

LES CONDITIONS DE L'APPRENTISSAGE

- l'apprentissage n'est autorisé que pour les étudiants de moins de 26 ans (date d'anniversaire) à la signature du contrat
- un contrat d'apprentissage se traduit pour l'entreprise par :
- un contrat d'embauche en apprentissage qui donne à l'étudiant le statut de salarié ce qui correspond à un CDD d'un an minimum, par lequel l'employeur s'engage à assurer à l'apprenti une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie par l'Université;
- l'apprenti est un salarié à temps plein : sa présence en entreprise et en cours est strictement obligatoire ;
- la date de début de contrat ne doit être ni antérieure ni postérieure de plus de 3 mois à la date de début de cycle de formation (7 septembre 2009) ;
- le contrat doit donc être signé avant le 7 décembre pour raison de validité administrative ;
- la date de fin de contrat doit correspondre au minimum à la date de fin de cycle de formation (soutenances finales) et ne doit pas l'excéder de plus de 2 mois ;
- la période d'essai est de 2 mois, période pendant laquelle le contrat pourra être rompu de manière unilatérale ;
- le salaire consenti à l'apprenti est totalement ou partiellement (selon l'effectif de la société) exempt de charges sociales patronales ;
- ce salaire doit être au minimum de 61 % du SMIC (si l'apprenti a plus de 21 ans) car il s'agit de la seconde année d'un cycle de formation en deux ans ;
- il n'y a aucune obligation d'embauche de l'apprenti à l'issue du contrat d'apprentissage ;
- l'apprenti est assujéti aux mêmes règles de congé que les salariés : jours de congé, RTT, horaires (35 h par exemple) pendant les périodes entreprises. Les congés sont calculés sur une base de temps plein (les périodes à l'Université étant comptabilisées comme du temps de travail), les RTT éventuels sont calculés sur la base du temps de présence en entreprise uniquement. ;
- la région dont dépend l'employeur dédommage financièrement les entreprises pour les périodes de présence des apprentis à l'Université. Pour recevoir cette aide, l'employeur doit renvoyer au CFA AFI 24 le formulaire de versement des aides relatives à l'apprentissage qu'il a reçu de la DDTE.
- l'entreprise doit participer au coût de formation de l'apprenti en versant tout ou partie de sa taxe d'apprentissage au CFA AFI 24. Pour les structures qui ne sont pas assujéties à la taxe d'apprentissage, une convention financière sera établie avec l'AFI 24.
- la présence à l'Université est de 22 semaines et de 30 semaines minimum en entreprise (pouvant aller jusqu'à 46 semaines) ;
- l'intérêt pour une entreprise de faire un contrat de durée maximale est de lisser les 5 semaines de congés qui doivent impérativement être pris sur la période entreprise.
- l'alternance minimale est de trois semaines avec une forte présence à l'Université en début de formation puis une fin d'année où la présence en entreprise devient maximale ;
- le rythme de l'alternance fait l'objet d'une information complémentaire jointe sous forme d'un tableau calendrier.