UNIVERSITÉ DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR

FRANCE 2030

DEFI (ANR-22-ASDR-0011)

GUIDE DE L'APPRENTISSAGE

2025-2026

Un outil de l'UPPA pour les apprentis et leurs employeurs

Sommaire

Objectif du contrat d'apprentissage

PAGE 02

Durée, période d'essai et rupture du contrat

PAGE 03-04

Rémunération des apprentis

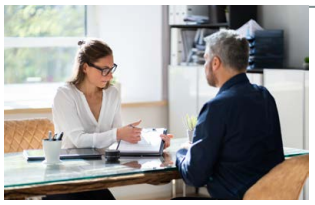
PAGE 05

Temps de travail, établissement du contrat

PAGE 06

Droits et obligations de l'apprenti et de l'employeur

PAGES 07-09



Aides financières aux employeurs

PAGE 10-11

Aides financières aux apprentis

PAGE 12

Contacts et liens

PAGE 13

Objectif du contrat d'apprentissage

Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé et de type particulier, conclu entre un apprenti et un employeur, qui a pour objectif de permettre à un jeune **âgé de 16 à 29 ans révolus (jusqu'à la veille du 30ème anniversaire) ***, au travers d'une formation générale (théorique et pratique), l'acquisition d'une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme reconnu par l'État.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre formation théorique (à l'UPPA) et formation pratique dans l'entreprise, auprès du maître d'apprentissage.

Exceptions à la limite d'âge de 29 ans révolus

• Pour la signature d'un nouveau contrat visant un diplôme supérieur au précédent déjà obtenu en apprentissage : dans ce cas, l'âge limite est de 35 ans révolus (avec un délai maximum de 12 mois entre les 2 contrats) ;

• Pour la signature d'un nouveau contrat suite à la rupture du précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti : dans ce cas, l'âge limite est de 35 ans révolus (avec un délai maximum de 12 mois entre les 2 contrats) ;

• Pour les travailleurs handicapés (bénéficiaires de la RQTH) : dans ce cas, il n'y a pas de limite d'âge ;

• Pour les personnes inscrites en tant que « sportifs de haut niveau » sur la liste arrêtée par le Ministre chargé des Sports (entraîneurs, arbitres et juges sportifs) : dans ce cas, il n'y a pas de limite d'âge ;

• Pour les créateurs ou repreneurs d'entreprises dont l'obtention du diplôme conditionne le projet : dans ce cas, il n'y a pas de limite d'âge.

A noter : Pour signer un contrat d'apprentissage, les candidats de nationalité étrangère hors Union Européenne n'ont plus à justifier d'une année d'études en France en formation initiale, dès l'instant où le contrat d'apprentissage s'exécute dans le cadre d'un cycle Master ou Ingénieur (cf Décret n° 2021-360 du 31 mars 2021).

Durée, période d'essai et rupture

Durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.
Sa durée varie **de 6 mois à 3 ans** (4 ans pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau).
Le principe est que la durée du contrat d'apprentissage est **égale à la durée du cycle de formation** préparant la qualification qui fait l'objet du contrat.

Toutefois, la durée du contrat peut être réduite compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti, ou des compétences acquises à l'occasion de certaines expériences (mobilité à l'étranger, service civique, volontariat militaire ou sapeur-pompier). Cette durée est alors fixée par une convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage.

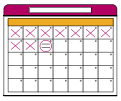
Le contrat doit **impérativement comprendre les dates de début (rentrée ou pré-rentrée) et de fin de formation (allant jusqu'au dernier jour de la période des soutenances orales).**

• **Le début du contrat** : Il est toutefois possible de faire débuter le contrat jusqu'à 3 mois maximum avant le début de la formation.
Un délai de 3 mois après le début de la formation est octroyé aux étudiants n'ayant pas trouvé d'employeur au commencement de leur formation. Dans ce cas, il est maintenu en formation durant ces 3 mois : il bénéficie alors du statut de stagiaire de la formation professionnelle, et d'un accompagnement dans la recherche d'un employeur.

• **La fin du contrat** : elle ne peut intervenir avant la fin de la formation, c'est-à-dire le dernier jour de la période des soutenances orales). Une tolérance est observée si le contrat d'apprentissage se termine quelques jours après la fin de la formation (mais dans la limite de 2 mois).
Dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage, dont la durée est équivalente au cycle de formation. A l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du Code du travail relatives au CDI de droit commun (sans période d'essai).

Articles L6222-7-1 et L6222-12 du Code du travail

Période d'essai



La période d'essai correspond aux 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Le temps passé en formation à l'UPPA ne sera pas pris en compte dans le décompte des 45 jours.

Article L6222-18 du Code du travail

Rupture du contrat

• La rupture du contrat d'apprentissage au cours de la période d'essai

Au cours des 45 premiers jours passés en entreprise, l'apprenti ou l'employeur peut mettre fin au contrat d'apprentissage sans préavis et sans avoir à motiver sa décision. Toutefois, la rupture du contrat doit être établie par écrit et notifiée au CFA, ainsi qu'à l'opérateur de compétences (OPCO) de l'entreprise.

Contactez la DFTLV pour obtenir le formulaire de constatation de la rupture.

• La rupture du contrat d'apprentissage après la période d'essai

Plusieurs cas de figure peuvent se présenter.

1. **La rupture décidée d'un commun accord** : la procédure est alors la même que celle s'appliquant à la période d'essai.
2. **La rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur** : il s'agit alors d'un licenciement justifié par un cas de force majeure, une faute grave de l'apprenti, une inaptitude constatée par le médecin du travail, ou en cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage. Les règles relatives au licenciement pour motif personnel s'appliquent, sans avoir à saisir le conseil de prud'hommes.
3. **La rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti** : il s'agit alors d'une démission. L'apprenti doit d'abord saisir le médiateur de l'apprentissage, et en informer son employeur dans les 5 jours suivants par tout moyen conférant date certaine (courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec accusé de réception). La rupture du contrat d'apprentissage devient effective après un délai de 7 jours minimum après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Article L6222-18 du Code du travail

Rémunération des apprentis

Le salaire de l'apprenti varie selon **son âge et l'année** d'exécution de son contrat (selon **SMIC au 1er novembre 2024**).
La loi de finances pour la sécurité sociale 2025 a modifié les exonérations salariales sur la rémunération des apprentis pour les contrats conclus à partir du 1er mars 2025.
Désormais, la partie excédant 50 % du Smic est assujettie aux cotisations salariales, à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). La participation, l'intéressement ou encore la prime de partage de la valeur (PPV) sont soumises à CSG/CRDS
Le salaire de l'apprenti est exonéré de l'impôt sur le revenu, dans la limite du SMIC.

Salaire brut 2025	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1re année	486,49 € soit 27 % du SMIC	774,77 € soit 43 % du SMIC	954,95 € soit 53 % du SMIC	1801,80 € soit 100 % du SMIC
2e année	702,70 € nets soit 39 % du SMIC	918,92 € soit 51 % du SMIC	1099,10 € soit 61 % du SMIC	1801,80 € soit 100 % du SMIC
3e année	990,99 € soit 55 % du SMIC	1207,21 € soit 67 % du SMIC	1405,40 € soit 78 % du SMIC	1801,80 € soit 100 % du SMIC

Applicable dans les secteurs public et privé — Article D6222-26 du Code du travail.

Cas particuliers

Si une **convention collective** existe au sein de l'entreprise, et qu'elle est plus favorable aux apprentis, elle aura vocation à s'appliquer, au-delà des dispositions légales.

Accédez au simulateur de calcul de rémunération et d'aides aux employeurs

- Contrat d'1 an sur une **Licence professionnelle** : rémunération correspondante à la 2e année d'apprentissage - cf. article D6222-32 du Code du travail
- Contrat d'1 an sur un **BUT 3 ou Master 2** : rémunération correspondante à la 3e année (BUT 3) ou 2e année (Master 2) - cf. article D6222-28-1 du Code du travail
- Contrat de **2 ans** sur les cycles **BUT / Licence / Ingénieur** : rémunération démarrant à la 2e année, puis 3e année
- Contrat de **2 ans** sur un cycle **Master :** rémunération démarrant à la 1re année, puis 2e année
- Contrat de **3 ans** sur un cycle **Ingénieur :** rémunération démarrant à la 1re année, puis 2e année, puis 3e année
- **Succession de contrats** d'apprentissage : voir l'article D6222-29 du Code du travail **et** contacter le service alternance (DFTLV).

Temps de travail, établissement du contrat

Temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés de l'entreprise. L'employeur a l'obligation de permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques lors des semaines de regroupement. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif.

Des **heures supplémentaires** peuvent être effectuées sans autorisation, dans la limite du contingent de 220 heures par an (soit une moyenne d'environ 4h30 / semaine).
La règlementation relative aux heures supplémentaires au sein de l'entreprise s'appliquera à l'apprenti de la même manière que pour les autres salariés de l'entreprise.

Établissement du contrat

1. **La DFTLV pré-remplit le contrat** pour l'employeur, à l'aide du formulaire cerfa 10103*12, et établit la convention de formation par apprentissage. Le contrat est dématérialisé, mais doit toujours être signé par l'apprenti, l'employeur et le CFA.

2. Après signature des parties, le contrat d'apprentissage doit être déposé auprès de l'OPCO (employeurs privés) ou de la DREETS (employeurs publics), **dans les 5 jours ouvrables** suivant le début d'exécution du contrat.

Gagnez du temps ! La DFTLV se charge du dépôt du contrat (mandat possible dans la convention de formation).

3. L'employeur doit procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), au moment de l'intégration de l'apprenti au sein de l'entreprise.

Droits et obligations de l'employeur

Droits de l'employeur

- Demander à l'apprenti, comme pour tout autre collaborateur, de s'acquitter des missions qui lui sont confiées.
- Recevoir les états de présence à l'université de l'apprenti lorsqu'il en fait la demande.
- Effectuer des retenues sur le salaire de l'apprenti pour des absences non justifiées.
- Participer au jury de soutenance (maître d'apprentissage).
- Être tenu informé de l'évolution de l'apprenti et de ses résultats en formation, au travers du livret électronique de l'alternant.

Obligations de l'employeur

- Désigner un maître d'apprentissage remplissant les conditions de compétences professionnelles, parmi les salariés de l'entreprise, pour encadrer et accompagner l'apprenti (articles L6223-5 à L6223-8-1 et article R6223-22 du Code du travail).

- Contacter les services de santé au travail (SST) dans les 2 mois de l'embauche pour une visite d'information et de prévention. L'apprenti peut passer cette visite auprès d'un médecin de ville si le SST n'a pas pu donner de rendez-vous dans un délai de 2 mois.

- Informer l'apprenti du règlement intérieur et des règles d'hygiène, de santé et de sécurité en vigueur dans l'entreprise, et lui permettre l'accès aux affichages obligatoires du Code du travail, comme le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

- Verser son salaire à l'apprenti chaque mois (règles applicables en page 5).

- Participer à la formation de l'apprenti en lui confiant des missions en adéquation avec le diplôme préparé et conformément à la fiche de liaison signée et validée en amont.

- Participer aux entretiens (en présentiel ou téléphoniques) de suivi de l'apprenti (maître d'apprentissage).

- Respecter le calendrier d'alternance et les périodes à l'université.

- Nouveau : s'acquitter de la participation obligatoire réglementaire (cf. p.11).

Droits et obligations de l'apprenti

Le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail, l'apprenti a le statut salarié (et non le statut étudiant). Par conséquent, l'apprenti, même boursier l'année précédente, ne peut prétendre aux bourses sur critères sociaux du CROUS.

Droits de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des **mêmes droits et conditions** de travail, d'hygiène et de sécurité que les autres salariés de l'entreprise qui l'accueille. Il a accès à toutes les règles d'hygiène, de santé et de sécurité, et à tous les documents avec affichage obligatoire, comme le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Les règles relatives aux congés payés légaux (5 semaines par an, ou davantage en cas de dispositions plus favorables d'une convention collective), aux congés de maternité et de paternité s'appliquent aux apprentis, comme à tout autre salarié.

Toutefois, l'apprenti a droit à un **congé supplémentaire de 5 jours ouvrables**, à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'**examen** préparé. Ce congé peut être fractionné pour s'adapter au contrôle continu (article L6222-35 du Code du travail). Ces 5 jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

La formation « pratique » de l'apprenti dans l'entreprise est assurée et suivie par un **tuteur désigné parmi les salariés** (et satisfaisant aux exigences du droit du travail) : le maître d'apprentissage.

Le suivi de l'apprenti, s'agissant de sa formation à l'UPPA, est assuré par un responsable référent, désigné parmi l'équipe pédagogique.

Le suivi de l'apprenti, s'agissant de sa formation en entreprise, est assuré par le maître d'apprentissage désigné sur le cerfa.

Obligations de l'apprenti

- S'inscrire à l'UPPA, dans la formation qui fait l'objet du contrat d'apprentissage.

- S'acquitter de la Contribution Vie Etudiante et de Campus (CVEC), d'un montant de 103 € pour 2024-2025.

- Respecter le règlement interne de l'entreprise, ainsi que le règlement intérieur et la charte des examens de l'UPPA.

- Effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur, en lien avec le métier et le diplôme préparé.

- Suivre obligatoirement tous les enseignements prévus au programme de la formation.

- Se présenter à tous les examens prévus au diplôme.

- Tenir à jour son livret électronique de l'alternant.

- Être assidu en entreprise et à l'UPPA de la même manière, le temps de formation à l'UPPA étant compris dans le temps de travail du contrat d'apprentissage, qui est un contrat de travail à temps plein.

- Compléter régulièrement ses feuilles d'émargement mensuelles, du premier au dernier jour de la formation.

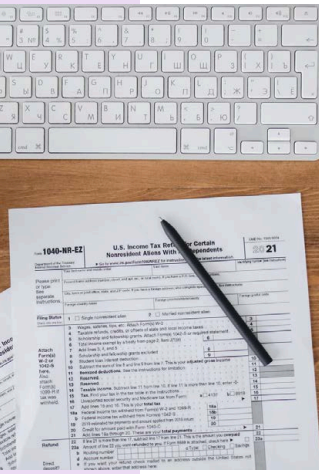
Gestion des absences

L'apprenti ayant le **statut salarié**, toute absence, dans l'entreprise comme à l'UPPA, doit être **justifiée par un arrêt de travail** pour maladie ou accident de travail. Une absence en cours pour cause de formation du salarié ou de mission pour le compte de l'entreprise, doit être justifiée par une convocation de l'employeur. Ce dernier motif d'absence doit néanmoins demeurer TOUT À FAIT EXCEPTIONNEL.

L'apprenti s'engage à **communiquer ses justificatifs** d'absence à son service de scolarité ou son responsable de formation dans les plus brefs délais (ou par anticipation, si possible).

Aides financières aux employeurs

L'exonération de charges sociales



Application de la **réduction générale des cotisations patronales renforcée (dite « réduction Fillon »)** aux contrats d'apprentissage. La réduction générale concerne les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC.
Le montant de la réduction générale est imputé sur les cotisations patronales suivantes :
- Maladie, maternité, invalidité, décès et assurance vieillesse de base,
- Allocations familiales,
- Fonds national d'aide au logement (FNAL),
- Contribution solidarité autonomie (CSA),
- Accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP),
- Retraite complémentaire obligatoire (Agirc-Arrco),
- Contribution patronale d'assurance chômage.

Exonération des cotisations salariales : La CSG/CRDS est due pour la part de la rémunération des apprentis excédant 50 % du salaire minimum de croissance.

En savoir plus sur la "réduction Fillon" (site de l'URSSAF)

L'aide exceptionnelle de l'État aux employeurs d'apprentis

Le Gouvernement a fixé par le décret n°2025-174 du 22 février 2025 les montants maximaux de l'aide à l'embauche d'apprentis, au titre des 12 premiers mois du contrat, et quel que soit le niveau du diplôme préparé :

- **6 000 €** pour tous les recrutements d'apprentis reconnus travailleurs handicapés (titulaires d'une RQTH ou autres statuts BOETH),
- **5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés,**
- **2 000 € pour les entreprises de 250 salariés et plus**, sous conditions.*

Cette aide s'applique aux contrats conclus entre le 24 février et le 31 décembre 2025. Elle est conditionnée au dépôt du contrat d'apprentissage par l'entreprise auprès de son OPCO.

- **Entreprises de moins de 250 salariés** : Sans condition.

- ***Entreprises de 250 salariés et plus** : Sous réserve qu'elles s'engagent à atteindre 3% d'alternants dans l'effectif salarié total annuel au 31/12/**2026**, et qu'elles justifient d'une progression d'au moins 10% d'alternants (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant) au 31/12/2026 ; ou 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, CIFRE et VIE).

Aides financières aux employeurs

La prise en charge du coût de la formation

- Pour les employeurs privés et établissements publics à caractère industriel et commercial: Les frais pédagogiques et d'inscription à l'université sont majoritairement pris en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) dans le cadre du financement des contrats d'apprentissage, selon les niveaux recommandés par les branches professionnelles (NPEC). L'employeur privé participera au financement de la formation de son apprenti conformément au décret n° 2025-585 du 27 juin 2025 relatif à la prise en charge des actions de formation par apprentissage :

- participation obligatoire de 750€ par contrat conclu à partir du 1er juillet 2025 ;
- reste à charge éventuel sur les frais de formation, en fonction de la prise en charge par l'OPCO. Des abattements plafonnés sur le reste à charge tarifaire peuvent être accordés selon les critères détaillés dans nos conditions générales de vente.

- Pour les employeurs publics : Les collectivités territoriales, services de l'État, établissements publics administratifs et centres hospitaliers sont redevables du coût de formation de leurs apprentis (article L6227-6 du Code du travail).

Le recrutement d'un apprenti en situation de handicap

Pour les employeurs privés, l'**Agefiph** soutient l'embauche en apprentissage des BOETH (titulaires de la RQTH notamment) avec une aide pouvant aller jusqu'à 6 000 €, cumulable avec les autres aides spécifiques. L'Agefiph soutient également la pérennisation de l'emploi à l'issue de la période de formation des personnes en situation de handicap.
Pour les employeurs publics, ce sont des aides du **FIPHFP**.

Pour plus de renseignements sur cette question, consultez notre documentation dédiée et contactez les référentes Handicap de la DFTLV : 05 59 40 78 88 / fp.handi@univ-pau.fr

Fonction publique d'État et hospitalière

L'objectif de l'Etat est de renforcer le recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour la période 2023-2026, en privilégiant la filière numérique, identifiée "en tension" (Circulaire n°6394-SG du 10 mars 2023).
Les aides suivantes ont été annoncées :
• 3 000 € par an et par apprenti pour la fonction publique hospitalière, quelle que soit la filière préparée,
• 3 000 € par an et par apprenti pour la fonction publique d'État, aide portée à 5 000 € pour les apprentis issus de la filière numérique.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

Dans la Fonction Publique Territoriale, il n'existe pas d'aide spécifique au recrutement.

Aides financières aux apprentis

Aides versées par la DFTLV

Les frais annexes à la formation des apprentis sont pris en charge par les OPCO dans le cadre du principe de financement des contrats d'apprentissage. La DFTLV verse les aides suivantes :

- Forfait **restauration** : 3 € / repas du midi lors des journées ou semaines de regroupement en présentiel.
Une convention entre l'UPPA (DFTLV) et le CROUS permet aux apprentis des campus de Pau/Anglet/Bayonne qui prennent leur **repas au restaurant universitaire** de bénéficier du tarif apprenti à 0,30 € / repas.

- Forfait **hébergement** : 6 € / nuitée lors des journées ou semaines de regroupement en présentiel (soumis à condition d'éligibilité et justificatifs)

- Forfait **premier équipement pédagogique** : plafonné à 500 € et sous conditions d'éligibilité et de justificatifs.

- Forfait **mobilité internationale** : sous conditions d'éligibilité et de justificatifs.

- Aide au financement du **permis de conduire** (permis B) : 500 €, sous conditions d'éligibilité et de justificatifs.

Aides à solliciter auprès d'autres organismes

• Le dispositif Fonds Social Formation (financé par la Région Nouvelle-Aquitaine) - En savoir plus sur les aides de la Région

• Les aides de la Caisse d'Allocations Familiales (demande en ligne) :
- L'**aide au logement (APL)** : sous conditions de revenus.
- La **prime d'activité** : est éligible à cette prime l'apprenti de plus de 18 ans résidant en France, et dont le revenu mensuel net est supérieur à 1 104,25 €.

• Les aides d'Action Logement :
- L'aide **Mobili-Jeune** : jusqu'à 100 € / mois pour payer le loyer,
- La Garantie **VISALE** : caution gratuite couvrant les impayés,
- L'avance **LOCA-PASS** : prêt sans intérêt pour le dépôt de garantie,
- Un **accompagnement** gratuit à la recherche d'un logement par un opérateur spécialisé du territoire.

Contacts & liens

DIRECTION FTLV (FORMATION CONTINUE & APPRENTISSAGE)

Service Alternance - alternance@univ-pau.fr

05 59 40 78 88

→ Pau

1 avenue de l'Université
RDC Bât. A Sciences
64012 PAU CEDEX

- Alexandra NICOLAS
- Diane GLEIZES
- Jennifer SABATERY
- Julie SAVARY

→ Côte basque

8 allée des Platanes
RDC Bât. Porche
64100 BAYONNE

- Lisa JULIEN
- Mélanie KLEIBER

→ Référentes handicap DFTLV

fp.handi@univ-pau.fr

→ Formations UPPA en apprentissage

Qualiopi processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes :
Actions de formation par apprentissage
Validation des acquis par l'expérience

Document susceptible de modifications en fonction de l'évolution de la règlementation et des dispositifs éventuels mis en place par l'État.
Mise à jour le 02/07/2025

https://dftlv.univ-pau.fr/fr/alternance.html