

A DESTINATION DES APPRENTIS



Le contrat d'apprentissage

OBJECTIF

Le contrat d'apprentissage **est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié** visant l'obtention d'une qualification.

Son objectif est de donner à des jeunes **une formation générale, théorique et pratique**, en vue d'obtenir **un diplôme ou un titre professionnel** inscrit au RNCP. Ce contrat associe l'exercice d'une activité professionnelle en entreprise (privée ou publique) et des enseignements dans une Unité de Formation par Apprentissage (UFA) ou dans une Section d'Apprentissage (SA).

BENEFICIAIRES

- Jeunes de **16 à 29 ans** révolus.

Des **dérogations sont possibles** (article L6222-2 du code du travail) :

- Jeunes ayant au moins 15 ans, s'ils ont achevé leur premier cycle d'enseignement secondaire. A noter que les jeunes qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre, peuvent commencer leur apprentissage sous statut scolaire (avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage), s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire.
- Personnes en situation de handicap, sans condition d'âge.
- Créateurs/repreneurs d'entreprise, dans le cadre d'un diplôme obligatoire, sans condition d'âge.
- Sportifs de haut niveau, sans condition d'âge.

Un salarié peut suspendre son contrat en CDI s'il effectue un apprentissage au sein de son entreprise.

EMPLOYEURS

Tous les établissements (publics ou privés) disposant d'un numéro de SIRET en France. (y compris les associations et les entreprises de travail temporaires)

TYPE ET DUREE DU CONTRAT

Il s'agit d'un contrat dont **la durée dépend du titre ou du diplôme visé**.

- Sa durée doit être comprise entre **6 mois et 36 mois** (allongement possible à 48 mois pour un apprenti en situation de handicap) selon la profession et le niveau de qualification préparés. Il est possible, dans certains cas, de prolonger ou réduire la durée du contrat. Elle doit impérativement inclure les périodes d'examen.
- Un contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée indéterminée. Il débute alors par une période d'apprentissage égale à la durée du cycle de la formation préparée.

Le contrat peut être signé à **n'importe quelle période de l'année**.

LA RUPTURE PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI

La **période d'essai est de 45 jours** (consécutifs ou non) de formation pratique dans l'entreprise hors congés et maladie. Les jours ne sont pas sécables, donc un ½ jour compte pour 1 jour entier.

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des deux parties sans délai de prévenance, avec notification écrite obligatoire.

Dans le cas d'un nouveau contrat conclu suite à une rupture, et sauf disposition conventionnelle plus favorable :

Lorsque l'apprenti est embauché par un nouvel employeur en vue d'achever sa formation, la période d'essai est réduite à 1 jour par semaine de travail, avec une durée maximale fixée à 2 semaines pour les contrats de 6 mois ou à 1 mois au-delà de 6 mois.

LA RUPTURE DU CONTRAT APRES LA PERIODE D'ESSAI

- Passé le délai de 45 jours en entreprise (consécutifs ou non) où il est possible de rompre le contrat, la rupture peut désormais être actée **par commun accord signé des deux parties**. Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle) prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommes comme auparavant.
- Passé le délai de quarante-cinq jours, **l'apprenti peut prendre l'initiative de la rupture**, après le respect d'un préavis dans des conditions déterminées par le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018 fixe les modalités suivantes :
 - Un délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat
 - Un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat. Au préalable, l'apprenti doit avoir sollicité le médiateur intervenant dans un délai maximum de quinze jours consécutifs à la demande de l'apprenti.
- **En cas de liquidation judiciaire** sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'[article L. 641- 10 du code de commerce](#) et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.
- Un médiateur désigné par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage. Ce médiateur apprentissage dépend de la Chambre de commerce et d'industrie, de la Chambre de métiers et de l'artisanat ou de la Chambre d'agriculture, chambre dont dépend l'entreprise dans laquelle se déroule le contrat.
- Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 6 mois, aux jeunes qui suivent une formation en UFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu.

DUREE DU TRAVAIL

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

À noter :

La durée du travail de l'apprenti de moins de 18 ans est augmentée dans certains secteurs d'activité afin qu'ils puissent travailler jusqu'à 40 heures par semaine et 10 heures par jour sous certaines conditions de compensation, contre 35 heures hebdomadaires et huit heures quotidiennes auparavant. Cette disposition s'applique aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2019 dans les secteurs d'activité suivants :

- Les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;
- Les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics ;
- Les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

ORGANISATION DE L'ALTERNANCE

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique en UFA ou SA - d'une durée variable mais qui doit être au minimum de 400 heures annuelles pour une formation en CAP et 675h pour un bac professionnel - et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

Les périodes en alternance peuvent être organisées différemment selon la formation dispensée.

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage qui assure la fonction de tuteur et favorise l'intégration rapide et durable de l'apprenti dans l'entreprise.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti et dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification visée en lien avec L'UFA ou la SA.

FIN DU CONTRAT

Le contrat se termine à la date de la fin de contrat lorsque c'est un CDD qui a été conclu.

Fin anticipée

Le contrat peut être résilié :

- Unilatéralement par l'employeur ou par l'apprenti jusqu'à la fin des 45 premiers jours de l'apprentissage pratique en entreprise,
- A l'initiative de l'apprenti, après saisie du **médiateur**, dans un délai minimal de **7 jours calendaires** après information de l'employeur,
- Par décision du **conseil des prud'hommes** pour faute grave, manquement répété aux obligations ou inaptitude,
- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti,
- Ou si l'apprenti obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit l'employeur 1 mois à l'avance.

Suspension

La DREETS peut, après enquête de l'**inspecteur du travail**, prononcer la suspension du contrat d'apprentissage, en cas de :

- Mise en danger de l'apprenti,
- Non-conformité des installations,
- discrimination,
- harcèlement moral,
- harcèlement sexuel, etc...

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

L'UFA peut, en cas de besoin, l'aider à trouver un nouvel employeur.

Prolongation

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'un an au maximum pour permettre :

- Un redoublement,
- Une réorientation,
- Ou une spécialisation complémentaire.

La rémunération de l'apprenti

MONTANT DU SALAIRE

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 a apporté des changements aux exonérations salariales dont bénéficient les apprentis sur leur rémunération.

Désormais, la partie excédant 50 % du Smic (911,52 € actuellement) est assujettie aux cotisations salariales, à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Cette nouvelle disposition s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er mars 2025.

Pour les contrats conclus avant cette date, la partie excédant 79 % du Smic est assujettie aux cotisations salariales et l'exonération de CSG/CRDS est totale.

	1 ^{ère} année		2 ^{ème} année		3 ^{ème} année		4 ^{ème} année (Travailleur handicapé)	
- de 18 ans	27%	504,09 €	39%	728,14€	55%	1026,86 €	70%	1306,91 €
18-20 ans	43%	802,82 €	51%	952,18 €	67%	1250,90 €	82%	1530,96 €
21-25 ans	53%	989,52 €	61%	1138,88 €	78%	1456,27 €	100%	1867,02 €
26 ans et +	100% du SMIC 1 867,02 €							

Il s'agit de montants minimums. Le contrat lui-même ou des accords particuliers (convention collective, accords de branches professionnelles, accords d'entreprises...) peuvent prévoir une rémunération supérieure.

Montant du SMIC au 1^{er} juin 2026 :

Le montant mensuel brut du SMIC sur la base légale de 35 heures hebdomadaires est de 1 867,02 € euros par mois.

EVOLUTION DU SALAIRE

- Si le SMIC augmente le salaire minimum de l'apprenti doit être augmenté à compter de la date d'application fixée par le décret de relèvement du SMIC
- Si l'apprenti passe d'une tranche d'âge à une autre, son salaire minimum doit être augmenté à compter du premier jour du mois suivant la date de naissance de l'apprenti.
- Lorsque l'apprenti passe d'une année d'apprentissage à une autre, son salaire minimum augmente à la date anniversaire du contrat.

REDOUBLEMENT

La rémunération est identique à celle de l'année précédente, s'il n'y a pas de changement d'âge.

Les aides aux apprentis

DES AIDES FINANCIERES LIEES A SA REMUNERATION

La rémunération de l'apprenti est exonérée d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC (19 744€ pour 2022).

Il bénéficie également d'une **exonération des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle** (sauf accident de travail et maladie professionnelle.)

DES AIDES FINANCIERES LIEES A SON STATUT DE SALARIES

L'apprenti(e) bénéficie des mêmes avantages que les autres salariés dès lors que les accords d'entreprise le prévoient (transport, chèque-déjeuner, 13^{ème} mois)

DES AIDES FINANCIERES LIEES A SA FORMATION

➤ Aide à l'Hébergement et la restauration

Le montant s'élève à :

- 6,00 € pour l'hébergement
- 3,00 € pour le repas du soir (dîner)
- 3,00 € pour la restauration (déjeuner)

L'aide est versée directement à l'UFA qui la déduit de la facture faite à l'apprenti pour l'hébergement et la restauration.

Cette aide concerne tous les apprentis qui se restaurent ou prennent leur nuitée au sein de l'UFA ou dans une structure d'accueil ayant signée une convention avec l'UFA.

➤ Aide au premier équipement des apprentis

Les apprentis inscrits en 1^{ère} année sur des formations de niveaux 3 et 4 peuvent bénéficier d'un premier équipement. Cette aide est réservée aux professions pour lesquelles un équipement spécifique est nécessaire et permet de couvrir au moins partiellement le besoin.

➤ Une aide liée à des difficultés financières ponctuelles de l'apprenti(e) (FSF)

- Cette aide peut couvrir par exemple, **le transport, la restauration, les problématiques de multi-résidences, d'équipement à caractère professionnel et/ ou pédagogique.**

Lien : <https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/amenagement-du-territoire/fonds-social-formation>

➤ Des solutions de logement

Retrouvez toutes les solutions logement en Nouvelle Aquitaine :

- <http://www.actionlogement.fr/>
- Un, deux, toit : <http://www.udt-aquitaine.fr>
- APL / ALS : simulation sur <https://www.caf.fr/aides-et-services-en-ligne/estimer-vos-droits>
- Loca pass : <https://www.actionlogement.fr/l-avance-loca-pass>
- Visale : <https://www.actionlogement.fr/la-garantie-visale>
- <https://alternant.actionlogement.fr/>

Pour connaître les autres aides mobilisables consulter l'Agence Départementale d'information sur le Logement de votre département.

➤ Des aides au logement

- **Dispositif « Avance au 1^{er} loyer »** : Il s'agit d'une aide à l'installation pour faire face aux dépenses de la rentrée (frais ouverture compteur, 1^{er} loyer/caution...). Le dossier de demande doit être renseigné et déposé dans les deux semaines suivant la signature du contrat de bail, directement sur le site : <http://avanceloyer.solihanouvelleaquitaine.fr>
Aucun critère de revenus n'est exigé. Le montant de l'aide se situe entre 100€ et 300€ ; son remboursement peut être échelonné sur 12 mois maximum.
- **Dispositif « Mobili jeune »** : Il s'agit d'une aide à l'hébergement gérée par Alliance Territoires qui permet d'aider les apprenti-e-s et titulaires d'un contrat de professionnalisation de moins de 30 ans à financer tout ou partie du montant du loyer lié au logement nécessaire à la poursuite d'une formation en CFA ou en entreprise. Les modalités d'éligibilité et d'inscription à ce dispositif sont accessibles sur : [https : // www.actionlogement.fr/](https://www.actionlogement.fr/) (Sélectionner Alliance Territoire).

➤ Des aides au transport

Sur tous les territoires les réseaux de transport en commun vous proposent des tarifs préférentiels :

- <https://www.la-region-alpc.fr/academie-bordeaux-aides-qui-vous-concernent.html#Vous-%C3%AAtes-apprenti>
- <https://www.laregion-alpc.fr/academie-limoges-aides-qui-vous-concernent.html>
- <https://www.laregion-alpc.fr/academie-poitiers-aides-qui-vous-concernent.html>

La Région Nouvelle Aquitaine propose des billets de transport à prix ronds pour les moins de 28 ans qui souhaitent bénéficier de tarifs avantageux pour leurs voyages occasionnels dans les trains et cars régionaux en Nouvelle-Aquitaine. <https://les.aides.nouvelles-aquitaine.fr/fiche/billet-jeunes-nouvelle-aquitaine-des-billets-a-prix-ronds-pour-les-moins-de-28-ans/>

➤ L'allocation de rentrée scolaire

Pour l'apprenti(e) âgé de **moins de 18 ans** en fonction des ressources et si l'apprenti ne gagne pas plus de 907,19€.

(Voir les conditions sur le site : <https://www.caf.fr/>).

➤ Mobilité internationale

Possibilité pour les apprentis de partir à l'étranger pendant leur contrat d'apprentissage pour étudier dans un centre de formation ou travailler dans une entreprise

Pour en savoir plus : <https://www.anaf.fr/apprentis-mobilite-internationale/>

Apprentis en situation de handicap

Vous êtes en situation de handicap, temporaire ou permanent, et vous voulez suivre une formation en apprentissage, c'est possible !

➤ UN RÉFÉRENT HANDICAP SUR CHAQUE SITE DE FORMATION

Dès le projet, avant la signature du contrat d'apprentissage, contactez le **réfèrent handicap** du site de formation. Parlez également de votre projet à votre conseiller (Cap Emploi, Mission Locale, Pôle Emploi, PLIE).

Le réfèrent handicap est là pour vous accompagner, identifier avec vous les conditions de formation adaptées à votre handicap et vous orienter dans les démarches à accomplir.

La première d'entre elles concerne la **reconnaissance administrative de votre situation de handicap**.

➤ LE STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (OETH-RQTH)

Au collège ou au lycée, vous avez peut-être bénéficié d'aménagements pendant les cours ou pour les examens (AVS, aide humaine pour les examens, 1/3 temps...)

En devenant apprenti, votre situation change, vous n'êtes plus sous statut scolaire, vous devenez salarié.

Vous pouvez demander à bénéficier de l'**Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)**, en faisant reconnaître votre situation de handicap. Vous allez obtenir de nouveaux droits et possibilités d'aides.

Pour plus d'informations, adressez-vous à la **Maison Départementale des Personnes Handicapées** de votre département. (MDPH).

➤ AMENAGEMENTS DE LA DURÉE DU CONTRAT ET TEMPS DE TRAVAIL

- **Pas de limite d'âge** : toute personne titulaire d'un titre OETH peut signer un contrat d'apprentissage quel que soit son âge.

- **Allongement possible d'un an de la durée du contrat**, si la situation de handicap le nécessite.

- **Aménagement du temps de travail** : sur décision de la médecine du travail, le temps de travail peut être adapté et conclu à temps partiel.

Rappel : pour un apprenti en situation de handicap, la visite médicale est obligatoire avant l'embauche.

➤ ADAPTATIONS DE LA FORMATION EN CENTRE ET EN ENTREPRISE

Selon votre situation de handicap et les contraintes rencontrées en centre de formation ou en entreprise, de nombreuses adaptations sont possibles :

- Adaptation des contenus de formation et des supports pédagogiques
- Temps de soutien pédagogique en face-à-face avec vos formateurs
- Aide humaine, lecteur et/ou scribe, en formation et pour les examens

- Suivi individuel renforcé en centre de formation et en entreprise
- Aide technique

LES AIDES FINANCIERES

Des aides financières individuelles sont dédiées aux apprentis en situation de handicap (ex : aide à l'embauche, transport, aide à l'équipement). Pour plus de renseignements contacter le référent handicap ou votre conseiller, référent de parcours (Cap emploi, mission locale ou pôle emploi).

EN SAVOIR +

Retrouvez le détail des aides et les contacts des référents-handicap : www.cfa-academique-du-limousin.fr
 Pour en savoir plus sur l'accessibilité des formations : <https://crfh-handicap.fr/>



Le Mini stage de découverte professionnelle : Dispositif Pass Métier

LE MINI STAGE

Un jeune peut effectuer **une période d'observation pendant ses vacances scolaires**, et pendant les vacances d'été. Il existe un dispositif qui encadre les mini-stages, pour les jeunes scolarisés, de la 4ème à la Terminale. Comme tous les stages, les mini-stages doivent être formalisés par une convention.

C'est l'occasion de :

- **Découvrir l'entreprise et ses différents métiers.**
- Choisir sa filière et **concrétiser son projet professionnel.**
- Se familiariser et **vivre au quotidien la réalité des professions.**
- **Se faire connaître d'un futur employeur** pour éventuellement signer un contrat d'apprentissage par la suite.

BENEFICIAIRES

Les collégiens **de 14 ans minimum** (4ème et 3ème), **les lycéens** (quel que soit leur âge) et **les étudiants**.

Le stagiaire conserve son statut scolaire. Il ne peut prétendre à aucune rémunération. Il est soumis à la discipline et au règlement intérieur de l'Entreprise, notamment en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, les visites médicales et les horaires. Il est tenu à une obligation de secret absolu.

ENTREPRISES D'ACCUEIL

Tous les types d'entreprise (publique ou privée), les associations, les professions libérales...

PERIODE ET DUREE

Le Mini-stage se déroule pendant les vacances scolaires, y compris les vacances d'été, sur une période de 1 à 5 jours en entreprise.

La durée de présence hebdomadaire du stagiaire en milieu professionnel ne peut excéder 30 heures pour les stagiaires de moins de 15 ans et 35 heures pour les stagiaires de plus de 15 ans répartis sur 5 jours.

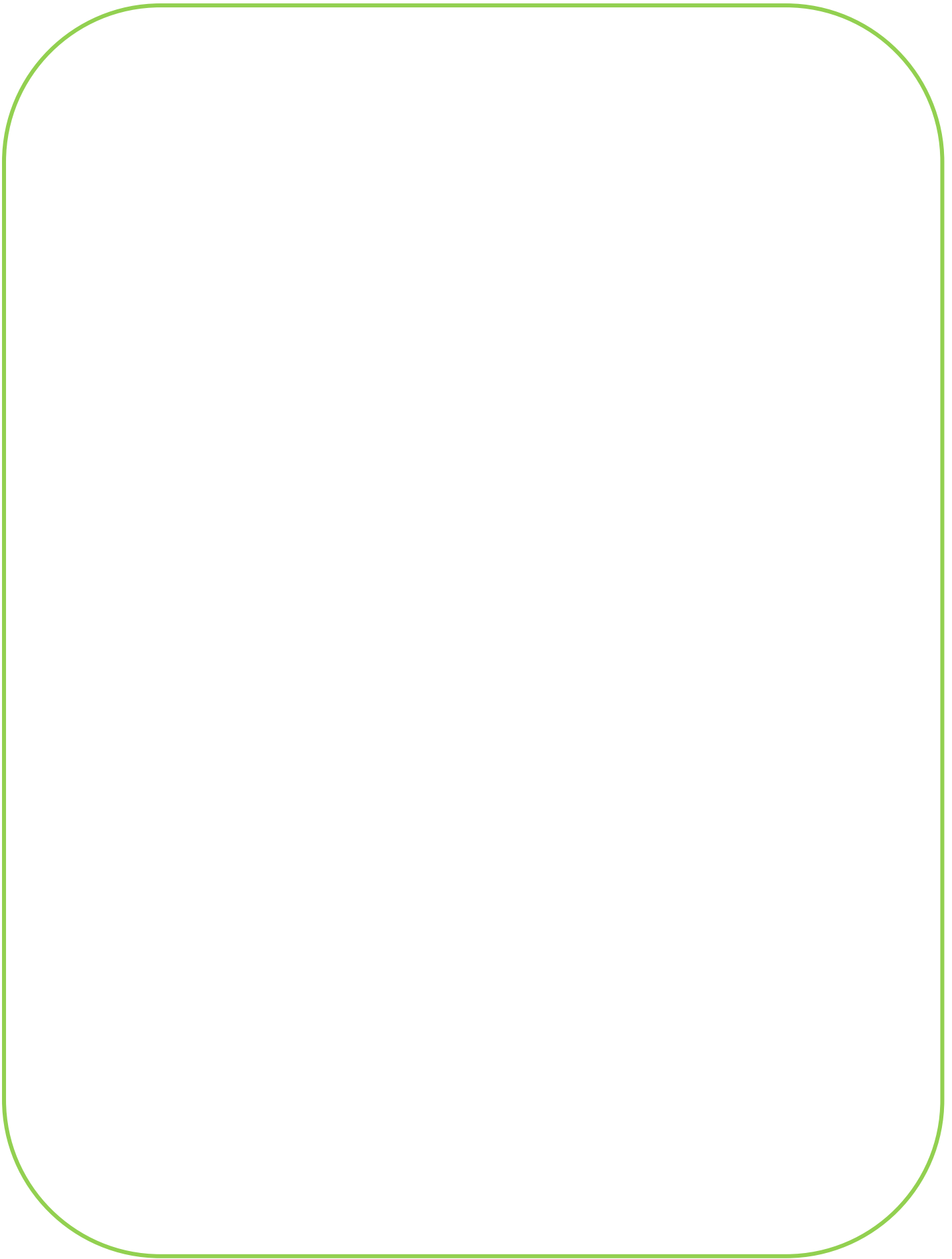
FORMALITES

4 acteurs sont en présence pour le stage en entreprise : le jeune, ses représentants s'il est mineur, l'entreprise et la chambre consulaire.

Une convention doit être signée entre l'entreprise d'accueil, le jeune et son représentant légal, puis visée par l'organisme consulaire dont dépend l'entreprise (suivant les cas : Chambre de Métiers et de l'Artisanat, Chambre de Commerce et d'Industrie ou Chambre d'Agriculture).

Dès que le jeune a trouvé une entreprise d'accueil, l'entreprise (ou le jeune) peut demander à l'Organisme Consulaire un modèle de convention et les notices informatives (une à l'attention de la famille, une autre à l'attention de l'entreprise).

NOTES :



NOUS CONTACTER :

CFA ACADÉMIQUE DU LIMOUSIN

Siège Administratif

13 rue François Chénieux

87031 Limoges Cedex

☎ : 05 55 11 43 76

✉ : cfaacademiquedulimousin@ac-limoges.fr

NOTRE ÉQUIPE :

Pôle Direction

Olivier Auroy

Directeur

Claire de Bengy

Directrice adjointe

Frédérique Verger

Assistante de Direction

Pôle Accompagnement

Nicolas Nanot

Chef de projets accompagnement et pédagogiques

Cibelle Gracio

Référente Mobilité

Mathilde Guldemann

Assistante Sociale

Pascal Ferrand

Référent Numérique

Pôle Gestion Finances

Carine Bouillon

Responsable administrative et financière

Jérôme Tamen

Responsable Budgétaire dépenses

Romain Gaucher

Assistant gestion financière dépenses

Pôle Contrat

Aurélie Courbo

Assistante Administrative / Gestion

Manon Tieyre

Assistante Administrative / Gestion

Sarah Guillaume

Assistante Administrative / Gestion

Amel Naib

Assistante Administrative / Gestion

Aurélie Penin

Assistante Administrative / Gestion

Pôle RH et Paye

Patricia Legros

Responsable Ressources Humaines

Céline Ratouit Legris

Assistante Paye / Gestion

Laurence Yvars

Assistante Paye / Gestion

Mileva Texier

Assistante Paye / Gestion