



Contrat d'apprentissage

Vérfié le 09 septembre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère chargé du travail

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans.

Contrat conclu à partir du 1er avril 2020

Qui peut être apprenti ?

Âge

L'**âge minimum** est de **16 ans**.

Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3^{ème}.

L'**âge maximum** est de **30 ans** (29 ans révolus).

L'**âge maximum** peut être porté à **35 ans** (34 ans révolus) dans les cas suivants :

- L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté,
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

Il n'y a **pas d'âge limite** dans les cas suivants :

- L'apprenti est reconnu **travailleur handicapé** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F219>)
- L'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée **Acre** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11677>), **Nacre** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20016>) ou **Cape** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11299>))
- L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau
- L'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

Établissement du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé. Il peut être à durée limitée (CDL) et, lorsqu'il est à durée indéterminée (CDI), il débute par une période d'apprentissage.

Il comporte des mentions obligatoires, notamment :

- Nom et prénom de l'employeur (ou dénomination de l'entreprise)
- Effectif de l'entreprise
- Diplôme ou titre préparé par l'apprenti
- Salaire dû pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage
- Nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage
- Attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle
- Conditions de déduction des avantages en nature


Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103.

Établir un contrat d'apprentissage

- Ministère chargé du travail

Autre numéro : FA13

Accéder au
formulaire(pdf - 388.0 KB) ↗
(https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_10103.do)

 Consulter la notice en ligne

• > [Notice pour le contrat d'apprentissage](https://www.formulaires.service-public.fr/qf/getNotice.do?cerfaNotice=51649&cerfaFormulaire=10103)  (<https://www.formulaires.service-public.fr/qf/getNotice.do?cerfaNotice=51649&cerfaFormulaire=10103>)


Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son *représentant légal* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R10398>), si l'apprenti est mineur).

Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Si l'employeur est un *ascendant* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12668>) de l'apprenti mineur, une déclaration peut remplacer le contrat.

Une convention entre le centre de formation des apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti ou son *représentant légal* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R10398>), fixant la durée du contrat est annexée à celui-ci.

Secteur privé

Dans les 5 *jours ouvrables* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'*opérateur de compétences*  (<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>).

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

L'opérateur de compétence a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de l'opérateur de compétence dans ce délai, la demande est refusée.

Le dépôt du contrat d'apprentissage est gratuit.

Secteur public

Dans les 5 *jours ouvrables* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'unité départementale de la Direccte compétente.

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

L'unité départementale de la Direccte a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de la Direccte dans ce délai, la demande est acceptée.

La transmission par voie dématérialisée à l'*opérateur de compétences* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R54075>) ou la Direccte peut se faire par document numérisé (scan par exemple).



Formation

Inscription en centre de formation d'apprentis (CFA)

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier chez l'employeur (de droit privé ou public) avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

Il peut entrer en formation dans les 3 mois qui précèdent ou suivent le début du contrat d'apprentissage.

Si ce n'est pas le cas, l'entrée en formation peut avoir lieu à tout moment, au regard du calendrier d'actions mis en place par le CFA.

 **À savoir** : une [carte nationale des métiers](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Carte_etudiant_des_metiers.pdf) [application/pdf - 242.4 KB]  (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Carte_etudiant_des_metiers.pdf) est délivrée à l'apprenti par le CFA. Elle lui permet de bénéficier de tarifs réduits.

Durée

La durée du contrat d'apprentissage peut être égale ou inférieure à celle du cycle de formation.

Elle peut être supérieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences ou de celles acquises par l'apprenti lors de certaines activités (service civique par exemple).

La durée de la formation est fixée par une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti.

Ce temps est plus court que celui des formations des lycées professionnels ou technologiques, car le temps passé en entreprise est du temps de formation.

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un *travailleur handicapé* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F219>).

La formation de l'apprenti en CFA doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat.

 **À savoir** : la formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA.

Répartition des heures de formation

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Réorientation de l'apprenti au cours de la formation

Un apprenti engagé dans la préparation d'un bac professionnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984>) peut, à la fin de sa 1^{ère} année, écourter sa formation. Il peut se réorienter vers la préparation d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20395>), un certificat d'aptitude professionnelle agricole (Capa) ou brevet professionnel agricole (BPA) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10041>).

Lorsque le nouveau diplôme préparé est du même domaine professionnel que le bac professionnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984>), la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'1 an.

Fin de formation

En cas de succès, la formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu comme étant à finalité professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984>).

En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés d'1 an maximum.

Temps de travail

Apprenti majeur

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>) effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Apprenti mineur

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- Repos hebdomadaire : 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- Durée hebdomadaire : 35 heures par semaine
- L'apprenti peut effectuer 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F107>) et avis du médecin du travail
- Durée quotidienne : 8 heures par jour. L'apprenti peut effectuer 10 heures de travail par jour, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail.
- Pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour de fête légale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2405>)

➔ **À savoir** : des exceptions à ces règles existent dans des secteurs particuliers (boulangerie, chantier du bâtiment par exemple).

Rémunération

Rémunération minimum

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1^{ère} année	27% du Smic, soit 415,64 €	43% du Smic, soit 661,95 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 815,89 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2^{ème} année	39% du Smic, soit 600,37 €	51% du Smic, soit 785,10 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 939,04 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3^{ème} année	55% du Smic, soit 846,68 €	67% du Smic, soit 1 031,41 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 200,74 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^{ème} année de contrat.

Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19846>) pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majorée de 15 points si les 3 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 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Succession de contrats

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat.

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

Avec le même employeur

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Avec un employeur différent

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

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 (soit 1 217 €). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2971>).

- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11249>) dans la limite du montant annuel du Smic.

Congés

Congés payés

L'apprenti a droit aux **congrés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>) 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.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des **congrés supplémentaires sans solde** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10431>), dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Congés maternité et paternité

Une apprentie peut bénéficier d'un **congé maternité** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>) selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un **congé paternité** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>).

Congés pour la préparation à l'examen

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de **5 jours ouvrables** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

Journée d'appel de préparation à la défense

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense.

Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Exécution du contrat à l'étranger

Durée

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas dépasser 1 an. Dans ce cas, la durée d'exécution du contrat en France est au minimum de 6 mois.

Exécution du contrat

Pendant cette période, l'entreprise ou le CFA est seul responsable des conditions d'exécution du travail.

L'apprenti est soumis aux règles du pays d'accueil en ce qui concerne notamment les points suivants :

- Santé et la sécurité au travail
- Rémunération
- Durée du travail
- Repos hebdomadaire
- Jours fériés

Couverture sociale

Mobilité dans l'Union européenne

L'apprenti relève de la sécurité sociale du pays d'accueil.

Lorsqu'il n'a pas le statut de salarié dans le pays d'accueil, l'apprenti bénéficie de la couverture accidents du travail-maladies professionnelles au même titre que les étudiants.

Hors Union européenne

La couverture sociale de l'apprenti dépend de la réglementation sociale du pays d'accueil ou des dispositions de la convention bilatérale de sécurité sociale conclue avec ce pays.

Conclusion d'une convention

Une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le CFA en France et, éventuellement, le CFA à l'étranger.

Cette convention peut prévoir les dispositions suivantes :

- Modes d'accès à la protection sociale
- Durée du temps de travail, de repos et de congés et jours fériés
- Dispositions en matière de santé et sécurité
- Informations relatives aux assurances en responsabilité civile et professionnelle

Suivi médical

Au moment de l'embauche

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34061>) (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche.

Lorsque l'apprenti est mineur, ou lorsqu'il **travaille de nuit** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2212>), cette visite doit avoir lieu avant son embauche.

➡ **À savoir** : pour les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, la visite peut être effectuée par un médecin de ville lorsque le médecin du travail n'est pas disponible dans un délai de 2 mois, sauf secteurs maritime et agricole.

Si l'apprenti est affecté à des **travaux réglementés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344>), un examen médical d'aptitude doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail. Cet examen doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche.

Autres examens médicaux

L'aptitude de l'apprenti à exercer le métier qu'il apprend peut faire l'objet d'une visite médicale par le médecin du travail.

Cette visite est à l'initiative :

- de l'apprenti ou son **représentant légal** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R10398>)
- ou de l'employeur
- ou du directeur du CFA.

L'apprenti bénéficie également des visites périodiques et de la **visite de reprise après un arrêt de travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2871>).

Droits sociaux

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise dès lors qu'il en respecte les conditions (versement d'une prime conventionnelle aux salariés sans condition d'ancienneté par exemple).

Il participe aux **élections professionnelles** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N518>) de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

🔪 **À noter** : les droits de l'apprenti relatifs à l'assurance retraite sont toutefois réduits.

Fin, suspension ou prolongation du contrat

Fin anticipée

Dans les 45 premiers jours

Le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti. Cette rupture doit intervenir avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs.

Après 45 jours

Le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui doit saisir le **médiateur** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31633>). Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 **jours calendaires** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>). La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 **jours calendaires** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) après information de l'employeur.
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, **force majeure** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R38200>) et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de **licenciement pour motif personnel** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>)

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux et est rémunéré par la région ou l'État.

➡ **À savoir** : en cas de liquidation judiciaire d'une entreprise sans poursuite d'activité, le contrat d'apprentissage peut être rompu par le liquidateur. L'apprenti a droit à une indemnisation au moins égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

Suspension

La Direccte peut, après enquête de l'**inspecteur du travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F107>), suspendre le contrat d'apprentissage dans les situations suivantes :

- Mise en danger de l'apprenti
- Non conformité des installations
- **Discrimination** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448>)
- **Harcèlement moral** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>)
- **Harcèlement sexuel** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>)

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur. L'apprenti continue de suivre la formation générale en CFA.

Lorsque la Direccte refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat d'apprentissage est rompu. Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

Prolongation

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre un doublement en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou une réorientation.

Embauche par l'employeur après la fin du contrat d'apprentissage

Si l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire) :

- Aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire).
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération.
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié.

Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- **Certificat de travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87>)
- **Attestation Pôle emploi** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867>)
- **Solde de tout compte** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>)
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Contrat conclu à partir de 2019 jusqu'au 31 mars 2020

Qui peut être apprenti ?

Âge

L'âge minimum est de 16 ans.

Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3^{ème}

L'âge maximum est de 30 ans (29 ans révolus). Mais il y a des exceptions :

- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixée à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.
- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'âge limite est fixée à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.
- Si l'apprenti est reconnu **travailleur handicapé** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F219>), il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée **Acre** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11677>), **Nacre** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20016>) ou **Cape** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11299>), il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau, il n'y a pas de limite d'âge.

Établissement du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé.

Il comporte un certain nombre de mentions obligatoires, notamment :


- Nom et la qualification du maître d'apprentissage
- Salaire
- Formation suivie
- **Convention collective** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F78>) applicable
- Conditions de sécurité
- Conditions de déduction des avantages en nature

Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103.

Établir un contrat d'apprentissage

- Ministère chargé du travail

Autre numéro : FA13

Accéder au
formulaire(pdf - 388.0 KB) 
(https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_10103.do)

 Consulter la notice en ligne


► [Notice pour le contrat d'apprentissage](https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51649&cerfaFormulaire=10103)  (<https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51649&cerfaFormulaire=10103>)

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R10398>), si l'apprenti est mineur).

Le 1^{er} exemplaire est conservé par l'apprenti, le 2^e est remis à l'employeur et le 3^e conservé par l'organisme d'enregistrement.

Si l'employeur est un ascendant (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12668>) de l'apprenti mineur, une déclaration peut remplacer le contrat.

Secteur privé

Dans les 5 jours ouvrables (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'opérateur de compétences  (<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco>).

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

L'opérateur de compétence a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de l'opérateur de compétence dans ce délai, la demande est refusée.

Le dépôt du contrat d'apprentissage est gratuit.

Secteur public

Dans les 5 jours ouvrables (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'unité départementale de la Direccte compétente.

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

L'unité départementale de la Direccte a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de la Direccte dans ce délai, la demande est acceptée.

Formation



Inscription en centre de formation d'apprentis (CFA)

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier chez l'employeur (de droit privé ou public) avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

L'apprenti est accepté en CFA seulement après avoir trouvé un employeur.

Il peut entrer en formation dans les 3 mois qui précèdent ou suivent le début du contrat d'apprentissage.

Si ce n'est pas le cas, l'entrée en formation peut avoir lieu à tout moment, au regard du calendrier d'actions mis en place par le CFA.

 **À savoir** : une carte nationale des métiers [application/pdf - 242.4 KB]  (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Carte_etudiant_des_metiers.pdf) est délivrée à l'apprenti par le CFA. Elle lui permet de bénéficier de tarifs réduits.

Durée

La durée de la formation dépend de la durée du contrat d'apprentissage (entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme préparé).

Cette durée peut être égale ou inférieure à celle du cycle de formation.

Elle peut être supérieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences ou de celles acquises par l'apprenti lors de certaines activités (service civique par exemple).

Ce temps est plus court que celui des formations des lycées professionnels ou technologiques, car le temps passé en entreprise est du temps de formation.

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est untravailleur handicapé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F219>).

La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an.

Pour la préparation d'un brevet de technicien supérieur (BTS) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23483>), la durée est au moins égale à 1 350 heures réparties sur 2 ans.

➡ **À savoir** : la formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA.

Répartition des heures de formation

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Réorientation de l'apprenti au cours de la formation

Un apprenti engagé dans la préparation d'un bac professionnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984>) peut, à la fin de sa 1^{ère} année, écourter sa formation. Il peut se réorienter vers la préparation d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20395>), un certificat d'aptitude professionnelle agricole (Capa) ou brevet professionnel agricole (BPA) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10041>).

Lorsque le nouveau diplôme préparé est du même domaine professionnel que le bac professionnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984>), la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'1 an.

Fin de formation

En cas de succès, la formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu comme étant à finalité professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984>).

En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés d'1 an maximum.

Temps de travail

Apprenti majeur

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>) effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Apprenti mineur

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- Repos hebdomadaire : 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- Interdiction de travailler un jour de fête légale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2405>)

Durée du travail :

- 35 heures par semaine. L'apprenti peut effectuer 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F107>) et avis du médecin du travail.
- 8 heures par jour. L'apprenti peut effectuer 10 heures de travail par jour, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail.
- Pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives.

➡ **À savoir** : des exceptions à ces règles existent dans des secteurs particuliers (boulangerie, chantier du bâtiment par exemple).

Rémunération

Rémunération minimum

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du Smic, soit 415,64 €	43% du Smic, soit 661,95 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 815,89 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 600,37 €	51% du Smic, soit 785,10 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 939,04 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 846,68 €	67% du Smic, soit 1 031,41 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 200,74 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic (1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19846>) pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majorée de 15 points si les 3 conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou un 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 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Succession de contrats

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat.

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

Avec le même employeur

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Avec un employeur différent

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

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 (soit 1 217 €). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire est exonéré de CSG et de CRDS (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2971>).
- Son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11249>) dans la limite du montant annuel du Smic.

Congés

Congés payés

L'apprenti a droit aux congrés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>) 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.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congrés supplémentaires sans solde (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10431>), dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Congés maternité et paternité

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>) selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>).

Congés pour la préparation à l'examen

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

Journée d'appel de préparation à la défense

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense.

Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Exécution du contrat à l'étranger

Durée

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas dépasser 1 an. Dans ce cas, la durée d'exécution du contrat en France est au minimum de 6 mois.

Exécution du contrat

Pendant cette période, l'entreprise ou le CFA est seul responsable des conditions d'exécution du travail.

L'apprenti est soumis aux règles du pays d'accueil en ce qui concerne notamment les points suivants :

- Santé et la sécurité au travail
- Rémunération
- Durée du travail
- Repos hebdomadaire
- Jours fériés

Couverture sociale

Mobilité dans l'Union européenne

L'apprenti relève de la sécurité sociale du pays d'accueil.

Lorsqu'il n'a pas le statut de salarié dans le pays d'accueil, l'apprenti bénéficie de la couverture accidents du travail-maladies professionnelles au même titre que les étudiants.

Hors Union européenne

La couverture sociale de l'apprenti dépend de la réglementation sociale du pays d'accueil ou des dispositions de la convention bilatérale de sécurité sociale conclue avec ce pays.

Conclusion d'une convention

Une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le CFA en France et, éventuellement, le CFA à l'étranger.

Cette convention peut prévoir les dispositions suivantes :

- Modes d'accès à la protection sociale
- Durée du temps de travail, de repos et de congés et jours fériés
- Dispositions en matière de santé et sécurité
- Informations relatives aux assurances en responsabilité civile et professionnelle

Suivi médical

Au moment de l'embauche

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34061>) (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche.

Lorsque l'apprenti est mineur, ou lorsqu'il **travaille de nuit** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2212>), cette visite doit avoir lieu avant son embauche.

➡ **À savoir** : pour les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, la visite peut être effectuée par un médecin de ville lorsque le médecin du travail n'est pas disponible dans un délai de 2 mois, sauf secteurs maritime et agricole.

Si l'apprenti est affecté à des **travaux réglementés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344>), un examen médical d'aptitude doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail. Cet examen doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche.

Autres examens médicaux

L'aptitude de l'apprenti à exercer le métier qu'il apprend peut faire l'objet d'une visite médicale par le médecin du travail.

Cette visite est à l'initiative :

- de l'apprenti ou son **représentant légal** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R10398>)
- ou de l'employeur
- ou du directeur du CFA.

L'apprenti bénéficie également des visites périodiques et de la **visite de reprise après un arrêt de travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2871>).

Droits sociaux

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise dès lors qu'il en respecte les conditions (versement d'une prime conventionnelle aux salariés sans condition d'ancienneté par exemple).

Il participe aux **élections professionnelles** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N518>) de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

🔪 **À noter** : les droits de l'apprenti relatifs à l'assurance retraite sont toutefois réduits.

Fin, suspension ou prolongation du contrat

Fin anticipée

Dans les 45 premiers jours

Le contrat peut être rompu par écrit par l'employeur ou par l'apprenti. Cette rupture doit intervenir avant la fin des 45 premiers jours de formation pratique dans l'entreprise, même s'ils ne sont pas consécutifs.

Après 45 jours

Le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui doit saisir le **médiateur** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31633>). Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 **jours calendaires** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>). La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 **jours calendaires** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) après information de l'employeur.
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, **force majeure** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R38200>) et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de **licenciement pour motif personnel** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>).

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Il conserve ses droits sociaux et est rémunéré par la région ou l'État.

➡ **À savoir** : en cas de liquidation judiciaire d'une entreprise sans poursuite d'activité, le contrat d'apprentissage peut être rompu par le liquidateur. L'apprenti a droit à une indemnisation au moins égale aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à la fin du contrat.

Suspension

La Direccte peut, après enquête de l'**inspecteur du travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F107>), suspendre le contrat d'apprentissage, dans les situations suivantes :

- Mise en danger de l'apprenti
- Non conformité des installations

- [Discrimination](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448>)
- [Harcèlement moral](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>)
- [Harcèlement sexuel](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>)

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue par l'employeur. L'apprenti continue de suivre la formation générale en CFA.

Lorsque la Direccte refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat d'apprentissage est rompu. Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

Prolongation

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre un doublement en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou une réorientation.

Embauche par l'employeur après la fin du contrat d'apprentissage

Si l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire) :

- Aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire).
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération.
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié.

Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- [Certificat de travail](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87>)
- [Attestation Pôle emploi](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867>)
- [Solde de tout compte](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>)
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Contrat conclu avant 2019

Qui peut être apprenti ?

L'âge minimum est de **16 ans**.

Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3^{ème}.

L'âge maximum varie entre 25 et 30 ans selon les régions.

Âge maximum en fonction des régions (expérimentation jusqu'en décembre 2019)

Région	Âge maximum
Auvergne-Rhône-Alpes	25 ans (sauf exception)
Bourgogne-Franche-Comté	30 ans
Bretagne	30 ans
Centre-Val de Loire	30 ans
Corse	25 ans (sauf exception)
Grand Est	30 ans
Hauts-de-France	30 ans
Île-de-France	30 ans
Normandie	25 ans (sauf exception)
Nouvelle-Aquitaine	30 ans
Occitanie	30 ans
Pays de la Loire	30 ans
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25 ans (sauf exception)

- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixée à 30 ans quelle que soit la région. Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, l'âge limite est fixée à 30 ans quelle que soit la région. Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F219>), il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Accre (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11677>), Nacre (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20016>) ou Cape (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11299>), il n'y a pas de limite d'âge.

Durée de la formation

La durée de la formation dépend de la durée du contrat d'apprentissage (entre 1 et 3 ans selon le diplôme préparé).

Volume d'heures

La durée de la formation au CFA varie selon les niveaux de qualification (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F199>) préparés.

Elle doit être au minimum de 400 heures par an en moyenne.

En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'1 an, la durée de formation minimum est alors de 240 heures.

Pour un CAP (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10041>) en 2 ans, la durée est de 800 heures.

Pour un bac professionnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10041>) en 3 ans, la durée est de 1 850 heures.

Ce temps est plus court que celui des formations des lycées professionnels ou technologiques, car le temps passé en entreprise est du temps de formation.

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F219>).

Répartition des heures de formation

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou alors 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Déroulement de la formation


Inscription en centre de formation d'apprentis (CFA)

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier chez l'employeur (de droit privé ou public) avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

L'apprenti est accepté en CFA seulement après avoir trouvé un employeur.

Il peut entrer en formation dans les 3 mois qui précèdent ou suivent le début du contrat d'apprentissage.

Si ce n'est pas le cas, l'entrée en formation peut avoir lieu à tout moment opportun, au regard du calendrier d'actions mis en place par le CFA.

➡ **À savoir :** une carte nationale des métiers [application/pdf - 242.4 KB]  (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Carte_etudiant_des_metiers.pdf) est délivrée à l'apprenti par le CFA. Elle lui permet de bénéficier de tarifs réduits.

Entretien d'évaluation tripartite

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le CFA dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat.

Il réunit :

- L'employeur
- Le maître d'apprentissage
- L'apprenti (et ses parents ou tuteur s'il s'agit d'un mineur)
- Un formateur du CFA

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Réorientation de l'apprenti au cours de la formation

Un apprenti engagé dans la préparation d'un bac professionnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984>) peut, au cours de sa 1^{ère} année, écourter sa formation et se réorienter vers la préparation d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20395>), un certificat d'aptitude professionnelle agricole (Capa) ou un brevet professionnel agricole (BPA) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10041>).

Formation à distance

La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA.

Mobilité

Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut pas excéder 1 an.

La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

Validation

En cas de succès, la formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu comme étant à finalité professionnelle (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984>).

En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés d'un an maximum.

Temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216>) effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La formation dispensée dans les CFA est comprise dans l'horaire de travail et compte comme du temps de travail effectif.

Toutefois, l'apprenti de moins de 18 ans bénéficie d'une certaine protection :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- Travail de nuit interdit (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1688>) (entre 22h et 6h dans le cas d'un jeune de 16 à 18 ans, entre 20h et 6h dans le cas d'un jeune de moins de 16 ans), sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine, accordée par l'inspecteur du travail et sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage
- Pas plus de 35 heures par semaine, sauf dérogation dans la limite de 5 heures par semaine et pas plus de 8 heures par jour, sauf dérogation dans la limite de 2 heures par jour, accordée par l'inspecteur du travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F107>) après avis du médecin du travail
- Pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour de fête légale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2405>)
- Des dérogations à ces règles protectrices existent dans certains secteurs particuliers (boulangerie, chantier du bâtiment par exemple).

La formation de l'apprenti doit avoir une durée minimale de 400 heures par an.

Pour la préparation d'un brevet de technicien supérieur (BTS) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F23483>), la durée est au moins égale à 1 350 heures réparties sur 2 ans.

➔ **À savoir** : des heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation dans la limite du contingent de 220 heures par an.

Rémunération

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	Moins de 18 ans	18-20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année	Sans objet	631,16 €	815,89 € ou 53 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé
2 ^{ème} année	Sans objet	754,31 €	939,04 € ou 61 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé
3 ^{ème} année	815,89 €	1 000,62 €	1 200,74 € ou 78 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Ces montants peuvent être majorés, en cas de contrat d'apprentissage dans une administration publique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3059>), ou si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>) peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19846>) pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Succession de contrats

La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat.

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

Avec le même employeur

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Avec un employeur différent

Si l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

Avantages fiscaux

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

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut (sa rémunération brute est égale à sa rémunération nette).
- Son salaire **est exonéré de CSG et de CRDS** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2971>).
- Son salaire **est exonéré de l'impôt sur le revenu** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11249>) dans la limite du montant annuel du Smic.

Congés

L'apprenti a droit aux **congrés payés** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>) 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.

Une apprentie peut bénéficier d'un **congé maternité** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>) selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un **congé paternité** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>).

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède (pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il est fractionné pour s'adapter au contrôle continu). Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

S'il a moins de 21 ans, l'apprenti peut demander des **congrés supplémentaires sans solde** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10431>), dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Droits médicaux et sociaux

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise dès lors qu'il en respecte les conditions (versement d'une prime conventionnelle aux salariés sans condition d'ancienneté par exemple).

Il est soumis à une visite médicale d'embauche obligatoire au plus tard 2 mois qui suivent l'embauche.

Il participe aux élections professionnelles (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N518>) de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

Si l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI, CDD ou contrat de travail temporaire), son ancienneté est reconnue :

- La période d'essai ne peut être imposée (sauf disposition conventionnelle contraire).
- La durée de l'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération.

 **À noter** : les droits de l'apprenti relatifs à l'assurance retraite sont toutefois réduits.

Fin, suspension ou prolongation

Fin anticipée

Le contrat peut être résilié :

- unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise,
- d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti,
- par décision du conseil des prud'hommes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N470>) pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude,
- si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit l'employeur 1 mois à l'avance.

La durée du contrat est écourtée d'1 an, si l'apprenti, engagé initialement dans un bac professionnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15984>), décide de ne plus passer qu'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10041>).

Suspension

La Direccte peut, après enquête de l'inspecteur du travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F107>), prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, dans les situations suivantes :

- Mise en danger de l'apprenti
- Non conformité des installations
- Discrimination (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448>)
- Harcèlement moral (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>)
- Harcèlement sexuel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>)

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti est maintenue. Il doit continuer à suivre la formation générale.

Le CFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

Prolongation




En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour permettre un doublement ou une réorientation ou une spécialisation complémentaire.

Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87>)
- Attestation Pôle emploi (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867>)
- Solde de tout compte (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>)
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Textes de référence

- Code du travail : articles L6221-1 à L6221-2  (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178184&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Définition et régime du contrat d'apprentissage
- Code du travail : articles L6222-1 à L6222-3  (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195908&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Conditions d'âge de l'apprenti
- Code du travail : articles L6222-4 à L6222-6  (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195909&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Conclusion du contrat d'apprentissage

- Code du travail : articles L6222-7 à L6222-14 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195910&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195910&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Durée du contrat (L6222-7)
- Code du travail : articles L6222-15 à L6222-17 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195911&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195911&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Succession de contrats d'apprentissage
- Code du travail : articles L6222-18 à L6222-22 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195912/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195912/)
Rupture du contrat d'apprentissage
- Code du travail : article L6222-22-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000024411422&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000024411422&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Contrat d'apprentissage préparant au bac professionnel
- Code du travail : articles L6222-24 à L6222-26 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195914&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195914&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Durée de travail en apprentissage (conditions, exceptions)
- Code du travail : articles L6222-27 à L6222-29 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195915&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195915&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Salaires minimum
- Code du travail : articles L6222-34 à L6222-36 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189853&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189853&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Présentation et préparation aux examens
- Code du travail : articles L6222-42 à L6222-44 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000036760676&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000036760676&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Mobilité internationale et européenne des apprentis
- Code du travail : articles R6222-21 à R6222-23 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018524127&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190107) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018524127&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20190107)
Rupture du contrat d'apprentissage
- Code du travail : article R3162-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018534043&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018534043&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Secteurs dérogatoires à la durée du travail des jeunes travailleurs
- Code du travail : articles D6222-26 à D6222-33 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018524111&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018524111&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Salaires minimum : taux de référence par rapport au Smic
- Code du travail : articles R6222-66 à R6222-69 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000039283174&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000039283174&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Mobilité dans ou hors de l'Union européenne
- Code du travail : articles L6243-2 à L6243-3 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189875&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189875&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Cotisations et exonérations
- Code du travail : article D6243-5 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018523475&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018523475&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Exonération de charges sociales
- Code du travail : articles L6225-4 à L6225-7 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189861&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189861&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage et interdiction de recrutement
- Code du travail : article L6226-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000024410825&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000024410825&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Entreprises de travail temporaire
- Code du travail : articles D6222-1 à D6222-2-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018524181&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018524181&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Dérogations à la limite d'âge de l'apprenti
- Code du travail : articles R6222-2 à R6222-4 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018524177&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018524177&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Conclusion du contrat d'apprentissage (nombre d'exemplaires, fixation du salaire, etc.)
- Code du travail : articles R6222-6 à R6222-10 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000041771308&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000041771308&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Convention relative à la durée du contrat
- Code du travail : articles R4624-10 à R4624-15 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033739094/) (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000033739094/)
Examen d'embauche par la médecine du travail
- Code du travail : articles L6223-5 à L6223-8-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189858&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189858&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Maître d'apprentissage
- Code du travail : articles R6223-22 à R6223-23 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018523968&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018523968&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Maître d'apprentissage
- Code du travail : article D4153-15 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028058860&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000028058860&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Travaux interdits et réglementés pour les jeunes de 15 ans au moins et de moins de 18 ans
- Code du travail : articles R4624-17 à R4624-21 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033739098&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033739098&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Surveillance médicale renforcée pour les mineurs
- Code du travail : article R6225-9 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018523886&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018523886&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Suspension sur proposition de l'inspecteur du travail
- Code du travail : article R6226-5 à R6226-6 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000025685170&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000025685170&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Maître d'apprentissage dans les entreprises de travail temporaire
- Code du travail : article L6211-2 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033024210&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033024210&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Formation à distance
- Code du travail : article L6231-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033971675&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033971675&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Suivi de la formation à distance
- Code du travail : articles R6232-1 à R6232-3 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000039355514&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000039355514&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Organisation de l'apprentissage

- Code du travail : articles D6224-1 à D6224-8 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000039789374&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000039789374&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Dépôt du contrat dans le secteur privé
- Code du travail articles D6275-1 à D6275-5 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000039789697&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000039789697&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Dépôt du contrat dans le secteur public non industriel et commercial
- Code du travail : article L3164-9 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189657&cidTexte=LEGITEXT000006072050&) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189657&cidTexte=LEGITEXT000006072050&)
Congés annuels salarié âgé de moins de 21 ans
- Code du travail : articles L6243-1 à L6243-1-2 [↗](http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000028417805&idSectionTA=LEGISCTA000028417808&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000028417805&idSectionTA=LEGISCTA000028417808&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Prime à l'apprentissage
- Code du travail : articles R6243-1 à R6243-6 [↗](http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000018523485&idSectionTA=LEGISCTA000018523487&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000018523485&idSectionTA=LEGISCTA000018523487&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Indemnité compensatrice forfaitaire
- Décret n°2017-267 du 28 février 2017 instituant une aide financière en faveur des jeunes apprentis [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034112135) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034112135)
- Arrêté du 30 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025060586) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025060586)
- Circulaire du 21 octobre 2019 relative à l'expérimentation de la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un médecin exerçant en secteur ambulatoire (PDF - 265.8 KB) [↗](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/10/cir_44871.pdf) (http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/10/cir_44871.pdf)
- Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité n'excédant pas 4 semaines [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041505640) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041505640)
- Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041505665) (https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041505665)

Services en ligne et formulaires

- Établir un contrat d'apprentissage [↗](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319)
Formulaire
- Trouver une entreprise qui recrute en alternance [↗](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R53563) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R53563)
Téléservice
- Enregistrement en ligne d'un contrat d'apprentissage [↗](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R42911) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R42911)
Téléservice
- Crédit d'impôt apprentissage - Fiche d'aide au calcul [↗](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19522) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19522)
Formulaire
- Simulateur du coût d'embauche d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation [↗](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R56912) (https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R56912)
Simulateur

Pour en savoir plus

- Rechercher une formation en alternance [↗](https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_5662/rechercher-une-formation) (https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_5662/rechercher-une-formation)
Ministère chargé de la formation professionnelle
- Apprentissage [↗](http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/apprentissage/) (http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/apprentissage/)
Ministère chargé du travail
- Contrat d'apprentissage [↗](http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/contrat-apprentissage) (http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/contrat-apprentissage)
Ministère chargé du travail
- CFA : ce qu'il faut savoir [↗](http://www.education.gouv.fr/cid216/le-centre-de-formation-d-apprentis-c.f.a.html) (http://www.education.gouv.fr/cid216/le-centre-de-formation-d-apprentis-c.f.a.html)
Ministère chargé de l'éducation
- Carte d'étudiant des métiers (PDF - 242.4 KB) [↗](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/ Carte_etudiant_des_metiers.pdf) (http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/ Carte_etudiant_des_metiers.pdf)
Ministère chargé de la formation professionnelle
- Liste des opérateurs de compétences (OPCO) [↗](https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco) (https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco)
Ministère chargé du travail