

Contrat d'apprentissage

Vérifié le 01 janvier 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère chargé du travail

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet de suivre par alternance des périodes de formation en entreprise et en centre de formation d'apprentis. Comment se déroule ce contrat ? Quelle est le salaire d'un apprenti ? Quels sont les congés de l'apprenti ? Quelle est la durée du travail de l'apprenti ? Nous vous présentons les informations à retenir.

À quel âge peut-on être apprenti ?

Âge minimum

L'apprenti doit être âgé au **minimum** de **16 ans**.

Il est toutefois possible d'être apprenti à **15 ans** si l'âge est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de *l'année civile*.

Le jeune doit avoir terminé son année de 3^e.

Âge maximum

L'apprenti doit être âgé au **maximum** de **29 ans révolus** (30 ans moins 1 jour).

L'apprenti peut être âgé au maximum de **35 ans révolus** (36 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- Apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire

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

Dérogations à l'âge maximum

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

- Apprenti reconnu [travailleur handicapé](#)
- Apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme
- Apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau
- Apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen

Comment conclure le contrat d'apprentissage ?

Établissement du contrat

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

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](#)

Le contrat est signé par **l'employeur** et **l'apprenti** (et par son représentant légal, 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 de l'apprenti mineur, une déclaration peut remplacer le contrat.

Cette déclaration est un simple document établi par l'employeur. Elle précise les engagements des parties (durée du contrat, salaire...). Elle est l'équivalent du contrat d'apprentissage. Elle devra être signée par l'apprenti et le directeur du CFA.

Dépôt du contrat

L'employeur transmet à l'OPCO au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat, les documents suivants :

- Contrat d'apprentissage (ou la déclaration)
- Convention de formation (intitulé, objectifs, durée, lieu et coût de la formation, moyens et modalités de suivi et d'obtention du diplôme)
- Convention tripartite lorsque la durée de la formation est réduite ou prolongée

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

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

Si le contrat n'est pas conforme (âge de l'apprenti, rémunération, âge et compétence du maître d'apprentissage par exemple) l'OPCO refuse la prise en charge financière du contrat. Il explique les motifs de son refus dans une décision qu'il transmet aux parties.

L'OPCO dépose le contrat par voie dématérialisée auprès du ministère en charge de la formation professionnelle. En cas de refus de prise en charge financière, l'OPCO l'informe également. Il explique les raisons de ce refus.

La transmission du contrat d'apprentissage est gratuite.

La transmission par voie dématérialisée à *l'opérateur de compétences* peut se faire par document numérisé (scan par exemple).

À savoir

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti ou à son représentant légal lors de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage peut être à durée **limitée** (CDL) d'une durée de **6 mois** au minimum à **3 ans** au maximum. Il peut également être à durée **indéterminée** (CDI).

Lorsqu'il s'agit d'un CDI, il débute par une **période d'apprentissage**. Cette période de formation est celle que l'apprenti effectue pour obtenir la qualification prévue à son contrat (en principe, alternance entre formation pratique en entreprise et formation théorique en CFA).

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est égale à la durée du **cycle de formation** que l'apprenti prépare pour obtenir sa qualification. Cette durée est fixée en fonction du type de profession et peut varier.

Elle peut être adaptée pour tenir compte du niveau de l'apprenti, des compétences déjà acquises (prolongée ou raccourcie, par exemple). Dans ce cas, une convention tripartite entre le CFA, l'employeur et l'apprenti est conclue.

La date de début d'exécution du contrat est celle à laquelle commence à s'exécuter réellement le contrat. Cette date est celle de la formation théorique en CFA ou celle de la formation pratique chez l'employeur.


À savoir

La durée maximale du contrat peut être portée à **4 ans** lorsque l'apprenti est un [travailleur handicapé](#).

Quel est le salaire de l'apprenti ?

Rémunération minimum

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic :
Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

 Tableau - 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 477,07 €	43% du Smic, soit 759,77 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 936,47 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 689,10 €	51% du Smic, soit 901,13 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 077,82 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 971,80 €	67% du Smic, soit 1 183,83 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 378,20 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le <u>Smic</u> (1 766,92 €) 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^e 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](#) 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 prévue par le code du travail est majorée de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou un 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

Cette majoration **ne s'applique pas** au salaire minimum prévu par une convention collective

Exemple :

Un apprenti de 19 ans effectue un nouveau CAP en 1 an directement lié au CAP précédent qui a duré 2 ans. Sa rémunération était de **51 %** du SMIC à la fin de son dernier contrat. Il percevra donc une rémunération de **51 % + 15 points** soit **66 %** du SMIC.

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.

Exemple :

Un apprenti, en 1^{re} année d'apprentissage atteint l'âge de 21 ans courant mars. Sa rémunération passera de **43 %** à **53 %** du SMIC le 1^{er} avril.

Réduction et augmentation du cycle de formation

Le cycle de formation peut être réduit ou augmenté pour tenir compte des compétences déjà acquises par l'apprenti.

Le cycle de formation peut être réduit ou augmenté pour tenir compte des compétences déjà acquises par l'apprenti.

- **Réduction du cycle de formation**

L'apprenti peut avoir précédemment validé des compétences de la certification qu'il prépare. Son cycle de formation peut alors être réduit pour tenir compte des compétences déjà acquises. Sa rémunération est celle qu'il serait en droit d'obtenir si son contrat n'avait pas été réduit.

Exemple :

Un apprenti a un niveau de compétences et de formation suffisants pour que son employeur et le CFA estiment qu'il lui faut 1 an au lieu de 2 pour obtenir son diplôme. Son apprentissage sera de 1 an et sa rémunération celle d'une 2^e année d'apprentissage.

- **Augmentation du cycle de formation**

L'apprenti peut devoir acquérir un niveau de compétences et de formation qui nécessitent une augmentation de son cycle de formation pour obtenir la certification qu'il prépare. Sa rémunération pendant la prolongation de son contrat est celle correspondant à la dernière année d'exécution de son contrat.

Exemple :

Un apprenti a un niveau de compétences et de formation tels que son employeur et le CFA estiment qu'il lui faut 1 an et 6 mois au lieu de 1 an pour obtenir son diplôme. Son apprentissage sera de 1 an et 6 mois. Les 6 derniers mois de contrat sa rémunération sera celle de la 1^e année d'exécution du contrat.

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.

- **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 : Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance (soit **1 396 €**). La part de rémunération au-delà de ce montant reste soumise à cotisations.
- Son salaire [est exonéré de CSG et de CRDS](#).
- Son salaire [est exonéré de l'impôt sur le revenu](#) dans la limite du montant annuel du Smic.

Comment se déroule la formation ?

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

Inscription en centre de formation d'apprentis (CFA)

L'apprenti doit entrer en formation dans les **3 mois** qui suivent le début du contrat d'apprentissage.

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

Une [carte nationale des métiers](#) est délivrée à l'apprenti par le CFA.

Cette carte peut donner les avantages suivants :

- Accès aux restaurants et hébergements universitaires
- Bénéfice de réductions pour des activités de loisirs et sportives (sport, cinéma, théâtre, etc.)
- Bénéfice de tarifs réduits et préférentiels accordés aux étudiants dans les transports

À savoir

La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA. La convention de formation entre l'apprenti et le CFA doit en préciser les modalités pratiques.

Formation dans l'entreprise

L'employeur doit assurer la formation pratique de l'apprenti.

Il confie à l'apprenti des tâches ou des postes qui permettent d'exécuter des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle.

Cette progression est définie entre les employeurs et les CFA dans lesquels les apprentis sont inscrits.

Attention

En principe, l'employeur ne peut pas confier à un apprenti des [travaux dangereux](#) pour sa santé et sa sécurité.

Comment sont réparties les heures de formation ?

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

L'apprenti peut-il se réorienter au cours de la formation ?

Un apprenti engagé dans la préparation d'un [bac professionnel](#) 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 \(CAP\)](#), un [certificat d'aptitude professionnelle agricole \(Capa\)](#) ou [brevet professionnel agricole \(BPA\)](#).

Lorsque le nouveau diplôme préparé est du même domaine professionnel que le [bac professionnel](#), la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'1 an.

Que se passe-t-il à la fin de la 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](#).

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

Quel est le rôle du maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de **tuteur**.

Il accompagne l'apprenti dans son travail en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer sa mission.

Le maître d'apprentissage doit s'assurer que les formations dispensées à l'apprenti n'ont pas évolué. Il doit également veiller au respect de l'acquisition de la formation pour obtenir le diplôme.

Qui peut être maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage doit être **salarié de l'entreprise, volontaire et majeur**. Il doit également offrir toutes les garanties de moralité et détenir des compétences pédagogiques et professionnelles.

L'employeur ou son conjoint collaborateur peuvent assurer la fonction de maître d'apprentissage.

Compétence professionnelle du maître d'apprentissage

Les conditions de compétence professionnelle exigée pour être maître d'apprentissage diffèrent en fonction du titre ou du diplôme détenu.

-

Maître d'apprentissage diplômé ou titré

Le maître d'apprentissage doit avoir un diplôme ou un titre professionnel du même domaine que celui préparé par l'apprenti. Il doit justifier d'**1 an de pratique professionnelle** en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de professionnalisation ou d'apprentissage ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Une convention collective ou un accord de branche peut prévoir des dispositions différentes.

-

Maître d'apprentissage sans diplôme ou titre

Le maître d'apprentissage doit justifier de **2 années de pratique professionnelle** en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de professionnalisation ou d'apprentissage ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Une convention collective ou un accord de branche peut prévoir des dispositions différentes.

Combien d'apprentis par maître d'apprentissage ?

Une entreprise ou un établissement peut accueillir maximum **2** apprentis et **1** redoublant par maître d'apprentissage.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut accorder des dérogations à ce plafond.

À savoir

Plusieurs maîtres d'apprentissage peuvent exercer leurs fonctions au sein de l'entreprise. Dans ce cas, un maître d'apprentissage référent est désigné parmi l'équipe tutorale. Il assure la coordination et la liaison avec le CFA.

Comment s'organise le temps de travail de l'apprenti ?

Les règles diffèrent selon que l'apprenti est majeur ou mineur.

- Majeur

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. 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.

Il peut effectuer des heures supplémentaires.

- 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 :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche, sauf dans [certains secteurs d'activité](#)
- 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, sauf [dérogations](#)
- 35 heures de travail par semaine
- L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de [l'inspecteur du travail](#) et avis du médecin du travail
- 8 heures de travail par jour

- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un [jour de fête légale](#)

À savoir

Des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

Quels sont les congés de l'apprenti ?

Comment sont calculés les congés payés de l'apprenti ?

L'apprenti a droit aux [congés payés](#) légaux, c'est-à-dire **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 [congés supplémentaires sans solde](#), dans la limite de 30 *jours ouvrables* par an. La condition d'âge est examinée au 30 avril de l'année précédant la demande.

L'apprenti a-t-il droit à un congé pour examen ?

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 *jours ouvrables* dans le mois qui les précède. Ces jours **s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés**.

Quels sont les autres congés de l'apprenti ?

Une apprentie peut bénéficier d'un [congé maternité](#).

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un [congé paternité](#).

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre salarié :

- [Mariage ou Pacs](#)
- [Décès d'un membre de la famille](#)

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la [journée défense et citoyenneté](#). Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Le contrat de l'apprenti peut-il être réalisé à l'étranger ?

Principe

Le contrat d'apprentissage peut être réalisé 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.

Comment est effectué le contrat à l'étranger ?

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

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 sur les assurances en responsabilité civile et professionnelle

L'apprenti bénéficie-t-il de visites médicales ?

Au moment de l'embauche

L'apprenti bénéficie d'une [visite d'information et de prévention \(VIP\)](#) 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](#), cette visite d'information et de prévention doit avoir lieu avant son embauche.

Si l'apprenti est affecté à des [travaux réglementés](#), un [examen médical d'aptitude à l'embauche](#) doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail **avant** l'affectation sur le poste.

Autres examens médicaux

L'apprenti bénéficie également des visites périodiques et de la [visite de reprise après un arrêt de travail](#).

L'apprenti est-il un salarié comme les autres ?

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise. Il ne peut pas être exclu des dispositions générales d'une convention collective, d'un accord d'entreprise, d'un usage ou d'un engagement de l'employeur, s'il en remplit les conditions d'octroi.

Exemple :

L'apprenti doit bénéficier d'une prime de vacances prévue par la convention collective qui concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Lorsqu'il est majeur, l'apprenti est soumis à la même réglementation de la durée du travail que les autres salariés de l'entreprise. S'il est mineur, des règles particulières s'appliquent.

L'apprenti est électeur et éligible aux instances représentatives du personnel, s'il en remplit les conditions.

Comment rompre le contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage peut être rompu. Les conditions varient selon la **durée déjà passée** en entreprise.

- **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.

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.

- **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](#). Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 *jours calendaires*. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires 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* et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de [licenciement pour motif personnel](#)

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.

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.

Le contrat d'apprentissage peut-il être suspendu ?

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, le contrat d'apprentissage peut être suspendu.

Il peut s'agir des situations suivantes, par exemple :

- Brutalité
- Violences physiques ou morales
- Insultes, humiliations
- Non-conformité des installations de l'entreprise
- [Harcèlement moral](#)
- [Harcèlement sexuel](#)

Lorsque [l'inspecteur du travail](#) a connaissance d'une situation dangereuse, il procède à une enquête.

Il peut proposer une suspension du contrat de travail au directeur départemental en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS : DDETS : Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (ex-Direccte) ou DDETSPP : DDETSPP : Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (ex-Direccte)). L'employeur est informé de la suspension du contrat.

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.

Le directeur départemental doit statuer sur la reprise ou non de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Cette décision doit être rendue dans les 15 jours suivant le constat de l'inspecteur du travail.

Lorsque la DDETS : DDETS : Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (ex-Direccte) ou DDETSPP : DDETSPP : Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (ex-Direccte) refuse que l'apprenti retourne dans son entreprise, le contrat d'apprentissage est rompu automatiquement. Le CFA peut l'aider à trouver un nouvel employeur.

Que se passe-t-il à la fin du contrat d'apprentissage ?

Il y a 3 situations possibles :

- **Le contrat ne se poursuit pas avec l'employeur**

L'employeur doit remettre à l'apprenti les documents suivants :

- [Certificat de travail](#)
- [Attestation France Travail \(anciennement Pôle emploi\)](#)
- [Solde de tout compte](#)
- État récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées dans le cadre de dispositifs de participation, d'intéressement ou de plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise

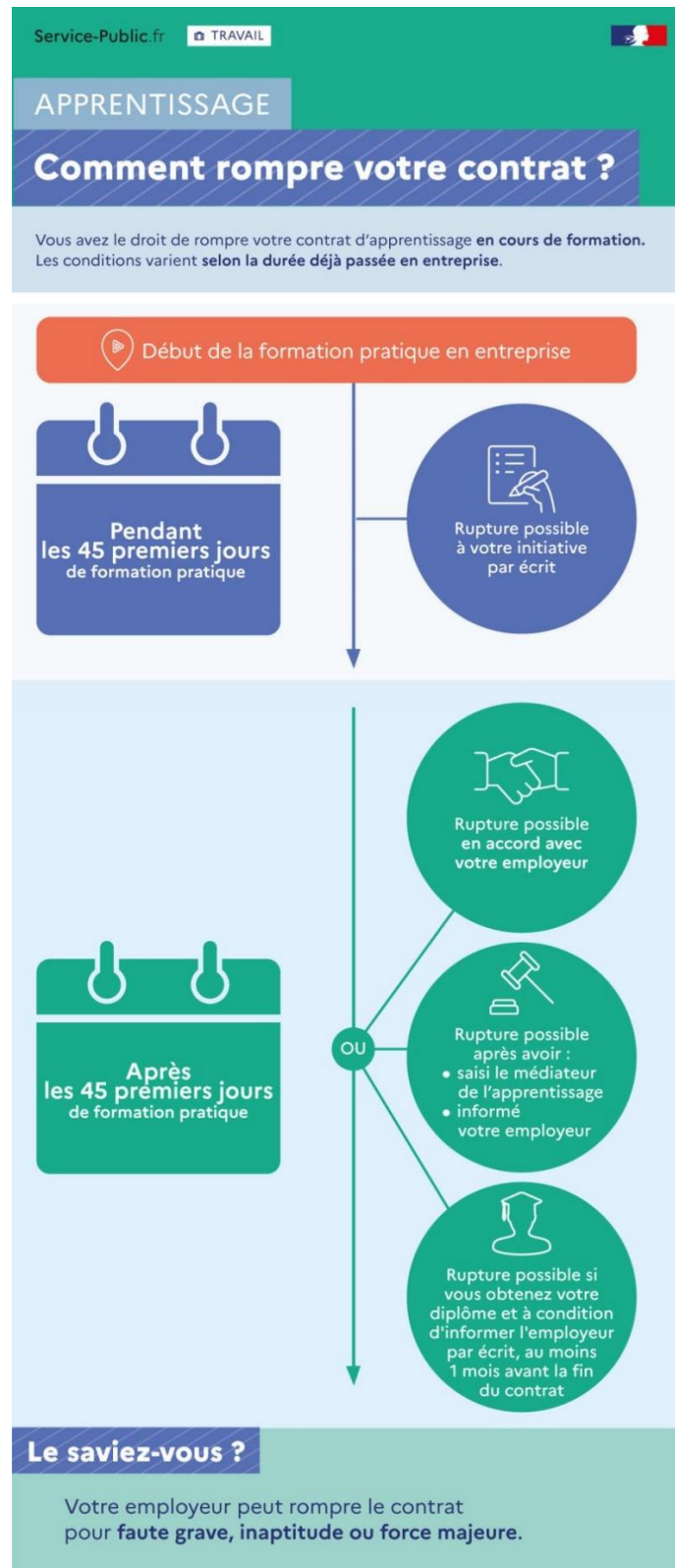
- **L'apprenti est embauché par l'employeur**

Lorsque l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI: CDI : Contrat de travail à durée indéterminée, CDD: CDD : Contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire) les dispositions suivantes s'appliquent :

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

- **Le contrat est prolongé suite à l'échec à l'examen**

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.



Jeunes alternants : l'aide à l'embauche est maintenue en 2024

Publié le 10 janvier 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Crédits : ehrenberg-bilder - stock.adobe.com

L'aide de 6 000 € maximum accordée aux employeurs qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) est prolongée en 2024. Les points à retenir sur cette aide.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les entreprises qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) bénéficient d'une aide à l'embauche pouvant aller jusqu'à 6 000 €.

Tous les employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation du secteur privé et du secteur public industriel et commercial y sont éligibles. Elle est accordée **sans conditions aux entreprises de moins de 250 salariés**, des conditions supplémentaires s'appliquant pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Un décret du 29 décembre 2023 indique que cette aide est maintenue en 2024.

Cette aide est cumulable avec les [aides spécifiques pour les apprentis en situation de handicap](#).

À noter : l'aide s'élève à **6 000 € maximum** et est octroyée aux entreprises pour la **première année d'exécution du contrat**.

Conditions de l'aide exceptionnelle à l'embauche

Les conditions requises pour demander l'aide à l'embauche sont les suivantes :

- Il doit s'agir d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- Il doit être conclu entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2024 ;
- S'il s'agit d'un contrat de professionnalisation, le salarié concerné par le contrat doit avoir moins de 30 ans ;
- L'alternant doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus haut niveau 7 du répertoire national des certifications professionnelles (Bac +5). Dans le cas du contrat de professionnalisation, les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les contrats de professionnalisation associant des actions

de validation des acquis de l'expérience dans le cadre de l'expérimentation « VAE inversée » sont également éligibles.

Entreprises de 250 salariés ou plus

Ces entreprises peuvent bénéficier de l'aide si elles respectent également l'une des deux conditions suivantes :

- Atteindre au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année suivant celle de conclusion du contrat. Ce taux de 5 % est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.
- Atteindre au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au titre de l'année suivant celle de conclusion du contrat, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'année de conclusion du contrat.

Si ces objectifs ne sont pas atteints, les sommes perçues devront être remboursées.

Versement de l'aide

Aucune démarche particulière n'est nécessaire pour bénéficier de l'aide, il suffit pour l'entreprise de déclarer l'embauche d'un apprenti.

L'aide est versée automatiquement par l'Agence de services et de paiement (ASP) tous les mois pendant la première année du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, avant le paiement du salaire. L'entreprise reçoit un avis de paiement consultable sur la plateforme SYLAé.

Attention : pour bénéficier de l'aide exceptionnelle qui était en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022, **les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022 et qui n'auraient pas encore été déposés** doivent être transmis au plus tard le **31 mars 2024** à l'Opérateur de compétences (OPCO) désigné selon le secteur d'activité.

Textes de loi et références

- Décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023 portant prolongation de l'aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation
- Décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation