la progression de l'apprenti dans le cycle de formation est plus favorable, elle s'applique en lieu et place des modalités décrites ci-dessus.

L'apprenti possède le statut de salarié à temps plein. De ce fait, toute absence en formation est une absence à son poste de travail. L'assiduité à toutes les heures d'enseignement est donc obligatoire.

Les motifs d'absence recevables sont les suivants :

- Arrêt de travail,
- Congé maternité, paternité,
- Congés pour événements familiaux : Mariage ou conclusion d'un PACS, naissance ou adoption d'un enfant, décès d'un proche en filiation direct (La durée du congé autorisé est variable en fonction de l'évènement et de la convention collective),
- Convocation à la médecine du travail,
- Congé pour enfant malade,
- Convocations officielles (tribunal, gendarmerie ...).

NB : Attention dans les deux derniers cas cités ci-dessus, l'autorisation d'absence n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération. Certaines conventions collectives peuvent prévoir des conditions favorables, voir d'autres motifs recevables.

Il appartient à l'apprenti de justifier spontanément, et dans les 48 heures, son absence auprès de son employeur, ainsi qu'au secrétariat de sa formation lorsqu'il s'agit d'une absence en cours. Si le motif n'est pas recevable l'apprenti doit demander au préalable une autorisation d'absence à son employeur ainsi qu'à son responsable de formation, dans les conditions fixées par chacun d'entre eux.

En l'absence de justificatif, ou lorsque le justificatif fourni ne prévoit pas le maintien de salaire, l'employeur est en droit d'effectuer une retenue correspondant au nombre d'heures d'absence, soit sur le salaire, soit sur les congés payés de l'apprenti. Si le motif n'est pas recevable pour l'employeur, celui-ci peut également appliquer des sanctions disciplinaires.

De même, l'établissement de formation peut sanctionner l'apprenti en cas d'absence non autorisée, conformément à son règlement intérieur.

LES CAS PARTICULIERS :

- Maintien en entreprise lors d'une séquence de formation : Pour que l'absence soit autorisée par l'établissement de formation, l'employeur doit faire une demande écrite au Responsable de la formation qui devra donner son accord au regard des aspects pédagogiques. Ce type de demande ne peut être qu'exceptionnelle et réellement motivée par l'employeur.
- Exclusion d'un cours : L'apprenti doit rester dans l'établissement de formation.
- Exclusion temporaire décidée par l'établissement de formation : l'apprenti doit alors être présent en entreprise, sauf décision disciplinaire de l'employeur.
- Présence, à la demande du responsable de formation, à un événement de promotion de l'apprentissage lors d'une séquence de formation (portes ouvertes, salon formation...) : Le Responsable de la formation doit recueillir l'autorisation de l'employeur avant la manifestation.
- Congés payés : Ils concernent les périodes en entreprise et ne peuvent en aucun cas être pris lors d'une séquence de formation.

CONTROLE DES PRESENCES EN COURS :

Afin de pouvoir constater la présence ou l'absence des apprentis en cours, il est instauré au sein de chaque formation par apprentissage un système de feuilles d'émargements qui doivent être signées par les apprentis et contresignées par les enseignants pour chaque plage horaire. La signature de ces feuilles est obligatoire et de la responsabilité personnelle de chaque apprenti. L'oubli de signature est considéré comme une absence. De même lorsqu'une feuille d'émargement n'est pas rendue par les apprentis, l'ensemble des apprentis concernés sont déclarés absents auprès de leurs employeurs.

Le CFAU adresse mensuellement à l'employeur une attestation de présence, accompagnée si nécessaire d'un relevé d'absences.