

GUIDE DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage de A à Z :
réglementation, recherche d'employeur,
informations pratiques

ÉDITION 2024

WWW.UNIV-LORRAINE.fr





03 INFOS RÉGLEMENTAIRES

Toutes les informations réglementaires sur le contrat en apprentissage



05 RÉMUNÉRATION / AVANTAGES

Tout savoir sur la rémunération et les nombreux avantages



08 TROUVER UN EMPLOYEUR

Organiser sa recherche et préparer sa candidature : des conseils pour trouver un contrat en apprentissage



09 CONTACTS ET LIENS UTILES

Des interlocuteurs pour répondre à vos questions sur l'apprentissage

INFOS RÉGLEMENTAIRES

Nature du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une durée de 6 mois à 3 ans, selon le diplôme.

A l'Université de Lorraine, sont possibles en alternance :
BUT, quelques Licences, Licences Professionnelles, Masters, Diplômes d'Ingénieurs.
[Document utile : les formations en alternance de l'Université de Lorraine.](#)

L'apprentissage associe par conséquent une formation professionnelle chez un employeur et des enseignements dispensés dans les composantes universitaires (IUT, Facultés, Instituts, UFR, Écoles d'Ingénieurs).

Conditions

Le contrat d'apprentissage s'adresse :

- Aux jeunes âgés de 16 ans à moins de 30 ans (à la date de début du contrat d'apprentissage). Des dérogations à la limite d'âge sont possibles dans le cas de projet de création ou de reprise d'activité, de succession de contrats d'apprentissage, de rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, et pour des personnes en situation de handicap.
- Aux Français, ressortissants de l'Union européenne ou étrangers en situation régulière de séjour (voir section Étrangers et alternance page 7).

Le contrat

Il est conclu au moyen du formulaire [CERFA n° 10103*11](#) qui est signé par l'employeur, l'apprenti et le CFA (pour visa).

Durée

La durée du contrat est de **6 mois à 3 ans**, selon le diplôme préparé. Elle doit couvrir la durée de préparation au diplôme. Tout jeune peut **souscrire des contrats d'apprentissage** successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

Type d'employeur

Tout employeur du secteur privé, public, association, profession libérale...



Temps de travail / RTT

Les apprentis sont tenus de respecter les règles suivantes :

- Respecter la durée légale de travail de 35 heures par semaine et l'horaire collectif en vigueur au sein de la structure d'accueil.
- Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise et ne peut dépasser 35 heures par semaine (en cours, en entreprise, ou en mixte).
- Le temps de formation en CFA est compris dans ce temps de travail. L'employeur doit donc permettre à son apprenti de suivre parallèlement les cours théoriques professionnels. Le mode d'alternance (par exemple, une semaine en CFA puis une semaine en entreprise ou 2 jours en CFA puis 3 jours en entreprise) est précisé en amont selon la formation choisie.

Congés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux soit 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle **l'apprenti** peut prendre ses congés. Ils ne peuvent être pris sur le temps de formation.

Encadrement chez l'employeur et à l'Université

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation des apprentis (ou l'établissement de formation). Au sein de l'Université, un enseignant référent (nommé aussi tuteur pédagogique) est affecté à chaque apprenti. Son rôle est de suivre l'apprenti tout au long de sa formation et d'assurer le lien avec l'employeur de l'apprenti (visite sur site, suivi des absences, des résultats.)

Période d'essai/ Rupture de contrat

Durant les 45 premiers jours dans le service, l'apprenti ou l'employeur peuvent unilatéralement résilier le contrat sans préavis et sans indemnité. Ces 45 jours sont les jours au cours desquels l'apprenti est effectivement présent en formation pratique en entreprise. Le CFA ou l'établissement de formation doit en être informé.



RÉMUNÉRATION / AVANTAGES

Minimum légal

La rémunération minimale est un pourcentage du SMIC fixé par la réglementation. Elle augmente en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'ancienneté dans l'exécution du contrat. Il est possible à l'entreprise de proposer un salaire supérieur à l'apprenti.

Il n'y a pas de charges sociales pour l'apprenti, y compris CSG et CRDS, donc : **Salaires BRUT = Salaires NET**

	1ÈRE ANNÉE DU CONTRAT	2ÈME ANNÉE DU CONTRAT	3ÈME ANNÉE DU CONTRAT
18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %
26 à 29 ans	100 %	100 %	100 %

Un apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Si l'apprenti effectue des heures supplémentaires, celles-ci peuvent être rémunérées selon les mêmes conditions que les autres personnels, sur la base de son salaire. Il en est de même pour les actions sociales qui bénéficient à l'ensemble des agents (tickets restaurants...).

Aucun élément de prime ou d'indemnité ne peut en revanche être considéré comme obligatoire.

Cas particulier

L'application de ces principes de rémunération peut cependant être perturbée par la progression dans les cycles de formation. Il en est ainsi des apprentis qui concluent successivement plusieurs contrats d'apprentissage.

Les règles applicables à ces situations sont les suivantes :

- Lorsque le nouveau contrat d'apprentissage est conclu 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, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge (voir tableau ci-dessus) est plus favorable.
- Lorsque ce nouveau contrat est conclu avec un employeur différent, 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, sauf, là encore, lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge est plus favorable.
- Lorsque le nouveau contrat est d'une durée d'un an et aboutit à un diplôme ou titre de même niveau et en rapport direct avec la qualification qui résulte du dernier diplôme ou titre déjà obtenu, la rémunération de l'apprenti est majorée de 15 points.



Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majorée de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an.
- L'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu.
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Apprentissage dans le supérieur

Les apprentis préparant une licence professionnelle (un an), doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage et ceux préparant une licence (L3) une rémunération pour une 3ème année de contrat.

Les apprentis préparant un master 2 en apprentissage, après avoir accompli une première année sous statut étudiant, sont considérés comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Par conséquent, leur rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Cotisations

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux :

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du SMIC. La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS.
- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.

Avantages sociaux

Sécurité sociale

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale (pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès). Il ne paie cependant aucune cotisation.

Assurance chômage

L'apprenti a droit à l'issue de sa période d'apprentissage au bénéfice de l'indemnisation du chômage dès lors qu'il répond aux conditions pour y prétendre.

Retraite

L'apprenti cotise pour sa retraite comme tout salarié.

Bourse

Étant salarié, l'apprenti ne peut prétendre à une bourse. Les boursiers sont tenus de prévenir le CROUS lors de la signature d'un contrat en apprentissage.

Inscription à l'Université

Les apprentis ne règlent pas leurs droits d'inscription. Ils restent assujettis à la CVEC. Une procédure d'inscription est prévue à l'Université de Lorraine afin que l'apprenti ne règle pas ses droits d'inscription. L'étudiant en apprentissage doit en informer les services de scolarité.

Avantages divers

Permis de conduire

Une aide de 500 euros est possible, sur facture, à condition d'être inscrit à l'auto-école avant la signature du contrat d'apprentissage et d'avoir au moins 18 ans. Elle est versée par le CFA sous réserve de fournir divers justificatifs.

► [Toutes les infos](#)

Aide au logement

Mobili Jeune est une aide au logement dédiée aux jeunes apprentis. Elle est dispensée par Action Logement, site sur lequel l'apprenti peut déposer sa demande. Les conditions d'octroi sont les suivantes :

- être en contrat d'apprentissage,
- avoir moins de 30 ans,
- avoir un revenu inférieur ou égal au SMIC,
- avoir signé un bail, une convention voire une colocation.

Cette aide financière est cumulable avec celle délivrée par la CAF. La demande peut être déposée 3 mois avant le démarrage de la formation en alternance et jusqu'à maximum 6 mois après. **Son montant varie de 10 à 100€ maximum en corrélation avec l'aide de la CAF.**

► [Toutes les infos](#)

Autres aides

www.actionlogement.fr/la-garantie-visale

www.actionlogement.fr/financement-mobilite


www.actionlogement.fr/l-avance-loca-pass

Apprentissage des étudiants étrangers hors UE

Étudiants hors UE

Un contrat d'apprentissage est possible si :

- Le visa étudiant est à jour ; un titre de séjour étudiant (visa de long séjour pour études), délivré par la Préfecture, et d'une durée normale de 1 an.
- L'étudiant qui trouve un contrat en apprentissage (ou son employeur) est dispensé de demander une autorisation de travail provisoire dès lors que son contrat est validé par l'OPCO ou la DREETS.

 **Les primo-arrivants sont autorisés à signer un contrat d'apprentissage uniquement s'ils préparent un diplôme de niveau master ou diplôme de grande école.**

Les étudiants primo-arrivants qui préparent un autre diplôme que ceux cités ci-dessus ne peuvent signer de contrat d'apprentissage.

N.B. : cas particuliers pour les ressortissants algériens qui doivent faire une demande à la préfecture

<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiprouager/#/information>

TROUVER UN EMPLOYEUR

Trouver un contrat en apprentissage s'apparente à une véritable recherche d'emploi.

Il faut que le projet professionnel soit déjà construit et que le futur apprenti ait visé la formation de son choix.

Quand commencer ?

Les recherches peuvent débuter en mars, l'idéal étant d'avoir son contrat signé avant le début de la formation (en septembre en général).

Où chercher ?

- Tout dépend du type de métier que l'on souhaite préparer et également du rythme d'alternance (une alternance de 15 jours/15 jours par exemple permet d'élargir son périmètre de recherche).
- Définir une liste potentielle d'entreprises où on peut candidater en fonction du domaine recherché.

QUELQUES LIENS UTILES :


www.apprentissage-grandest.fr

www.indeed.com

www.labonnealternance.pole-emploi.fr

Dans tous les cas, n'attendez pas qu'une liste potentielle d'entreprises vous soit fournie.

Vous êtes l'acteur principal de la recherche !

 **Il n'est pas possible de signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise à l'étranger.**

Comment envoyer sa candidature et à qui ?

- Il est toujours préférable d'avoir un nom d'interlocuteur.
- La personne la plus adéquate est le DRH de l'entreprise ; mais rien n'empêche de l'envoyer à quelqu'un d'autre, selon les situations (directeur, responsable de service..).
- L'envoi par mail est le plus courant mais il est parfois difficile d'avoir le mail de la personne en question donc un courrier est également possible.
- Se déplacer dans l'entreprise pour laisser son CV et sa lettre de motivation est envisageable (hors restrictions sanitaires).
- Il est fortement conseillé de relancer par téléphone environ 15 jours après le 1er envoi de sa candidature.

LES PISTES :

- Le réseau, les entreprises où vous avez fait un stage, les connaissances, la famille.
- Demander au CFA de rattachement s'il a des offres.
- Les enseignants ont parfois également des offres.
- Les pages de recrutement des entreprises qui vous intéressent.
- Les forums et Job Dating alternance.

CONTACTS ET LIENS UTILES

CFA de l'Université de Lorraine

www.cfa.univ-lorraine.fr

✉ cfa-contact@univ-lorraine.fr

SOIP (Service universitaire d'Orientation et d'Insertion Professionnelle)

Pour vous aider à préparer votre candidature

(CV, entretiens, etc.)

☎ Metz : 03.72.74.03.62

Nancy : 03.72.74.03.61

✉ soip-contact@univ-lorraine.fr

Informations alternance

www.univ-lorraine.fr/enseignements-et-formations/formation-en-alternance

🖱 [Télécharger le livret alternance de l'Université de Lorraine](#)

www.alternance.emploi.gouv.fr