

# L'apprentissage en 10 questions/réponses

---

## Quels sont les étudiants concernés par l'apprentissage?

Les jeunes de **16 à 25 ans**, il est toutefois possible de conclure un contrat d'apprentissage lorsqu'on a plus de 26 ans (mais – de 30 ans) pour ceux qui ont entamé leur cursus avant l'âge limite et les personnes reconnues travailleurs handicapés (*Article L117-3 du code du travail*)

### Exemples :

Un Master 2<sup>e</sup> année de Negocia peut réaliser son apprentissage s'il est entré dans le Master avant 26 ans. Un Bachelor Advancia 3<sup>e</sup> année peut intégrer le Master en apprentissage même s'il a 26 ans au moment de son intégration, au motif qu'il peut avoir un **projet de création d'entreprise** à l'issue de la formation (cas dérogatoire)

## Quels types d'entreprises peuvent accueillir un jeune en apprentissage?

**Toute entreprise** (de toute taille) qu'elle soit du secteur artisanal, commercial, industriel, libéral ou associatif et les établissements publics industriels et commerciaux. Même les entreprises **non assujetties à la Taxe d'apprentissage** peuvent intégrer un apprenti

## Quel est le statut de l'apprenti durant son contrat?

Il est **salarié** de l'entreprise (et non plus étudiant), il bénéficie des **mêmes droits** (salaires, avantages CE et réduction transport,...) **et obligations** (le règlement intérieur lui est imposable) que les autres salariés. De plus et afin de préparer ses examens, l'apprenti a droit à un congé de **5 jours** ouvrables (situé dans le mois qui précède les épreuves). Par ailleurs, il bénéficie des mêmes avantages qu'un étudiant pour ce qui des réductions : cinéma, restaurant,..., une **carte apprenti** lui est délivrée.

## Quid du Maître d'apprentissage?

Tout au long de sa scolarité et de son intégration dans l'entreprise, l'apprenti est suivi par un **Maître d'apprentissage** qui est son **réfèrent interne**. Il l'accompagne, le conseille, et complète sa formation (remplit le **Livret de l'apprenti**).

Il peut être employeur ou salarié (en l'état actuel de la législation, un auto entrepreneur ne peut prendre un apprenti, ni ne peut être son propre maître d'apprentissage). Il doit avant tout être volontaire et

pédagogue et avoir acquis des compétences particulières par son expérience en situation de travail (une exigence de **niveau de formation et/ou d'années d'expérience** lui sera demandée)

## Quelle est la durée du contrat d'apprentissage?

Le contrat d'apprentissage est un **Contrat à Durée Déterminée (CDD)** pouvant aller de **1 à 3 ans en fonction de la durée de la formation**. Une **période d'essai de 2 mois** non renouvelable est prévue

### Exemple :

Le Master d'ADVANCIA étant de 2 ans, la durée du contrat d'apprentissage sera donc de 2 ans. Il ne peut y avoir **aucune dérogation** à cette règle (on ne peut pas faire 1 an + 1an renouvelable)

Le contrat peut être conclu au maximum **3 mois avant et 3 mois après** le démarrage des cours (*Article L117-13 du code du travail*). Il se termine normalement à **la fin du cycle de formation, examens compris**, ou lorsqu'il fait l'objet d'une dérogation, 2 mois maximum après ce cycle

## Dans quelles conditions peut-on rompre le contrat?

Le contrat ne peut être rompu avant son terme sauf dans les cas suivants :

- Sur décision d'une des parties pendant **la période d'essai**
- Après celle-ci, d'un **commun accord** des parties (remplir obligatoirement **la constatation de rupture** en 5 exemplaires)
- Sur décision de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme avant le terme prévu au contrat moyennant un **préavis de 2 mois**
- Une décision du Conseil des Prud'hommes pour : faute grave, manquements répétés de l'une des parties à ses obligations inaptitude de l'apprenti.

*(Article L117-17 du code du travail)*

## Comment la rémunération de l'apprenti est-elle calculée?

La rémunération est déterminée en pourcentage du SMIC\* selon **l'âge de l'apprenti et l'année de contrat**. (*Article L117-10 du code du travail*). L'entreprise lui **verse une rémunération** qui peut aller de **41 à 78 % brut du SMIC** (pour les apprentis âgés de 18 ans et plus). Le salaire de l'apprenti est **non imposable** dans la limite du montant annuel du SMIC.

*\*ou du minimum conventionnel correspondant au poste occupé s'il est supérieur.*

## Qui finance la formation de l'apprenti?

Du fait de son statut, l'apprenti est **exonéré des frais de scolarité**. Le financement de la formation s'effectue via le reversement de toute ou partie de la **Taxe d'Apprentissage** (impôt) de l'entreprise au profit de l'école.

## Quels sont les avantages pour l'entreprise?

### *A/ Les aides financières de l'État :*

- **Une indemnité compensatrice forfaitaire** : elle est versée par la Région IDF aux entreprises employant un ou plusieurs apprentis. Pour chaque année de formation, cette indemnité de base est de 1000 €

(1 200 € en IDF) par apprenti.

- **Un crédit d'impôt** : l'Etat prévoit un crédit d'impôt pour les employeurs d'apprentis de 1 600 € par apprenti et par an. Ce montant est porté à 2 200 € lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti ou lorsque celui-ci bénéficie d'un accompagnement social et professionnel personnalisé.

### *B/ L'exonération des cotisations sociales*

- **Entreprises de -11 salariés**. L'employeur est **totalemment exonéré** de l'ensemble des charges patronales et salariales, dues au titre du salaire de l'apprenti, à l'exception des cotisations d'accident du travail/maladie professionnelle et cotisations supplémentaires d'accident du travail.

- **Entreprises de 11 salariés** et plus et entreprises non inscrites au Répertoire des Métiers

L'employeur est totalement **exonéré des cotisations patronales** dues au titre des assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, veuvage, allocations familiales). Les cotisations accident du travail/maladie professionnelle restent dues. L'employeur doit cependant verser les contributions patronales d'origine légale et conventionnelle, ainsi que les charges fiscales et parafiscales suivantes :

- Assurance chômage,
- retraite complémentaire,
- Fonds National d'Aide au Logement (FNAL),
- Versement transport,
- Contribution de solidarité autonomie.

## Quelles sont les formalités à accomplir pour conclure un CA?

Après validation de la **lettre d'acceptation** (téléchargeable sur le site de l'école) par nos soins, le **Département Relations Entreprises et Partenariats** de l'école, pré-remplit le contrat d'apprentissage qu'il adresse à l'entreprise. Celle-ci doit le valider, le signer et nous le retourner pour une transmission au service apprentissage de la CCIP afin d'enregistrer définitivement le dossier.