



L'IUT Lumière Lyon 2 et le CFA FormaSup ARL sont partenaires dans le cadre de l'apprentissage.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

MAJ 2023

Nature du contrat :	2
Public :	2
Employeurs :	2
Durée du contrat :	2
Statut de l'apprenti :	2
Temps de travail :	2
Congés :	2
Frais de transport :	3
Rémunérations :	3
Exonérations de charge :	4
Financement du contrat :	4
Aide unique pour les employeurs d'apprenti :	5
Aide exceptionnelle à l'embauche d'alternant :	5
Maître d'apprentissage :	5
Visite d'information et de prévention :	5
Rupture de contrat :	5
Mobilité nationale :	6
Mobilité internationale :	6
Aide au financement du permis de conduire :	6
Retraite :	6
Impôt :	6

Les durées des contrats d'apprentissage à l'IUT Lumière Lyon 2 :

BUT : contrat de 24 mois, début en septembre.

Licence professionnelle : contrat de 12 mois, de début octobre à fin septembre de l'année suivante.

Pour tout renseignement complémentaire :

Marie Mélé

04 78 77 24 07

marie.mele@univ-lyon2.fr

NATURE DU CONTRAT :

Le contrat d'apprentissage comporte obligatoirement un temps en entreprise et un temps en centre de formation.

Le contrat doit être conclu par écrit sous peine d'être déclaré nul.

Le document d'enregistrement du contrat est le Cerfa FA 13. La notice explicative est le Cerfa FA 14.

PUBLIC :

Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.

Les personnes de plus de 29 ans, jusqu'à 30 ans révolus, sous certaines conditions :

- Succession de contrats d'apprentissage en vue d'acquies un diplôme d'un niveau supérieur à celui obtenu précédemment.
- Suite à une rupture du contrat d'apprentissage pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti.

Dans ces 2 cas, le contrat d'apprentissage doit être conclu dans un délai maximum d'1 an après l'expiration du précédent contrat.

Sans limite d'âge pour :

- Les travailleurs handicapés.
- Les créateurs ou repreneurs d'entreprise, supposant l'obtention du diplôme concerné.
- Les sportifs de haut niveau inscrits sur la liste arrêtée par le Ministre chargé du sport.

EMPLOYEURS :

L'entreprise signataire du contrat d'apprentissage doit relever **du droit et du code du travail français.**

Tous les employeurs privés (quelle que soit leur forme juridique) relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que **les employeurs du secteur public, du milieu associatif et les professions libérales.**

DURÉE DU CONTRAT :

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée de 6 mois à 3 ans (des aménagements sont possibles pour les personnes en situation de handicap et les sportifs de haut niveau). La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation et doit couvrir la date de fin de formation.

Le contrat peut être conclu en CDD ou en CDI. Dans le cas d'un CDI, le contrat débute par la « période d'apprentissage » égale à la durée de formation. A l'issue de la « période d'apprentissage », le contrat est régi par le droit commun, à l'exception de la période d'essai qui n'est plus obligatoire.

La durée de formation ne peut être inférieure à 25% de la durée totale du contrat (avec un minimum de 150 heures de formation).

STATUT DE L'APPRENTI :

L'apprenti a le statut de salarié et bénéficie, à ce titre, de l'ensemble des dispositions concernant les salariés dans l'entreprise.

En application du principe d'égalité de traitement, les apprentis ont droit aux avantages conventionnels tels que les versements des primes et indemnités applicables dans l'entreprise (13^{ème} mois, prime de vacance, prime de fin d'année...).

TEMPS DE TRAVAIL :

La durée légale ou conventionnelle de travail s'applique aux apprentis, qu'ils soient en entreprise ou en CFA. Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires, les conditions de rémunération ou de récupération sont celles applicables au personnel de l'entreprise.

Pour le travail de nuit, les apprentis âgés de 18 ans et plus sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés de l'entreprise.

CONGÉS :

L'apprenti dispose des mêmes droits à congé que les autres salariés de l'entreprise. Le temps passé par l'apprenti en formation est pleinement considéré comme du temps de travail, il doit donc être pris en compte pour le calcul du droit à congé payé.

Pour tout mois de travail effectif, il acquies 2,5 jours ouvrables de congés payés (soit 2 jours ouvrés) ce qui correspond donc à 30 jours ouvrables de congés payés par an (soit 25 jours ouvrés). L'apprenti a également droit, sur présentation de justificatif, aux congés pour événements familiaux (mariage, PACS, naissance, décès), pour maternité ou paternité. *Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des dispositions plus favorables.*

Les départs en congés sont soumis à l'accord de l'employeur : il peut les accepter ou les refuser en tenant compte des contraintes d'activité de l'entreprise. L'employeur peut également imposer des congés en cas de fermeture de l'entreprise.

L'apprenti ne peut pas poser ses congés sur le temps de formation.

FRAIS DE TRANSPORT :

L'employeur prend en charge les frais d'abonnement aux transports en commun, permettant de réaliser le déplacement domicile/travail dans le temps le plus court, à hauteur de 50%.

RÉMUNÉRATIONS :

La rémunération est un pourcentage du SMIC qui varie en fonction de l'année d'exécution du contrat, de l'âge de l'apprenti et de son évolution dans le cycle de formation.

La majoration liée au passage d'une tranche d'âge à une autre prend effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18, 21 ou 26 ans.

Les avantages en nature peuvent être déduits dans la limite de 75% du montant du salaire minimum applicable à l'intéressé.

Selon le décret n°2020-373 du 30 mars 2020, relatif à la rémunération des apprentis :

- **Les étudiants de BUT 2^e année doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une 2^e année :** Art. D.6222-28-1 « Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat [...], l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation ».
- **Les étudiants en licence professionnelle doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une 2^e année :** Art. D.6222-32 « La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat [...] ».

En cas de succession de contrats d'apprentissage :

Il y a maintien de la rémunération entre 2 contrats d'apprentissage **uniquement si le précédent contrat a conduit l'apprenti à l'obtention du diplôme préparé.**

- ⇒ Dans le cas d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent (rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire).
- ⇒ Dans le cas d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat. Soit la rémunération conventionnelle, si poursuite dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, la rémunération réglementaire.

Les règles de maintien ne sont pas applicables lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables.

Dans le secteur public : l'employeur peut appliquer une majoration de 10 ou 20 points, pour les diplômés de niveaux II et I.
Décret n°2020-373 du 30 mars 2020, relatif à la rémunération des apprentis : « Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, les majorations prévues à la présente sous-section ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100% du salaire minimum de croissance. »

Des dispositions conventionnelles, contractuelles ou l'employeur peuvent prévoir une rémunération plus favorable.

Rémunérations applicables aux apprentis :

SMIC au 01/01/2023 : 11,27€/heure	1 ^{ère} année		2 ^e année		3 ^e année	
18-20 ans	43%	734,99 €	51%	871,73 €	67%	1 145,22 €
21 – 25 ans	53%*	905,92 €	61%*	1 042,66 €	78%*	1 333,24 €
26 ans et plus	100%* = 1 709,28 €					

* Ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé

EXONÉRATIONS DE CHARGE :

Employeurs privés :

L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage du secteur privé est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019 au profit de la réduction générale des cotisations sociales (dispositif Fillon sur les bas salaires).

Plus d'informations sur le site de l'[URSSAF](#).

L'exonération des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79% du SMIC.

Plus d'informations sur le site de l'[URSSAF](#).

Employeurs publics :

Les employeurs publics sont exonérés :

- Des cotisations patronales relatives aux assurances sociales et aux allocations familiales.
- Des contributions CSA, Fnal et VT.
- Des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.
- De la contribution au dialogue social au taux de 0,016%.

Plus d'informations sur le site de l'[URSSAF](#).

L'exonération des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti est maintenue mais limitée à 79% du SMIC.

Plus d'informations sur le site de l'[URSSAF](#).

FINANCEMENT DU CONTRAT :

Entreprises privées et associations :

Les entreprises et associations contribuent au financement de l'apprentissage par le versement de la taxe d'apprentissage.

L'OPCO de rattachement finance le coût du contrat d'apprentissage à hauteur de la prise en charge définie par la branche professionnelle de l'entreprise (NPEC).

⇒ *La taxe d'apprentissage :*

La taxe d'apprentissage correspond à 0,68% de la masse salariale et la collecte s'effectue au titre des salaires de l'année en cours. Elle est divisée en 2 parties :

- 87% pour le quota destiné au financement de l'apprentissage (collecté par les OPCO pour financer les coûts-contrats).
- **13% pour le solde destiné à financer directement les établissements de formation.**

L'IUT Lumière est habilité à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage. Plus d'informations sur notre site internet :

<https://iut.univ-lyon2.fr/fr/espace-entreprises/taxe-d-apprentissage/>

Collectivités territoriales :

A partir du 1^{er} janvier 2023, le CNFPT finance le coût de formation de l'apprenti à hauteur de 100% d'un montant plafonné.

Pour connaître la liste des montants maximaux de prise en charge des frais de formation par diplôme, consultez le site du CNFPT.

Plus d'informations sur le site du [CNFPT](#).

Fonction publique hospitalière :

L'ANFH finance à hauteur de 50% des montants plafonnés et déterminés en fonction des niveaux de qualification : 7 000€ pour les BUT et les licences professionnelles. Le reliquat est facturé à l'employeur.

Plus d'informations sur le site de l'[ANFH](#).

Autres Etablissements publics :

Le coût de formation est à la charge de l'employeur.

Pour toute question concernant le financement du contrat d'apprentissage, contactez Marie MÉLÉ

04 78 77 24 07 ou marie.mele@univ-lyon2.fr

AIDE UNIQUE POUR LES EMPLOYEURS D'APPRENTI :

Toutes les aides sont supprimées et remplacées par une **aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un apprenti sur un diplôme de niveau 4 (baccalauréat) ou inférieur.**

Les formations de l'IUT ne sont pas concernées par cette aide.

AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE D'ALTERNANT :

Le gouvernement a mis en place une aide exceptionnelle aux employeurs d'alternants, pour soutenir l'apprentissage et l'alternance. Toutes les entreprises qui recrutent un alternant de moins de 30 ans, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, préparant un diplôme du CAP au Master entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023 peuvent bénéficier de cette aide uniquement pour la 1^{ère} année de contrat.

Montant de l'aide : 6 000€.

Cette aide n'est pas cumulable avec l'aide unique aux employeurs d'apprentis mais elle est cumulable avec les aides spécifiques pour les apprentis en situation de handicap.

Plus d'informations sur le site de [l'IUT](#).

MAÎTRE D'APPRENTISSAGE :

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié de l'entreprise. Il doit être volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Un maître d'apprentissage peut suivre 2 apprentis simultanément.

Les conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord de branche ou à défaut par décret.

Sauf convention ou accord collectif de branche, le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- Soit posséder un diplôme relevant du domaine professionnel correspondant à la formation préparée en apprentissage, d'un niveau au moins équivalent et justifier d'1 an d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la formation préparée en apprentissage.
- Soit posséder une expérience professionnelle de 2 années en rapport avec la formation préparée en 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.

VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION :

La visite d'information et de prévention ne constitue plus une condition d'enregistrement. Elle doit être réalisée au plus tard avant la fin de la période des 2 mois qui suivent l'embauche pour l'apprenti majeur et avant l'embauche pour l'apprenti mineur.

RUPTURE DE CONTRAT :

La rupture anticipée du contrat d'apprentissage fait l'objet d'un écrit et est notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'organisme chargé du dépôt du contrat.

Le contrat peut être rompu unilatéralement par l'employeur ou l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de l'apprentissage pratique en entreprise correspondant à la période d'essai.

Au-delà des 45 jours :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti.
- A l'initiative de l'apprenti qui doit, au-préalable, saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur dans un délai minimal de 5 jours calendaires et la rupture a lieu dans un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.
- A l'initiative de l'apprenti s'il obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit l'employeur un mois à l'avance.
- A l'initiative de l'employeur, sans recours au conseil des prud'hommes, en cas de force majeure, de faute grave ou de manquements répétés aux obligations.
- A l'initiative de l'employeur en cas d'exclusion définitive de l'apprenti du CFA (l'exclusion constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement). La rupture prend la forme d'un licenciement et l'employeur est tenu de respecter les règles de procédure du licenciement pour motif personnel.
- A l'initiative du CFA si les obligations de formation ne sont pas respectées.

MOBILITÉ NATIONALE :

Pour permettre à l'apprenti de compléter sa formation, une partie de celle-ci peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie, sur le territoire national. C'est notamment le cas pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage.

Dans ce cas :

- L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat.
- Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à 2 au cours de l'exécution du même contrat.
- Un maître d'apprentissage est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.

Cette mobilité fait l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti et transmise au CFA pour information. Cette convention prévoit notamment les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil des frais de transports et d'hébergements.

MOBILITÉ INTERNATIONALE :

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée déterminée qui ne peut excéder 1 an, avec 6 mois minimum en France.

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines : une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger et/ou l'employeur à l'étranger.

Pour les périodes de mobilité de plus de 4 semaines : l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait à la santé et sécurité au travail, à la rémunération, à la durée du travail et au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat. Dans ce cas, dans un pays de l'Union Européenne, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladies, vieillesse, accidents du travail, maladies professionnelles et invalidité. Hors Union Européenne, cette couverture est assurée, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

Une convention, déterminée par arrêté, devra être conclue pour la mise en œuvre de cette mobilité. Un décret doit préciser les conditions d'application de cette mesure.

L'OPCO prend en charge les frais de mobilité européenne et internationale, en cas de mobilité de l'apprenti, via un forfait déterminé pour chaque contrat dont une période de mobilité est prévue. Ce forfait a vocation à couvrir des frais engagés par le CFA-référent mobilité. Il existe une possibilité supplémentaire de prise en charge des OPCO, selon sa politique (sur décision du Conseil d'Administration) des coûts supplémentaires liés à la mobilité (rémunération, protection sociale...).

AIDE AU FINANCEMENT DU PERMIS DE CONDUIRE :

L'aide au financement du permis de conduire s'adresse aux apprentis qui remplissent 3 conditions : avoir au moins 18 ans, être apprenti et être engagé dans la préparation du permis B.

L'apprenti transmet son dossier de demande au CFA où il est inscrit. Le dossier comporte une demande d'aide complétée et signée par l'apprenti, la copie de sa pièce d'identité, une copie ou une facture de l'école de conduite.

Le montant de l'aide est fixé à 500 €, quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti. L'aide est attribuée 1 seule fois pour un même apprenti et est cumulable avec toutes les autres aides perçues par l'apprenti.

RETRAITE :

Tous les trimestres travaillés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage sont validés pour la retraite.

IMPÔT :

Les salaires versés aux apprentis sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.

Cette disposition s'applique à l'apprenti ou au foyer fiscal auquel il est rattaché à condition que :

- L'apprenti soit muni d'un contrat d'apprentissage enregistré.
- L'exonération ne porte que sur la fraction du salaire qui n'excède pas la limite du montant annuel du SMIC.

Exemple : le SMIC annuel 2021 est de 18 654 €. Un apprenti a perçu 18 900€ en salaire. Le montant de son salaire est exonéré à hauteur de 18 654€. Le revenu à déclarer est de 246€.