

# C ontrat d'apprentissage

## Sommaire

# dans le secteur privé

- L'apprentissage, c'est quoi ? ..... [p.2](#)
- Pour qui ? ..... [p.2](#)
- Pour quel diplôme ? ..... [p.3](#)
- Pour quelles entreprises ? ..... [p.4](#)
- Quel contrat ? ..... [p.4](#)
- Quelle durée de contrat ? ..... [p.5](#)
- Quel salaire ? ..... [p.6](#)
- Quel reste à charge pour l'entreprise ? ..... [p.7](#)
- Qui prend en charge le coût de formation ? ..... [p.7](#)
- Aides pour l'employeur ..... [p.8 à 12](#)
  - La prise en charge du maître d'apprentissage ..... [p.8](#)
  - Les exonérations ..... [p.9 et 10](#)
  - Les aides à l'embauche ..... [p.11 et 12](#)
  - Récapitulatif des aides employeur ..... [p.13](#)

- Aides pour l'apprenti ..... [p.14 à 16](#)
- Les étapes du contrat ..... [p.17 à 26](#)
  - Schéma des étapes du contrat ..... [p.17](#)
  - Le maître d'apprentissage ..... [p.18](#)
  - Comment trouver ou déposer une offre d'apprentissage ..... [p.19](#)
  - Signature du contrat d'apprentissage ..... [p.20 à 26](#)
- Quelles conditions de travail en entreprise ? ..... [p.27 à 29](#)
- L'apprentissage à l'étranger ? ..... [p.29](#)
- Comment suspendre le contrat ? ..... [p.30](#)
- Comment rompre le contrat ? ..... [p.31](#)
- Que se passe-t-il à la fin du contrat ? ..... [p.32](#)
- Qui contacter en cas de besoin ? ..... [p.33 à 38](#)
- Financement de l'apprentissage ..... [p.39 à 40](#)



# L'apprentissage, c'est quoi ?

## Explication en quelques mots...



### Une formation gratuite et rémunérée

La formation en apprentissage est gratuite pour l'apprenti. L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.



### Apprendre en pratiquant

L'apprentissage est un mode de formation en alternance. Vous apprenez un métier en alternant entre périodes de cours en centre de formation et périodes pratiques en entreprise.



### Une expérience professionnelle complète

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail établi entre un apprenti et un employeur du secteur privé ou public. L'employeur s'engage à former l'apprenti sous la direction d'un maître d'apprentissage ou d'un tuteur externe.



### Obtenir un diplôme reconnu

L'objectif de l'apprentissage est d'acquérir une qualification professionnelle en obtenant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

# Pour qui ?

- **Âge minimum** : l'apprenti doit être âgé au minimum de 16 ans.

### Dérogation pour entrer en apprentissage à 15 ans.

Il est possible d'entrer en apprentissage à 15 ans si l'âge de 15 ans est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile et si le jeune a terminé sa 3e. Les conditions sont fixées par décret (décret n°2014-1031 du 10/09/14 en vigueur depuis le 13/09/14).

- **Âge maximum** : l'apprenti doit être âgé au maximum de 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour à la signature du contrat).

### Dérogation jusqu'à 35 ans révolus (36 ans moins 1 jour) si:

- L'apprenti signe un nouveau contrat pour préparer un diplôme ou un titre supérieur à celui obtenu.
- Le précédent contrat de l'apprenti est rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté.
- Le précédent contrat de l'apprenti est rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces 3 cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

### Dérogation sans limite d'âge si :

- L'apprenti est reconnu travailleur handicapé.
- L'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme. (par exemple : un apprenti souhaitant reprendre un salon de coiffure doit obligatoirement obtenir le BP coiffure).
- L'apprenti est inscrit en tant que sportif de haut niveau.
- L'apprenti qui n'a pas obtenu son diplôme peut prolonger son contrat d'1 an, pour se présenter de nouveau à l'examen :
  - soit il refait une année chez le même employeur
  - soit il conclut un nouveau contrat avec un autre employeur.



# Pour quel diplôme ?

- Pour un diplôme de niveau 3 (équivalent au CAP, BEP...) jusqu'au niveau 7 (équivalent au Master ou diplôme d'ingénieur).

Diplômes du Ministère de l'Education Nationale

▶ Du CAP jusqu'au BTS.

Diplômes du Ministère de l'Enseignement Supérieur

▶ Du BUT (ex DUT) jusqu'au Master ou diplôme d'ingénieur.

Le Master est un diplôme qui se prépare en deux années (Master 1 + Master 2).

A ce titre, ce diplôme peut être obtenu de deux manières en contrat d'apprentissage :

- un contrat de 2 ans : M1 + M2  
OU
- un contrat d'1 an : seul M2

Il n'est pas possible de conclure un contrat d'apprentissage d'une année pour la seule année de M1 qui n'est pas en soi diplômante.



Diplômes du Ministère du Travail

▶ Titres professionnels.

Diplômes du Ministère de la Jeunesse et des Sports

▶ CPJEPS, BPJEPS, DEJEPS...

Diplômes du Ministère de l'Agriculture

▶ Du CAPA (CAP agriculture) au diplôme d'ingénieur.

Diplômes du Ministère de la Santé

▶ Diplôme d'Etat d'Aide-soignant, d'Auxiliaire de puériculture, d'Ambulancier...



# Pour quelles entreprises ?

- Les entreprises ou associations du secteur privé marchand et non marchand, y compris les groupements d'employeurs et les agences d'intérim.

## ET CONCERNANT LES ENTREPRISES DU SECTEUR PUBLIC ?

- Les entreprises du secteur public (collectivités territoriales, établissements hospitaliers, administrations d'état).
- EPIC (Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial). Exemple : EDF, RATP, La Poste...

Voir Fiche L'apprentissage  
dans le secteur public

mip-louhans.asso.fr  
Rubriques : [Les financements / Par types de financement / Contrat d'apprentissage - secteur public](#)



# Quel contrat ?

## Principe de l'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique dans un centre de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé un contrat.

Le contrat d'apprentissage, conclu avec un employeur privé (entreprise artisanale, commerciale, industrielle, associative ou d'une profession libérale) peut être :

- à durée déterminée (CDD)
- à durée indéterminée (CDI)

### Contrat signé en CDI, 2 cas de figure possibles :

1. Le contrat est signé directement en CDI :
  - contrat de 3 ans maximum sauf dérogation (voir [page 5](#)).
  - même rémunération qu'en CDD, le temps du contrat.
2. La personne était déjà en CDI dans l'entreprise. Dans ce cas, le contrat CDI est suspendu après accord des deux parties :
  - avec un avenant au contrat CDI
  - d'une durée correspondant à celle du diplôme préparé (3 ans maximum)
  - avec un salaire correspondant à celui de l'apprentissage (sauf accord de l'employeur pour maintenir le salaire perçu en CDI).

L'employeur peut être un ascendant (père, mère, grands parents).  
Les entreprises de travail temporaire et le secteur des activités saisonnières peuvent conclure des contrats d'apprentissage sous certaines conditions.

Le contrat est signé :

- par l'employeur
- par l'apprenti (et son représentant légal, père mère ou tuteur, s'il est mineur).



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



## Quelle durée de contrat ?

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage **est égale à la durée du cycle de formation** jusqu'à l'obtention du diplôme.

La durée du travail en entreprise dépend donc de la formation suivie par l'apprenti : **6 mois au minimum jusqu'à 3 ans au maximum** par contrat lié à un diplôme (4 ans maximum pour les personnes en situation de handicap et les sportifs de haut niveau) :

En principe les durées du contrat d'apprentissage sont les suivantes, en fonction du type de diplôme visé :

- CAP : 2 ans
- BAC PRO : 3 ans...



La durée du contrat peut être réduite ou des aménagements peuvent être envisagés en fonction du niveau de l'apprenti et de ses compétences déjà acquises. Dans ce cas une convention tripartite entre l'organisme de formation, l'employeur et l'apprenti est conclue.

La date de début d'exécution du contrat correspond :

- soit à la date de l'entrée en formation théorique au centre de formation
- Soit à la date de l'entrée en formation pratique chez l'employeur



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

## SE REORIENTER EN COURS DE BAC PRO

- Un apprenti engagé dans une formation pour un BAC PRO peut, à la fin de sa 1ère année, écourter sa formation et se réorienter vers la préparation d'un CAP, un CAPA (CAP Agricole) ou BPA (Brevet Professionnel Agricole). Ce nouveau diplôme peut être du même domaine que le BAC PRO ou non.
- Si le nouveau diplôme préparé est du même domaine que le BAC PRO, la durée du contrat d'apprentissage ou la durée de la période d'apprentissage est **réduite d'un an**. Un avenant au contrat précisant le diplôme préparé et la durée du contrat doit être signé entre l'apprenti et l'employeur.

## EN CAS D'ECHEC AUX EXAMENS

Légalement, en cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an maximum par prorogation du contrat initial (*article L6222-11 du Code du travail*). Mais, l'employeur n'est jamais obligé d'accepter. S'il refuse, il faudra rapidement trouver un autre maître d'apprentissage pour l'année supplémentaire causée par l'échec aux examens du diplôme.

En cas d'échec à l'examen, l'apprenti a donc la possibilité d'effectuer une année supplémentaire :

- En prolongeant son contrat en accord avec son employeur actuel
- En signant un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur.

**La prolongation d'un an du contrat ne sera possible qu'une seule fois.**



# Quel salaire ?



Ces montants peuvent être majorés si la Convention Collective de l'entreprise le prévoit.

- Montant du SMIC au 1er janvier 2024 : 1 766,92 € brut (1 398,69 € net)

## 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage

AGE DE L'APPRENTI	DE 15 A 17 ANS	18 A 20 ANS	21 A 25 ANS	26 ANS ET +
POURCENTAGE DU SMIC	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC	100% du SMIC
SALAIRE BRUT	477,07€	759,78€	936,47€	1 766,92€

## 2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage

AGE DE L'APPRENTI	DE 15 A 17 ANS	18 A 20 ANS	21 A 25 ANS	26 ANS et +
POURCENTAGE DU SMIC	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC	100% du SMIC
SALAIRE BRUT	689,10€	901,13€	1 077,82€	1 766,92€

## 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage

AGE DE L'APPRENTI	DE 15 A 17 ANS	18 A 20 ANS	21 A 25 ANS	26 ANS et +0
POURCENTAGE DU SMIC	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC	100% du SMIC
SALAIRE BRUT	971,81€	1 183,84€	1 378,20€	1 766,92€

► **Simulateur du salaire d'un apprenti**

<https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-alternant/etape-1>

### Changement de tranche d'âge

- Les majorations du salaire d'un apprenti liées à son passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de son anniversaire.

Exemple : pour un apprenti ayant eu 18 ans le 04 février, la majoration de salaire interviendra le 1er mars suivant.

### Majoration de 15 points (1 point = 1%) du salaire d'un apprenti

Le contrat doit remplir 3 conditions :

- La durée du contrat doit être inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti doit préparer un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée doit être en rapport direct avec celle résultant 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 une rémunération de 51% + 15 points soit 66% du SMIC.

### Majoration pour les apprentis en Licence ou Master

- Le salaire d'un apprenti intégrant une formation en 3ème année de **Licence générale** est calculé sur la base de la 3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage.
- En cas de contrat signé avec un apprenti préparant un diplôme de niveau **Licence professionnelle** en un an, sa rémunération est alors calculée sur la base de la deuxième année d'exécution du contrat d'apprentissage.
- La préparation d'un **Master** en alternance correspond à une nouvelle entrée en formation et l'apprenti est rémunéré sur la base de la 1ère année du contrat d'apprentissage.



Retour au sommaire

## Quel reste à charge pour l'entreprise ?

Mutuelle, Prévoyance, cotisation AT/MP

L'apprenti peut refuser la mutuelle si la convention collective le prévoit et si :

- la cotisation à la mutuelle est égale à au moins 10% de la rémunération brute de l'apprenti
- Ou si la durée du contrat d'apprentissage est de moins de 1 an
- Ou si l'apprenti est déjà couvert par une autre complémentaire santé (souscrite par un parent, un conjoint...) pour les mêmes garanties.

Congés payés

5 semaines comme pour tout autre salarié de l'entreprise.

Congés pour évènements familiaux

- Décès
- Mariage
- PACS...

Autres congés

Journée citoyenne (1 jour) et congé pour les examens pour l'obtention du diplôme (5 jours dans le mois qui précède l'examen).

Avantages de l'entreprise

- 13ème mois
- Prime d'intéressement/participation
- Tickets restaurant...

## Qui prend en charge le coût de formation ?

- L'OPCO prend en charge les coûts de formation (financés par les contributions des entreprises).

Comment est financé l'apprentissage ?  
Voir page 39 la « taxe d'apprentissage ».



# Quelles aides pour l'employeur?

L'employeur peut bénéficier de plusieurs aides suite à l'embauche d'un salarié apprenti :

**1**  
L'aide liée au maître d'apprentissage  
Voir [page 8](#) (ci-contre)

**2**  
Les exonérations  
Voir [page 9 à 10](#)

**3**  
Les aides à l'embauche  
Voir [page 11 et 12](#)



## 1 La prise en charge du maître d'apprentissage

- Prise en charge de la formation du maître d'apprentissage, pour les entreprises de moins de 11 salariés (variable selon les OPCO). L'OPCO prend en charge :
  - Les frais pédagogiques
  - Les frais de rémunération
  - Les frais d'hébergement
- Dépenses liées à l'exercice du tutorat pour le maître d'apprentissage.

▶ Le montant pris en charge est fixé par décret (*Art. L6332-1-3 du Code du Travail - Loi n°2021-1018 du 2.8.1 - JO du 3.8.21 art.39*) :

- Plafond horaire : 15€/h de formation, durée maximale de 40h.

- ▶
- Plafond mensuel : 230€/mois, durée maximale de 12 mois par apprenti (2 apprentis maximum + 1 redoublant).

Cette somme est majorée de 50% si le maître d'apprentissage a 45 ans ou + ou s'il accompagne une personne mentionnée à l'article L6325-1-1.

### + d'infos sur le maître d'apprentissage

- Qui est-il ?
- Quel est son rôle ?
- Comment assure-t-il sa mission ?
- Combien d'apprentis peut-il avoir à sa charge ?
- Peut-il y avoir plusieurs maîtres d'apprentissage pour un apprenti ?

▶ Voir [page 18](#) de ce document



## 2 Réductions et exonérations

### Réduction de charges patronales

La rémunération des apprentis bénéficie de la réduction générale des cotisations depuis le 1er janvier 2019 dans la limite d'un plafond de 79% du SMIC.

La réduction porte sur les cotisations et contributions patronales suivantes :

- les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse).
- la cotisation d'allocations familiales.
- la cotisation d'accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP).
- la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA).
- la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL).
- les cotisations légalement obligatoires de retraite complémentaire du régime unifié Agirc-Arrco.
- et la contribution d'assurance chômage.

#### Cotisation AT / MP

L'exonération est prévue dans la limite de la part mutualisée fixée par décret, c'est-à-dire 0,55 % de la rémunération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### L'exonération de la contribution unique (plan de formation)

Pour l'employeur de moins de 11 salariés, les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de la masse salariale brute.

Cela signifie que cette rémunération n'est pas comptabilisée pour le calcul de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (la contribution unique finance, entre autres, le plan de formation appelé « plan de développement des compétences » et l'alternance).

### L'exonération de la contribution 1% CPF-CDD

Les contrats d'apprentissage ne donnent pas lieu au versement de la contribution dédiée au Compte Personnel de Formation (CPF) due par l'employeur à une personne en CDD.

### L'exonération de la prime de précarité

La prime de précarité, perçue au titre d'un CDD et équivalente à 10% de la rémunération brute totale versée durant le contrat, n'est pas due au terme d'un contrat d'apprentissage, sauf dispositions conventionnelles contraires.

### Le calcul des effectifs

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise.



## Bonus alternance sous forme de crédit d'impôt

La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) est un versement complémentaire qui concerne seulement les entreprises de plus de 250 salariés, employant moins de 5% d'alternants dans leur effectif annuel moyen.

L'entreprise qui respecte le seuil d'alternants pourra déduire, de sa taxe d'apprentissage (la part de 13% permettant de financer la formation technologique), la créance alternance (250€ à 500€ par contrat si dépassement du seuil imposé).

### **Bonus sous conditions - seuils à atteindre :**

- Soit avoir atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, CDI signés dans l'année à la fin du contrat en alternance, CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) et VIE (Volontariat International en Entreprise).
- Soit :
  - avoir atteint au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) de l'effectif total annuel de l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence (date de conclusion du contrat avant le 31 décembre)
  - ET avoir connu une progression d'au moins 10 % d'alternants (selon accord de branche) au 31 décembre de l'année par rapport à l'année précédente.



## 3 Les aides à l'embauche

Le décret n°2022-1714 du 29 décembre 2022 instaure 2 aides :

- L'aide unique (ci-dessous)
- L'aide exceptionnelle pour les entreprises qui ne peuvent pas bénéficier de l'aide unique ([page 12](#))

Ces 2 aides **ne sont pas cumulables**.

### L'aide unique



#### Nature et date de signature du contrat

- Le contrat doit être un contrat d'apprentissage.
- Le contrat doit être signé entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024.



#### Niveau de diplôme

- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau 4 maximum (équivalent au BAC maximum).



#### Pour quelles entreprises ?

- L'employeur doit être une entreprise du secteur marchand privé (entreprises et associations) ou du secteur public industriel ou commercial (EDF, RATP, La Poste...).
- Uniquement pour les entreprises de moins de 250 salariés.



#### Montant de l'aide

- Le montant de l'aide est de **6 000 €**. Elle est versée **uniquement pour la première année du contrat**. L'aide, versée par l'ASP est automatique et mensuelle, avant le paiement du salaire de l'apprenti, sur justificatif de la présence du salarié dans la DSN (Déclaration Sociale Nominative) chaque mois. En cas de non-déclaration, l'aide est suspendue le mois suivant.

Pour les employeurs, l'aide couvre, pour la première année (**attention** : il n'y a plus d'aide les années suivantes) :

- 100 % du salaire d'un apprenti de moins de 18 ans.
- 70 % du salaire d'un apprenti de 18 à 20 ans révolus.
- 60 % du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans révolus
- Près de 30 % du salaire d'un apprenti de 26 ans et plus.



## L'aide exceptionnelle (décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022)

Cette aide pourrait être prolongée jusqu'à la fin du quinquennat (2027).

Pour les employeurs, l'aide couvre, pour la première année (**attention** : il n'y a plus d'aide les années suivantes) :

- 100 % du salaire d'un apprenti de moins de 18 ans.
- 70 % du salaire d'un apprenti de 18 à 20 ans révolus.
- 60 % du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans révolus
- Près de 30 % du salaire d'un apprenti de 26 ans et plus.



### Nature et date de signature du contrat

- Le contrat doit être un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
- Le contrat doit être signé entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024.



### Niveau de diplôme

- L'apprenti doit préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau 7 maximum (diplôme pouvant aller du CAP jusqu'au BAC+5).



### Pour quelles entreprises ?

- L'employeur doit être une entreprise du secteur marchand privé (entreprises et associations) ou du secteur public industriel ou commercial (EDF, RATP, La Poste...).
- Sans condition particulière pour les entreprises de moins de 250 salariés qui signent un contrat d'apprentissage pour un diplôme de niveau BAC+2 à BAC+5.
- Sous conditions pour les entreprises de plus de 250 salariés qui doivent avoir atteint un certain seuil de contrats d'alternance (3% d'alternants) ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle (5%) dans leur effectif (voir page 10). Les entreprises de plus de 250 salariés, qui réunissent les conditions, perçoivent l'aide exceptionnelle pour les contrats d'apprentissage du CAP au BAC+5. **L'employeur de plus de 250 salariés doit impérativement remplir un acte d'engagement et le communiquer à l'ASP pour prétendre à l'aide.**



### Montant de l'aide

- Le montant de l'aide est de **6 000 €**. Elle est versée **uniquement pour la première année du contrat**. L'aide, versée par l'ASP est automatique et mensuelle, avant le paiement du salaire de l'apprenti, sur justificatif de la présence du salarié dans la DSN (Déclaration Sociale Nominative) chaque mois. En cas de non-déclaration, l'aide est suspendue le mois suivant.





## Récapitulatif des aides pour l'employeur

Les aides à l'apprentissage			
	10 salariés maximum	De 11 à 249 salariés	250 salariés et plus
<b>• LES AIDES AU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE</b>			
AIDE A LA FORMATION DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ( <a href="#">page 8</a> )	OUI	NON	NON
AIDE AUX DEPENSES LIEES A L'EXERCICE DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	OUI	OUI	OUI
<b>• LES EXONERATIONS</b>			
EXONERATION DES CHARGES SOCIALES ( <a href="#">page 9</a> )	OUI	OUI	OUI
EXONERATION DE LA CONTRIBUTION UNIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET TAXE D'APPRENTISSAGE ( <a href="#">page 9</a> )	OUI	NON	NON
EXONERATION SALAIRE APPRENTI DU 1% CPF-CDD ( <a href="#">page 9</a> )	OUI	OUI	OUI
EXONERATION DE LA PRIME DE PRECARITE ( <a href="#">page 9</a> )	OUI	OUI	OUI
BONUS DE LA CSA ( <a href="#">page 10</a> )	NON CONCERNE	NON CONCERNE	OUI, SOUS CONDITIONS
<b>• LES AIDES A L'EMBAUCHE</b>			
AIDE UNIQUE ( <a href="#">page 11</a> ) <i>Non cumulable avec l'aide exceptionnelle</i>	OUI	OUI	NON
AIDE EXCEPTIONNELLE 2024 ( <a href="#">page 12</a> ) <i>Pour les entreprises qui ne peuvent bénéficier de l'aide unique (entreprise de + de 250 salariés ou apprentis préparant une formation au-delà du BAC)</i>	OUI	OUI	OUI, SOUS CONDITIONS



# Quelles aides pour l'apprenti?

## Les aides aux ressources



### Une exonération des charges salariales sur le bulletin de l'apprenti.

Sur les bulletins, plusieurs exonérations s'appliquent :

- Aucune cotisation salariale dans la limite de 79% du SMIC (au delà, le taux normal s'applique)
- Exonération de la CSG et de la CRDS.
- Exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC

### La possibilité d'obtenir la Prime d'activité de la CAF.

En plus du salaire qu'il reçoit, l'apprenti peut aussi bénéficier de la prime d'activité s'il :

- est âgé d'au moins 18 ans
- réside en France (au moins 9 mois dans l'année)
- a une rémunération mensuelle au moins égale à 78% du SMIC net soit 1047,55€ en 2023

Cette prime est versée par la CAF mensuellement. Son montant varie en fonction des ressources du foyer.

La demande se fait en ligne sur le site de la CAF : [www.caf.fr](http://www.caf.fr) via l'espace personnel du demandeur.

### Les allocations chômage au terme de l'apprentissage.

Au terme du contrat d'apprentissage, si l'apprenti ne renouvelle pas son contrat ou s'il ne trouve pas un nouvel employeur, il pourra percevoir les allocations chômage de Pôle Emploi s'il :

- a exercé une activité professionnelle pendant au moins 4 mois au cours des 28 derniers mois
- n'a pas quitté volontairement l'apprentissage
- est apte à la recherche et à l'exercice d'un emploi



## Les aides à la formation

### Une prime de rentrée scolaire.

L'allocation de rentrée scolaire permet de prendre en charge les frais liés à la rentrée scolaire de l'apprenti. Elle est versée fin août par la CAF ou la MSA s'il :

- a entre 15 et 18 ans
- perçoit une rémunération mensuelle inférieure à 55% du SMIC
- Respecte les plafonds de ressources (toutes les ressources du foyer sont prises en compte)

Le montant de l'ARS, en 2022, s'élevait à 411,56 € pour un apprenti âgé de 15 à 18 ans.

La demande se fait en ligne sur le site de la CAF : [www.caf.fr](http://www.caf.fr) ou de la MSA : <https://www.msa.fr/lfo> via l'espace personnel du demandeur si l'aide n'est pas versée automatiquement.



### La prime d'équipement.

L'apprenti doit être inscrit en 1ère année et pour la 1ère fois dans une des filières professionnelles suivantes : BT (Brevet de Techniciens) CAP, BAC Pro ou BAC technologique. Cette prime vise à permettre aux apprentis de financer l'équipement nécessaire à leur formation. Ce dispositif est uniquement ouvert aux apprentis percevant déjà la bourse de lycée.

Le montant de l'aide s'élève à 341,71€.

Il n'y a pas de demande particulière à faire pour obtenir cette prime. La demande de bourse de lycée suffit.



### Gratuité de la formation.

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, la formation est entièrement prise en charge, le plus souvent par l'OPCO de l'entreprise pour laquelle l'apprenti va travailler pendant sa formation.



## Les aides à la mobilité

### Une aide financière pour le permis.



Les apprentis d'au moins 18 ans peuvent bénéficier d'une aide forfaitaire de 500 euros pour préparer les épreuves du permis de conduire (*Décret n°2019-1 du 3.1.19 - JO du 4.1.19*).

L'aide au permis de conduire **doit être demandée au centre de formation de l'apprenti**. Le Centre de formation communiquera à l'apprenti la démarche à suivre.

### Une aide financière pour les déplacements.



- Abonnement train : un abonnement spécifique peut être délivré à tout apprenti de moins de 23 ans pour se rendre de son lieu de domicile au lieu du centre de formation ou de travail. La demande se fait **via un formulaire SNCF**, complété par l'employeur ou le centre de formation, à demander au guichet de la gare la plus proche du domicile de l'apprenti.
- Transport en commun : tout employeur a l'obligation de prendre en charge 50% des frais liés à un abonnement de transport en commun. Cette aide n'est pas valable sur les tickets à l'unité.

### Une aide au déménagement.

L'aide « Mobili-pass » est un dispositif qui permet de financer les frais liés à la nécessité de déménager.

Pour pouvoir bénéficier de cette aide, l'apprenti doit :

- être apprenti d'une entreprise du secteur privé non agricole d'au moins 10 salariés
- effectuer plus de 1h15 ou plus de 70 km de trajet pour aller jusqu'à son lieu de travail ou son centre de formation
- respecter un plafond de ressources

Cette aide peut s'élever jusqu'à 2 200 € ou prendre la forme d'un prêt à taux réduit (1%) qui peut atteindre 1 300 €.

La demande se fait en ligne sur le site ActionLogement :

<https://www.actionlogement.fr/financement-mobilite>



## Les aides diverses

### La carte d'étudiant des métiers.

Cette carte est remise par l'organisme de formation et permet à l'apprenti de moins de 26 ans de bénéficier des réductions tarifaires similaires à celles proposées aux étudiants de l'enseignement supérieur :

- accès aux restaurants et hébergements universitaires.
- Tarifs réduits sur les activités de loisirs, culturelles et sportives.
- Réduction dans les transports (RATP, SNCF...).



Cette carte est valable sur tout le territoire français pour la durée totale de la formation de l'apprenti.

Pour obtenir la carte, l'apprenti doit en faire la demande auprès de son Centre de formation, qui a 30 jours pour la lui remettre.

### Le droit au CPF (Compte Personnel de Formation).

Un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, qu'il relève du secteur privé ou public. Ce compte permet au jeune de créditer des euros (secteur privé) ou des heures (secteur public) pour engager une formation.

Consultez vos droits CPF sur le site :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr>



## Les aides au logement

### Une aide au logement.

Une aide « Mobili-jeune », pour les apprentis de moins de 30 ans signataire d'un contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur privé non agricole, permet de prendre en charge une partie du loyer de l'apprenti.

Elle est versée durant une année et varie en fonction de la quote-part du loyer et des autres aides aux logements perçues.

Son montant est compris mensuellement entre 10 euros et 100€.

La demande se fait en ligne sur le site ActionLogement :

<https://www.actionlogement.fr/l-aide-mobili-jeune>



### La garantie VISALE

Il s'agit d'un dispositif de caution dispensant l'apprenti locataire de présenter toute autre caution à son bailleur.

Ce dispositif est ouvert aux apprentis dont le revenu net ne dépasse pas 1 500€ par mois.

La demande de garantie doit être effectuée avant la signature du bail de location. Le loyer ne doit pas excéder 1 300 € net mensuels ni la moitié des ressources de l'apprenti.

La demande se fait en ligne sur le site ActionLogement :

<https://www.actionlogement.fr/la-garantie-visale>



### Les autres aides au logement : APL, AFL, ALS

Ces aides sont ouvertes aux apprentis, sans condition d'âge, sous condition de ressources.

Le montant varie en fonction des ressources de l'apprenti, de sa situation familiale, de la composition de son foyer et du montant de son loyer. Cette aide est versée par la CAF ou la MSA.

La demande se fait en ligne sur le site de la CAF : [www.caf.fr](http://www.caf.fr) via l'espace personnel du demandeur.



### Dispositif loca-pass

Il s'agit d'un dispositif de prêt sans intérêt ni frais de dossier afin de financer le dépôt de garantie demandé lors de la conclusion d'un bail.

Pour bénéficier de cette aide, l'apprenti doit :

- avoir moins de 30 ans
- être apprenti d'une entreprise du secteur privé non agricole d'au moins 10 salariés
- Ne pas bénéficier d'une autre aide loca-pass en cours de remboursement
- Ne pas bénéficier du Fonds de Solidarité pour le Logement ou avoir déposé un dossier de surendettement

Le montant de l'aide ne peut dépasser 1 200 €.

La demande se fait en ligne sur le site ActionLogement :

<https://www.actionlogement.fr/l-avance-loca-pass>



# Les étapes du contrat

Identifier le maître d'apprentissage

**1**

[Page 18](#)

L'employeur a trouvé l'apprenti(e)

L'OPCO instruit le dossier

La DDETS (Ministère du Travail) contrôle l'éligibilité du contrat

L'ASP traite le contrat et verse les aides

**3**

Transmission du contrat à l'OPCO

Avant le début du contrat ou dans les 5 jours ouvrables (du lundi au samedi)

[Page 20 à 25](#)

Signature du contrat

**4**

Transmission du dossier sous 20 jours maximum

[Page 26](#)

**5**

Transmission du contrat

[Page 26](#)

**6**

Versement mensuel la première année

[Page 26](#)

1. L'employeur se connecte à Sylaté
2. Mail de validation de l'ASP
3. RIB entreprise
4. L'ASP enclenche le premier paiement

1. L'entreprise envoie sa DSN
2. L'ASP contrôle la DSN et effectue les paiements (ou les demandes de remboursement si non-respect des règles d'engagement)

Trouver l'apprenti(e)

**2**

[Page 19](#)

# Le maître d'apprentissage

Etape  
**1**

## Qui est-il ?

Chef d'entreprise  
ou conjoint(e)  
collaborateur(trice)  
(sauf accord de branche)

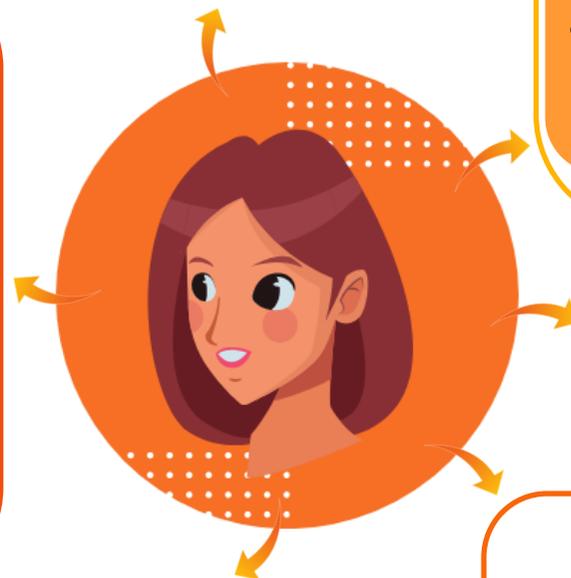
OU

Salarié volontaire et  
majeur

## Peut-il y avoir plusieurs maîtres d'apprentissage pour un apprenti ?

Oui, plusieurs salariés peuvent se partager le rôle de maître d'apprentissage. On parle d'équipe tutorale. Il suffit de désigner un référent qui sera en charge de la liaison avec le centre de formation.

En cas de défaillance du maître d'apprentissage, le second maître d'apprentissage se substitue automatiquement au premier (un avenant doit être signé sauf si le second maître d'apprentissage était déjà indiqué dans le contrat).



## Combien d'apprentis peut-il avoir à sa charge ?

2 apprentis + 1 redoublant au maximum.

## Quelles conditions de diplômes et/ou d'expérience pour devenir maître d'apprentissage ?

Sauf convention contraire ou accord de branche, le maître d'apprentissage doit :

- Être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine que celui visé par l'apprenti ou d'un équivalent
- Et justifier d'une année d'exercice\* minimum dans l'activité visée.

OU

Justifier de deux années d'exercice\* dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

\* Les périodes de stage ou de contrats en alternance ne sont pas prises en compte dans le calcul d'années d'exercice.

## Quel est son rôle ?

Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti dans ses tâches pratiques afin qu'il puisse obtenir son diplôme.

## Comment assure-t-il sa mission ?

- Il assure la formation de l'apprenti sur son temps de travail.
- Il se rend disponible pour toute question.
- Il veille à l'intégration de l'apprenti.
- Il s'informe du parcours de l'apprenti au sein du centre de formation et des résultats.
- Il reste disponible pour le centre de formation.



Retour au  
sommaire

# Comment trouver ou déposer une offre d'apprentissage ?

Étape  
2

## Plateforme « Fiers d'être apprentis », région Bourgogne Franche-Comté

<https://apprentissage.bourgognefranche-comte.fr/>

Sur cette plateforme, il est possible de trouver :

- Des offres d'entreprises et des candidatures d'apprentis pour un contrat d'apprentissage dans l'onglet « Trouver un contrat »
- La liste des Centres de Formation pour les Apprentis (CFA)
- La liste des formations
- La liste des métiers
- Des informations sur l'apprentissage
- Des informations sur les stages en entreprise

## Les plateformes de l'alternance

- [#1jeune1solution](#)
- [vivre une expérience en Europe](#)
- Le site [La bonne alternance](#) de Pôle Emploi
- Le [portail de l'alternance](#) du Ministère du Travail
- Les missions locales peuvent avoir connaissance d'employeurs demandant des apprentis.



## Les sites de recherche d'emploi

- Les sites généralistes : [Agefiph](#), [Apec](#), [Jobintree](#), [Keljob](#), [Monster](#)
- Les sites d'emploi local : [Leboncoin](#) et [Regionsjob.com](#)
- Les sites spécialisés : [Apecita](#) (agriculture), [Batiactu](#) (BTP), [Lesjeudis.com](#) (informatique)
- Les sites qui regroupent les offres : [Cadremploi](#), [Indeed](#), [Jobijoba](#), [Jobted](#)



# Signature du contrat d'apprentissage

Etape  
**3**

## 1. 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 (nourriture, logement, véhicule, téléphone mobile, micro-ordinateur, accès internet...)

Ce contrat est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103\*10 depuis avril 2023 (voir ci-contre).

## 2. Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal si l'apprenti est mineur). L'établissement de formation doit le compléter, ou fournir les informations pour la partie formation, et y apposer son visa ou tampon. Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Si l'employeur est un parent de l'apprenti alors une déclaration de l'employeur mentionnant les engagements des parties (durée, salaire...) peut remplacer le contrat d'apprentissage. Cet engagement sera signé par le centre de formation et l'apprenti.

## 3. Où trouver le Cerfa n°10103\*10 ?

- Sur le site service-public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319> section « Accéder au formulaire »

**Attention** : nouveau contrat depuis fin avril 2023.

Plus d'informations sur le remplissage du contrat en [page 21 à 25](#) de ce document

## 4. Remplir le contrat : page suivante ([page 21 à 25](#))



## Le bloc « employeur »

L'adresse doit correspondre au SIRET de l'entreprise.

La dénomination sociale doit être celle de l'établissement dans lequel le contrat s'exécute.

Le SIRET doit être celui de l'établissement dans lequel le contrat s'exécute (et non celui du siège social). Le SIRET doit être actif au moment de la conclusion du contrat et doit correspondre à la DSN.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Contrat d'apprentissage (11-1 et suivants du code du travail)

(Lire ATTENTIVEMENT la notice Cerfa avant de remplir ce document)

N° 10103\*10

de contractuel de l'apprentissage

**L'EMPLOYEUR**    employeur privé    employeur « public »\*

Nom et prénom ou dénomination :    N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :    Type d'employeur :

N° :    Voie :    Employeur spécifique :

Complément :    Code activité de l'entreprise (NAF) :    Effectif total salariés de l'entreprise :

Code postal :    Code IDCC de la convention collective applicable :

Commune :    @

Téléphone :    Courriel :

Mode de contact privilégié de l'ASP. Le mail doit être valide et consulté.

L'effectif attendu est celui de l'entreprise (SIREN) et non de l'établissement (SIRET).

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

Doit être en adéquation avec le statut de l'entreprise.

Fiche pratique



Retour au sommaire

## Le bloc « apprenti »

Identité qui sera utilisée dans l'entreprise par l'apprenti. Attention aux inversions, prénoms multiples et nom d'usage...).

Doit être noté le premier prénom de l'apprenti, comme indiqué dans son acte de naissance.

L'APPRENTI(E)	
Nom de naissance de l'apprenti(e) :	
Nom d'usage :	
Le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil :	
NIR de l'apprenti(e) :	Date de naissance : <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
Adresse de l'apprenti(e) :	Sexe : <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
N° <input type="text"/> Voie :	Département de naissance : <input type="text"/>
Complément :	Commune de naissance :
Code postal : <input type="text"/>	Nationalité : <input type="checkbox"/> Régime social : <input type="checkbox"/>
Commune : <input type="text"/>	Déclare être inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Téléphone : <input type="text"/>	Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Courriel : <input type="text"/> @	Situation avant ce contrat : <input type="text"/>
<b>Représentant légal</b> (à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)	Dernier diplôme ou titre préparé : <input type="text"/>
Nom de naissance et prénom :	Dernière classe / année suivie : <input type="text"/>
Adresse du représentant légal :	Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé : <input type="text"/>
N° <input type="text"/> Voie :	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : <input type="text"/>
Complément :	Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
Code postal : <input type="text"/>	
Commune : <input type="text"/>	
Courriel : <input type="text"/> @	

Ne s'applique qu'aux sportifs de haut niveau inscrits sur la liste arrêtée par le ministre chargé des Sports (article R6222-59 du Code du travail).

Numéro de sécurité sociale de l'apprenti.

Fait office de déclaration sur l'honneur de l'apprenti concernant son projet de création ou de reprise d'entreprise.



► Le bloc « maître d'apprentissage »

Il est possible pour l'apprenti d'avoir plusieurs maîtres d'apprentissage.

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE	
<b>Maître d'apprentissage n°1</b> <b>Nom de naissance :</b> <input type="text"/> <b>Prénom :</b> <input type="text"/> <b>Date de naissance :</b> <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> <b>NIR :</b> <input type="text"/> <b>Courriel :</b> <input type="text"/> @ <input type="text"/> <b>Emploi occupé :</b> <input type="text"/>	<b>Maître d'apprentissage n°2</b> <b>Nom de naissance :</b> <input type="text"/> <b>Prénom :</b> <input type="text"/> <b>Date de naissance :</b> <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> <b>NIR :</b> <input type="text"/> <b>Courriel :</b> <input type="text"/> @ <input type="text"/> <b>Emploi occupé :</b> <input type="text"/>
<b>Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :</b> <input type="text"/> <b>Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu :</b> <input type="text"/>	<b>Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :</b> <input type="text"/> <b>Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu :</b> <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> <b>L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.</b>	

Numéro de sécurité sociale du maître d'apprentissage.

Plus d'informations sur les critères d'éligibilité du maître d'apprentissage [page 18](#) de ce document.

Fiche pratique



Retour au sommaire

Le bloc « contrat »

**Attention** : le type de contrat doit correspondre à la situation du contrat (premier contrat, avenant, succession de contrats...).

Date de signature du contrat ou de l'avenant.

Date du 1er jour où débute effectivement le contrat (début de la formation pratique chez l'employeur ou début de la formation théorique en centre de formation).

Date du 1er jour de la formation pratique chez l'employeur.

LE CONTRAT	
Type de contrat ou d'avenant : <input type="checkbox"/>	Type de dérogation : <input type="checkbox"/> à renseigner si une dérogation existe pour ce contrat
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant : <input type="text"/>	
Date de conclusion : <input type="text"/> (Date de signature du présent contrat)	Date de début d'exécution du contrat : <input type="text"/>
	Date de début de formation pratique chez l'employeur : <input type="text"/>
Si avenant, date d'effet : <input type="text"/>	Durée hebdomadaire du travail : <input type="text"/> heures <input type="text"/> minutes
Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : <input type="text"/>	
Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	
<b>Rémunération</b> <span style="float: right;">* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)</span>	
1 <sup>re</sup> année, du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> * ; du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> *	
2 <sup>ème</sup> année, du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> * ; du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> *	
3 <sup>ème</sup> année, du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> * ; du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> *	
4 <sup>ème</sup> année, du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> * ; du <input type="text"/> au <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> *	
<b>Salaire brut mensuel à l'embauche :</b> <input type="text"/> , <input type="text"/> €	Caisse de retraite complémentaire : <input type="text"/>
Avantages en nature, le cas échéant : Nourriture : <input type="text"/> , <input type="text"/> € / repas Logement : <input type="text"/> , <input type="text"/> € / mois Autre : <input type="text"/>	



Le bloc « formation »

A compléter par le Centre de Formation responsable de l'apprenti ou l'un de ses partenaires.

LA FORMATION	
CFA d'entreprise : oui non	Diplôme ou titre visé par l'apprenti : <input type="checkbox"/>
Dénomination du CFA responsable : <input type="text"/>	Intitulé précis : <input type="text"/>
N° UAI du CFA : <input type="text"/>	Code du diplôme : <input type="text"/>
N° SIRET CFA : <input type="text"/>	Code RNCP : <input type="text"/>
<b>Adresse du CFA responsable :</b>	<b>Organisation de la formation en CFA :</b>
N° <input type="text"/> Voie : <input type="text"/>	Date de début de formation en CFA : <input type="text"/>
Complément : <input type="text"/>	Date prévue de fin des épreuves ou examens : <input type="text"/>
Code postal : <input type="text"/>	Durée de la formation : <input type="text"/> heures
Commune : <input type="text"/>	<b>Lieu principal de réalisation de la formation si différent du CFA responsable :</b>
<input type="checkbox"/> Si le CFA responsable est le lieu de formation principal cochez la case ci-contre	Dénomination du lieu de formation principal : <input type="text"/>
Visa du CFA (cachet et signature du directeur) :	N° UAI : <input type="text"/>
	N° SIRET : <input type="text"/>
	<b>Adresse du lieu de formation principal :</b>
	N° <input type="text"/> Voie : <input type="text"/>
	Complément : <input type="text"/>
	Code postal : <input type="text"/>
	Commune : <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt du contrat	
Fait à : <input type="text"/>	Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e)
Signature de l'employeur	Signature de l'apprenti(e)

Date du 1er jour de la formation théorique en Centre de formation.

Signatures obligatoires de l'ensemble des parties : employeur, apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).



## Transmettre le contrat à son OPCO

Etape  
4

L'employeur transmet à son OPCO, avant le contrat ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables (du lundi au samedi), les documents suivants :

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

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée (possibilité d'envoi de documents numérisés : scan par exemple)

L'OPCO a 20 jours pour statuer sur la prise en charge financière du contrat. Sans réponse de l'OPCO, 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.

## Transmission du dossier au Ministère du Travail

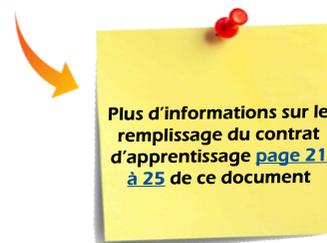
Etape  
5

L'OPCO dépose le contrat par voie dématérialisée auprès de la DDETS (Ministère du Travail). En cas de refus de prise en charge financière, l'OPCO informe l'employeur et explique les raisons de ce refus.

## L'ASP traite le contrat et verse les aides

Etape  
6

Lorsque les documents sont acceptés par la DDETS, le contrat est envoyé à l'ASP qui est en charge de verser les aides à l'employeur de l'apprenti.



Pour les entreprises de + de 250 salariés :

- Formulaire d'engagement à envoyer par voie électronique à l'ASP

### Où trouver le formulaire d'engagement ?

- Sur le site de l'ASP : <https://www.asp-public.fr>

**Rubriques** : « Aides », noter « apprentissage » dans l'encadré « par mots-clés » puis « Rechercher », « Aide exceptionnelle aux employeurs qui recrutent en apprentissage », documents utiles « formulaire d'engagement » à droite.



Mail :  
AUEA-gestion@asp-public.fr



# Quelles conditions de travail en entreprise ?

## Droit aux avantages de l'entreprise

L'apprenti est soumis aux mêmes lois, règlements et convention collective que les autres salariés de l'entreprise.

A ce titre, et si la convention collective, un accord ou un usage de l'entreprise le prévoit, l'apprenti peut bénéficier de :

- Prime de 13ème mois
- Prime de fin d'année
- Prime d'intéressement et/ou de participation
- Tickets restaurant
- Chèques vacances
- Accès au restaurant d'entreprise...
- Droit de vote et droit de se présenter aux élections professionnelles...

## Droit à la protection sociale

L'apprenti bénéficie également de la protection sociale de l'entreprise. L'apprenti est donc protégé en cas de maladie, d'arrêt de travail ou d'accident de trajet... **Ces cas sont pris en charge, que l'apprenti soit en entreprise ou en centre de formation.**

## Droit à la retraite

L'apprenti bénéficie du droit à la retraite. Le nombre de trimestres correspond à la durée de l'apprentissage.

## Droit aux congés et aux RTT

- Les congés payés et RTT

L'apprenti a droit aux 5 semaines de congés payés par an et aux éventuels RTT s'il y en a. **L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti prendra ses congés.**

Si l'apprenti a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il peut demander **un congé sans solde supplémentaire** (maximum 30 jours ouvrables par an).

La condition d'âge est examinée au 30 avril de l'année précédant la demande.

- Le congé pour examen

Pour la préparation des épreuves du diplôme, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui précède les examens. Ces jours sont rémunérés.

- Le congé maternité ou paternité

L'apprenti a droit au congé maternité ou paternité aux mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

- Les congés pour évènement exceptionnel

L'apprenti a droit aux congés pour PACS, mariage ou décès d'un membre de sa famille.

- Le congé pour participer à la journée défense et citoyenneté

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée défense et citoyenneté. Cette absence est rémunérée.



## Les horaires

## Apprentis mineurs

## Durée du travail

**35H par semaine maximum/8H de travail par jour maximum** (L 3162-1 Code du Travail).

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

**Exceptions** : dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et espaces verts, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

## Heures supplémentaires

L'apprenti mineur peut effectuer à **titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine**, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail.

L'excédent d'heures en CFA est considéré comme des heures supplémentaires.

## Pause

**Pas plus de 4H30 de travail consécutives** qui doivent être suivies d'une **pause de 30 minutes consécutives** (L 3162-2 et L 6222-25 Code du Travail).

## Repos quotidien et hebdomadaire

**12 heures minimum** (L 3164-1 Code du Travail).

**2 jours obligatoirement consécutifs par semaine** (L 3164-2 et L 3164-3 Code du Travail).

## Horaires de nuit

**Travail de nuit interdit** (L. 6222-26) entre 20h et 6h pour les jeunes de moins de 16 ans et entre 22h et 6h pour les jeunes de moins de 18 ans. Dérogation possible dans certains secteurs d'activité (boulangerie, pâtisserie, hôtellerie-restauration, les spectacles...). Certaines Conventions Collectives peuvent prévoir des dispositions particulières.

## Travail le dimanche

**Travail le dimanche interdit** (R. 3164-1) excepté dans certains secteurs d'activité (boulangerie, boucherie, traiteur, hôtellerie-restauration, magasins de fleurs et jardinage...).

## Travail les jours fériés

**Interdiction de travailler un jour de fête légale.**

## Apprentis majeurs

## Durée du travail

Temps de travail identique à celui des autres salariés.

**35H par semaine maximum.**

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

## Heures supplémentaires

L'apprenti majeur **peut effectuer des heures supplémentaires.**

L'excédent d'heures en CFA est considéré comme des heures supplémentaires.



## Visite médicale

- Visite d'Information et de Prévention

La visite médicale d'Information et de Prévention doit avoir lieu dans les 2 mois suivant l'embauche.



Si l'apprenti est mineur ou s'il travaille de nuit, alors la visite médicale doit avoir lieu **avant son embauche**.



Si l'apprenti est affecté à un travail réglementé il doit passer un examen médical d'aptitude à l'embauche réalisé par le médecin du travail **avant l'affectation au poste**.

- Visites périodiques et de reprise

L'apprenti bénéficie de visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail.



## L'apprentissage à l'étranger ?

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.

Pendant cette période à l'étranger, le centre de formation est seul responsable des conditions d'exécution du travail et l'apprenti est soumis aux règles du pays d'accueil.



Une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et celui à l'étranger.

- Comment suis-je couvert en cas de maladie ou d'accident ?

### DANS L'UE

Le contrat d'apprentissage se passe dans un pays étranger de l'Union Européenne :

L'apprenti dépend 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 UE

Le contrat d'apprentissage se passe dans un pays étranger 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.



# Comment suspendre le contrat ?

Saisir le médiateur de l'apprentissage page 36

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 (exemple : brutalité, cas de harcèlement, non-conformité des installations de l'entreprise, humiliations et insultes...).

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL PREND CONNAISSANCE DE LA SITUATION DANGEREUSE DE L'APPRENTI

Enquête de l'inspecteur du travail sur les conditions d'exercice du contrat d'apprentissage.

## Et l'employeur ?

L'employeur est informé de la suspension du contrat.

Proposition de suspension du contrat au Directeur Départemental de la DDETS ou de la DDETSPP.

## Et l'apprenti ?

- La rémunération de l'apprenti est maintenue pendant la suspension.
- L'apprenti continue de suivre sa formation en centre de formation.

Le Directeur Départemental de la DDETS ou de la DDETSPP statue sur la reprise ou non du contrat dans les 15 jours suivants le constat de l'inspecteur du travail.

2 résultats possibles

Le contrat se poursuit. L'apprenti continue sa formation chez son employeur actuel.

Le contrat est rompu. Le centre de formation aide l'apprenti à trouver un nouvel employeur.



# Comment rompre le contrat ?

Saisir le médiateur de  
l'apprentissage  
page 36

## Pour l'employeur

PENDANT LES 45  
PREMIERS JOURS\*  
EN ENTREPRISE  
(même s'ils ne sont  
pas consécutifs)

Rupture possible à l'initiative de l'employeur  
sur un simple écrit.

APRES LES 45  
PREMIERS JOURS\*  
EN ENTREPRISE

L'employeur peut rompre le contrat  
uniquement pour faute grave, inaptitude de  
l'apprenti ou cas de force majeure.

\* La date retenue n'est pas celle de la signature du contrat mais celle du 1er jour de formation pratique en entreprise.

## Pour l'apprenti

PENDANT LES 45  
PREMIERS JOURS\*  
EN ENTREPRISE  
(même s'ils ne sont  
pas consécutifs)

Rupture possible à l'initiative de l'apprenti sur  
un simple écrit.

APRES LES 45  
PREMIERS JOURS\*  
EN ENTREPRISE

3 cas de figure :

- Rupture possible avec accord de l'employeur  
OU
- Rupture possible après avoir saisi le médiateur de l'apprentissage et avoir informé l'employeur  
OU
- Rupture possible si l'apprenti a obtenu son diplôme et à condition d'avoir informé son employeur au moins 1 mois avant la fin du contrat

\* La date retenue n'est pas celle de la signature du contrat mais celle du 1er jour de formation pratique en entreprise.

Bon 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.

Bon 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.



Retour au  
sommaire

# Que se passe-t-il à la fin du contrat ?

3 cas de figure :

## LE CONTRAT S'ARRÊTE A LA FIN DE L'APPRENTISSAGE

L'apprenti doit s'inscrire à Pôle Emploi pour pouvoir bénéficier des aides au chômage, s'il n'a plus d'emploi.

L'employeur a l'obligation de remettre à l'apprenti les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation 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

**Attestation Pôle Emploi** : l'employeur doit remettre cette attestation à l'apprenti le dernier jour de son contrat (tolérance de 2 semaines maximum après). L'employeur, qui ne la fournit pas ou trop tardivement, s'expose à une amende (1 500€) et ouvre droit, pour l'apprenti, au paiement de dommages et intérêts en cas de saisie des prud'hommes.

**Obligation pour les entreprises d'au moins 11 salariés** : l'attestation Pôle Emploi doit être transmise de façon dématérialisée à Pôle Emploi par le biais du service en ligne (<https://gestion.pole-emploi.fr/espaceemployeur/espaceemployeur/authentication/authentication>) ou par le logiciel de paie.



Service entreprise Pôle Emploi : 3995



## L'EMPLOYEUR EMBAUCHE L'APPRENTI A LA FIN DE SON CONTRAT

Lorsque 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), 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 D'APPRENTISSAGE EST RECONDUIT SUITE A L'ECHEC DE L'APPRENTI A SON EXAMEN DE FIN DE FORMATION

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



Retour au sommaire

# Qui contacter en cas de besoin ?

## L'OPCO de l'entreprise

Chaque employeur est rattaché à un OPCO.

Prendre contact avec l'OPCO dont dépend l'entreprise.

### Pour quels besoins ?

- Comprendre les aides et leurs critères d'éligibilité
- Demander le numéro d'enregistrement du contrat
- Savoir si le contrat a été transmis à l'ASP
- Savoir si l'ASP a demandé une modification du contrat

### LA LISTE DES 11 OPCOS

aFDas

Atlas

OPCO EP  
Opérateur de compétences  
des Entreprises de Proximité

AKTO  
L'Opérateur du futur des services

OCAPAT

OPCO  
2i  
COMPÉTENCES  
INDUSTRIES

l'opcommerce  
Opérateur de compétences

Constructys  
Votre partenaire compétences

OPCO  
Mobilités

OPCO  
SANTÉ

uniformation  
VOTRE PARTENAIRE EMPLOI ET FORMATION  
ÉCONOMIE SOCIALE - MARCHE SOCIAL - PROFESSION SOCIALE

## L'ASP (Agence de Services et de Paiement)



08 09 54 95 49



[https://sylae.asp-public.fr/sylae/formulaire\\_contact.do](https://sylae.asp-public.fr/sylae/formulaire_contact.do)

### Pour quels besoins ?

- Accusé de réception du contrat non reçu
- Versement de l'aide non effectué ou interrompu
- Problèmes sur Sylae
- Problème avec le formulaire d'engagement

Plus d'informations  
sur le formulaire  
d'engagement page  
xx de ce document

ASP

Agence de Services  
et de Paiement



Retour au  
sommaire

## DDETS (Ministère du Travail) Saône-et-Loire

### SAÔNE-ET-LOIRE (71)



0 806 000 126



ddets-sard@saone-et-loire.gouv.fr



#### **MACON :**

Unité départementale 71  
Service SARD  
173, Boulevard Henri DUNANT  
CS10331  
71031 MACON CEDEX

#### **CHALON-SUR-SAONE :**

5, rue Georges Maugey  
71100 CHALON-SUR-SAONE

### Pour quels besoins ?

- Informations sur les contrats d'apprentissage
- Informations sur les conditions de rémunération des apprentis
- Informations sur les aides à l'apprentissage, pérennes ou exceptionnelles
- Informations sur le financement de l'apprentissage

## DDETS (Ministère du Travail) Côte d'Or et Doubs

### CÔTE D'OR (21)



03 80 45 75 00



ddets-uc1@cote-dor.gouv.fr



#### **DIJON :**

21 boulevard Voltaire  
BP 81110  
21011 DIJON cedex

### DOUBS (25)



03 39 59 57 00



ddetspp-uc1@doubs.gouv.fr



#### **BESANCON :**

5 voie Gisèle HALIMI  
BP 91705- 25043 BESANCON CEDEX



DDETS (Ministère du Travail)  
Jura et Nièvre

**JURA (39)**



03 63 55 83 00



ddetspp@jura.gouv.fr



**LONS-LE-SAUNIER :**

8, rue de la Préfecture  
CS 60648  
39 030 LONS LE SAUNIER Cedex

**NIEVRE (58)**



03 86 60 52 52



ddetspp-uc1@nievre.gouv.fr



**NEVERS :**

11 rue Pierre Emile Gaspard  
CS 70066 58027 Nevers cedex

DDETS (Ministère du Travail)  
Haute-Saône et l'Yonne

**HAUTE-SAÔNE (70)**



03 84 96 17 18



ddetspp-direction@haute-saone.gouv.fr



**VESOUL :**

4, place René Hologne  
BP 20359  
70006 VESOUL Cedex

**YONNE (89)**



03 45 42 18 74



ddetspp-sar@yonne.gouv.fr



**AUXERRE :**

1 rue de Preuilly  
89000 AUXERRE



DDETS (Ministère du Travail)  
Territoires de Belfort

TERRITOIRES DE BELFORT (90)



03 84 21 98 50



ddetspp-renseignements@territoire-de-belfort.gouv.fr



**BELFORT :**

2 place de la Révolution Française  
CS 239  
90004 BELFORT Cedex



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Médiateur de l'apprentissage

**Pour quels besoins ?**

- Litige qui porte sur les conditions d'exécution du contrat de travail :
  - Conditions de travail dans l'entreprise
  - Durée du travail
  - Rémunération
  - Congés payés
- En cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié après les 45 premiers jours de la formation pratique chez l'employeur.

Le médiateur de l'apprentissage peut être saisi **par l'employeur et l'apprenti**.  
Si l'apprenti est mineur, son représentant légal peut saisir le médiateur de l'apprentissage.

**Qui contacter ?**

- **L'apprenti dépend du secteur du commerce et de l'industrie**

Il faut appeler la CCI de sa région (Chambre de Commerce et d'Industrie : voir [page 38](#)).

- **L'apprenti dépend du secteur de l'artisanat**

Il faut appeler la CMA de sa région (Chambre des Métiers et de l'Artisanat) : voir [page 37](#).

- **L'apprenti dépend du secteur de l'agriculture**

Annuaire sur : <https://chambres-agriculture.fr/chambres-dagriculture/nous-connaître/lannuaire-des-chambres-dagriculture/>



Retour au  
sommaire

## CMA (Chambre de Métiers et de l'Artisanat) Bourgogne Franche-Comté



**21 - DIJON** : 03 80 63 13 53  
**25 - BESANCON** : 03 39 21 22 23  
**39 - LONS-LE-SAUNIER** : 03 29 21 22 23  
**58 - NEVERS** : 03 86 71 80 60  
**70 - LURE** : 03 39 21 22 23  
**71 - CHALON-SUR-SAONE** : 03 85 41 14 41  
**89 - AUXERRE** : 03 86 42 05 89  
**90 - TREVENANS** : 03 39 21 22 23



contact@artisanat-bfc.fr



**DIJON** : 65/69 rue Daubenton BP 37451, 21074 DIJON  
**BESANCON** : Nef aux métiers 101 rue de Vesoul, 25000 BESANCON  
**LONS-LE-SAUNIER** : 17 rue Jules-Bury BP 40408, 39016 LONS-LE-SAUNIER  
**NEVERS** : 9 rue Romain Baron CS 800 40, 58027 NEVERS  
**LURE** : 6 rue Victor-Hugo BP 175, 70204 LURE  
**CHALON-SUR-SAONE** : 1 avenue de Verdun Centre d'affaires du Pont Jean Richard, 71103 CHALON-SUR-SAONE  
**AUXERRE** : 56/58 rue du Moulin du Président BP 337, 89000, AUXERRE  
**TREVENANS** : 40 Grande Rue 90400, TREVENANS

### Pour quels besoins ?

- Informations sur les contrats d'apprentissage
- Informations sur les aides à l'embauche en contrat d'apprentissage
- Rédiger son contrat d'apprentissage



**Annuaire des CMA pour les autres départements de Bourgogne Franche-Comté** : <https://www.artisanat.fr/nous-connaître/contactez-cma>



Retour au  
sommaire

## CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie) Bourgogne Franche-Comté



**21 - DIJON** : 03 80 65 91 00  
**25 - BESANCON** : 03 81 25 25 70  
**39 - LONS-LE-SAUNIER** : 03 84 24 15 76  
**58 - NEVERS** : 03 86 60 61 03  
**70 - LURE** : 03 84 96 71 00  
**71 - CHALON-SUR-SAONE** : 03 85 42 36 00  
**89 - AUXERRE** : 03 86 49 40 96  
**90 - BELFORT** : 03 84 54 54 51



**DIJON** : orientation@mdb.cci.fr  
**BESANCON** : orientation@saone-doubs.cci.fr  
**LONS-LE-SAUNIER** : apprentissage@jura.cci.fr  
**NEVERS** : a.petitjean@nievre.cci.fr  
**LURE** : contact@haute-saone.cci.fr  
**CHALON-SUR-SAONE** : contact.chalon@cci71.fr  
**AUXERRE** : apprentissage@yonne.cci.fr  
**BELFORT** : apprentissage@belfort.cci.fr



**DIJON** : 2 avenue de Marbotte, 21074 DIJON Cedex  
**BESANCON** : 46 avenue Villarceau, 25042 BESANCON  
**LONS-LE-SAUNIER** : 33 Place de la Comédie, 39016 LONS LE SAUNIER Cedex  
**NEVERS** : Place Carnot, 58004 NEVERS Cedex  
**LURE** : 8 Rue des Jardins, 70200 Lure  
**CHALON-SUR-SAONE** : 1 avenue de Verdun, 71105 Chalon-sur-Saône Cedex  
**AUXERRE** : 26 rue Etienne Dolet, 89005 AUXERRE Cedex  
**BELFORT** : 1 rue du Docteur Fréry, 90004 BELFORT Cedex

### Pour quels besoins ?

- Informations sur les contrats d'apprentissage
- Informations sur les aides à l'embauche en contrat d'apprentissage
- Rédiger son contrat d'apprentissage



**Annuaire des CCI** : <https://www.cci.fr/ressources/formation/orientation-professionnelle/le-reseau-point-orientation-apprentissage>

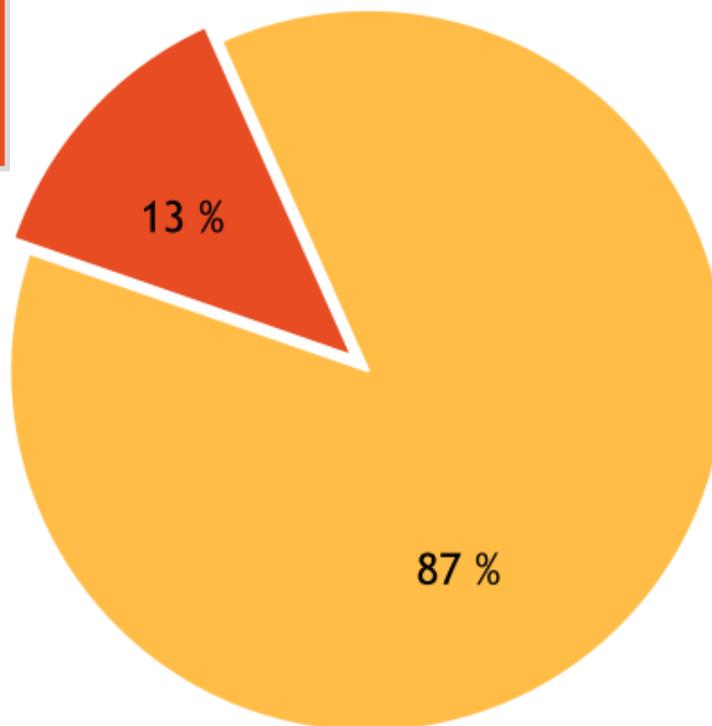


# F inancement de l'apprentissage

## La taxe d'apprentissage

Taxe d'apprentissage :  
0,68% de la masse salariale

0,09% de la masse salariale (pour financer la formation technologique). Cette part de 13% est appelée « part dépenses libératoires »



**ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIES**

+ CSA (Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage) si elles n'atteignent pas 5% de l'ensemble des effectifs salariés avec des contrats d'insertion (détails [page 10](#))



- Ne sont pas redevable de la taxe d'apprentissage :
- Les associations, les fondations, les mutuelles
  - Les groupements d'employeurs agricoles
  - Certaines sociétés coopératives (agricoles, artisanales...)

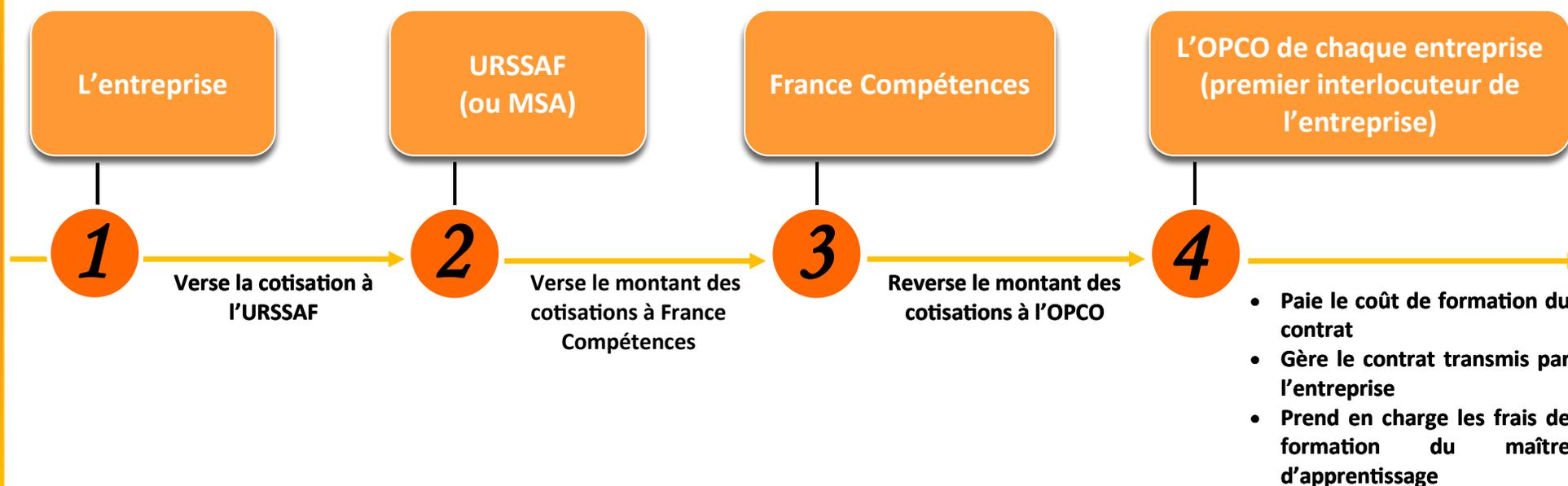
0,59% des rémunérations (pour financer l'apprentissage)

Fiche pratique



Retour au sommaire

Les étapes du versement : le versement de la taxe d'apprentissage (de l'entreprise à l'OPCO)



Retour au sommaire