

Contrat d'apprentissage et droit du salarié apprenti

SOMMAIRE

1	Le Contrat d'apprentissage	4
1.1	Qui peut être apprenti ?	4
1.2	Etablissement du contrat :	4
1.2.1	Secteur privé :	5
1.2.2	Secteur public :	5
2	La formation :	5
2.1	Inscription en centre de formation d'apprentis (CFA)	5
2.2	Durée	5
2.3	Maître d'apprentissage	6
2.3.1	Maître d'apprentissage diplômé ou titré :	6
2.3.2	Maître d'apprentissage sans diplôme ou titre :	6
2.4	Répartition des heures de formation	6
2.5	Fin de formation	6
3	Droits du salarié apprenti	6
3.1	Temps de travail	6
3.1.1	Apprenti majeur :	6
3.1.2	Apprenti mineur :	7
3.2	Rémunération :	7
3.2.1	Rémunération minimum	7
3.2.2	Cotisations	9
3.3	Congés :	9
3.3.1	Congés payés	9
3.3.2	Congés maternité et paternité	9
3.3.3	Congés spécifiques	9
3.3.4	Congés pour la préparation à l'examen	9
3.3.5	Journée d'appel de préparation à la défense	9
3.4	Exécution du contrat à l'étranger :	10
3.4.1	Durée	10
3.4.2	Exécution du contrat	10
3.4.3	Couverture sociale	10
3.4.4	Conclusion d'une convention	10
3.5	Suivi médical	10
3.5.1	Au moment de l'embauche	10
3.5.2	Autres examens médicaux	11
3.6	Droits sociaux	11
3.7	Fin, suspension ou prolongation du contrat	11

3.7.1	Fin anticipée	11
3.7.2	Suspension.....	11
3.7.3	Prolongation	12
3.7.4	Embauche par l'employeur après la fin du contrat d'apprentissage	12
3.7.5	Documents remis à l'apprenti en fin de contrat	12
4	Textes de lois et références :	12
5	Services en ligne et formulaires :	14

1 Le Contrat d'apprentissage

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

1.1 Qui peut être apprenti ?

L'âge minimum est de **16 ans**.

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

L'âge maximum est de **29 ans révolus** (30 ans moins 1 jour).

L'âge maximum peut être porté à **34 ans révolus** (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

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

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

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

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

1.2 Etablissement du contrat :

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

Il peut être à durée limitée (CDL) d'une durée de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum ou à durée indéterminée (CDI).

Lorsqu'il s'agit d'un CDI, il débute par une période d'apprentissage.

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

La date de début d'exécution du contrat fixe le point de départ de celui-ci.

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

Contrat d'apprentissage (service-public.fr)

Notice pour le contrat d'apprentissage (service-public.fr)

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.

1.2.1 Secteur privé :

Dans les 5 jours ouvrables¹ qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'opérateur de compétences.

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

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

Le dépôt du contrat d'apprentissage est gratuit.

1.2.2 Secteur public :

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte).

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

La direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte) a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de celle-ci dans ce délai, la demande est acceptée.

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

2 La formation :

2.1 Inscription en centre de formation d'apprentis (CFA)

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

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.

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

Une carte nationale des métiers est délivrée à l'apprenti par le CFA. Elle lui permet de bénéficier de tarifs réduits.

2.2 Durée

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

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

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

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

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

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

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

¹ Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise

2.3 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.

Il 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.

2.3.1 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.

2.3.2 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.

L'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer normalement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

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.

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

A 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.

2.4 Répartition des heures de formation

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

2.5 Fin de formation

En cas de succès, la formation donne lieu à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre reconnu comme étant à finalité professionnelle.

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

3 Droits du salarié apprenti

3.1 Temps de travail

3.1.1 Apprenti 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.

3.1.2 *Apprenti mineur :*

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

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

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

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- 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

A 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.

3.2 *Rémunération :*

3.2.1 *Rémunération minimum*

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

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

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

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

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport² 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.

² [Remboursement des frais de transport domicile-travail \(salarié du secteur privé\) | service-public.fr](http://service-public.fr)

Rémunération brute mensuelle d'un apprenti				
Situation	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du Smic, soit 471,74 €	43% du Smic, soit 751,30 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 926,02 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic: Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance(1 747,20 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 681,41 €	51% du Smic, soit 891,07 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 065,79 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic: Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance(1 747,20 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 960,96 €	67% du Smic, soit 1 170,62 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 362,82 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic: Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance(1 747,20 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

3.2.1.1 Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majoré 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

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.

3.2.1.2 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.

3.2.2 Cotisations

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

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée de son salaire brut dans la limite de 79 % du Smic (soit 1 381 €). 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.

3.3 Congés :

3.3.1 Congés payés

L'apprenti a droit aux congés payés³ 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 solde⁴, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

3.3.2 Congés maternité et paternité

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité⁵ selon les règles en vigueur.

Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité⁶.

3.3.3 Congés spécifiques

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

- Mariage ou Pacs⁷
- Décès d'un membre de la famille⁸

3.3.4 Congés pour la préparation à l'examen

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

3.3.5 Journée d'appel de préparation à la défense

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

³ [Congés payés | service-public.fr](https://service-public.fr)

⁴ [Comment bénéficier d'un congé sans solde ? | service-public.fr](https://service-public.fr)

⁵ [Congé maternité d'une salariée du secteur privé | service-public.fr](https://service-public.fr)

⁶ [Congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'un salarié du secteur privé | service-public.fr](https://service-public.fr)

⁷ [Congé du salarié pour mariage ou Pacs | service-public.fr](https://service-public.fr)

⁸ [Autorisation d'absence pour décès d'un membre de la famille \(salarié du privé\) | service-public.fr](https://service-public.fr)

3.4 Exécution du contrat à l'étranger :

3.4.1 Durée

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

3.4.2 Exécution du contrat

Pendant cette période, l'entreprise ou le CFA est seul responsable des conditions d'exécution du travail. L'apprenti est soumis aux règles du pays d'accueil en ce qui concerne notamment les points suivants :

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

3.4.3 Couverture sociale

3.4.3.1 Mobilité dans l'Union Européenne :

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

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

3.4.3.2 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.

3.4.4 Conclusion d'une convention

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

Cette convention peut prévoir les dispositions suivantes :

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

3.5 Suivi médical

3.5.1 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 doit avoir lieu avant son embauche.

Si l'apprenti est affecté à des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail. Cet examen doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche.

A savoir : pour les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, la visite peut être effectuée par un médecin de ville lorsque le médecin du travail n'est pas disponible.

Cette visite doit être effectuée dans un délai de 2 mois, sauf dans les secteurs maritime et agricole.

3.5.2 Autres examens médicaux

L'apprenti bénéficie également des visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail⁹.

3.6 Droits sociaux

L'apprenti bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise dès lors qu'il en respecte les conditions. Exemple : versement d'une prime conventionnelle aux salariés sans condition d'ancienneté. Il participe aux élections professionnelles¹⁰ de l'entreprise, s'il remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité.

A noter : les droits de l'apprenti relatifs à l'assurance retraite¹¹ sont toutefois réduits.

3.7 Fin, suspension ou prolongation du contrat

3.7.1 Fin anticipée

3.7.1.1 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.

3.7.1.2 Après les 45 premiers 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 médiateur¹². 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 majeure¹³ et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel¹⁴

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

3.7.2 Suspension

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 physique ou morale
- Insultes, humiliations

⁹ [Un salarié doit-il passer une visite médicale après un arrêt de travail ? | service-public.fr](#)

¹⁰ [Représentation du personnel dans l'entreprise | service-public.fr](#)

¹¹ [Legislation.cnaf.fr - expose](#)

¹² [Médiateur de l'apprentissage : comment y recourir ? | service-public.fr](#)

¹³ Événement exceptionnel, imprévisible et irrésistible justifiant de s'exonérer d'une obligation, d'un engagement ou d'une responsabilité (par exemple : catastrophe naturelle pour un contrat d'assurance, décès du salarié pour un contrat de travail...)

¹⁴ [Procédure de licenciement pour motif personnel | service-public.fr](#)

- 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.

3.7.3 Prolongation

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

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

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

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

3.7.5 Documents remis à l'apprenti en fin de contrat

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail¹⁵
- Attestation Pôle emploi¹⁶
- Solde de tout compte¹⁷
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

4 Textes de lois et références :

- Code du travail : articles L6221-1 à L6221-2
Définition et régime du contrat d'apprentissage
- Code du travail : articles L6222-1 à L6222-3

¹⁵ [Certificat de travail | service-public.fr](https://www.service-public.fr)

¹⁶ [Attestation destinée à Pôle emploi | service-public.fr](https://www.service-public.fr)

¹⁷ [Solde de tout compte | service-public.fr](https://www.service-public.fr)

- *Conditions d'âge de l'apprenti*
- Code du travail : articles L6222-4 à L6222-6
Conclusion du contrat d'apprentissage
- Code du travail : articles L6222-7 à L6222-14
Durée du contrat (L6222-7)
- Code du travail : articles L6222-15 à L6222-17
Succession de contrats d'apprentissage
- Code du travail : articles L6222-18 à L6222-22
Rupture du contrat d'apprentissage
- Code du travail : article L6222-22-1
Contrat d'apprentissage préparant au bac professionnel
- Code du travail : articles L6222-24 à L6222-26
Durée de travail en apprentissage (conditions, exceptions)
- Code du travail : articles L6222-27 à L6222-29
Salaires minimum
- Code du travail : articles L6222-34 à L6222-36
Présentation et préparation aux examens
- Code du travail : articles L6222-42 à L6222-44
Mobilité internationale et européenne des apprentis
- Code du travail : articles R6222-21 à R6222-23
Rupture du contrat d'apprentissage
- Code du travail : article R3162-1
Secteurs dérogatoires à la durée du travail des jeunes travailleurs
- Code du travail : articles D6222-26 à D6222-33
Salaires minimum : taux de référence par rapport au Smic
- Code du travail : articles R6222-66 à R6222-69
Mobilité dans ou hors de l'Union européenne
- Code du travail : articles L6243-2 à L6243-3
Cotisations et exonérations
- Code du travail : article D6243-5
Exonération de charges sociales
- Code du travail : articles L6225-4 à L6225-7
Suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage et interdiction de recrutement
- Code du travail : article L6226-1
Entreprises de travail temporaire
- Code du travail : articles D6222-1 à D6222-1-2
Dérogations à la limite d'âge de l'apprenti
- Code du travail : articles R6222-2 à R6222-4
Conclusion du contrat d'apprentissage (nombre d'exemplaires, fixation du salaire, etc.)
- Code du travail : articles R6222-6 à R6222-10
Convention relative à la durée du contrat
- Code du travail : articles R4624-10 à R4624-15
Examen d'embauche par la médecine du travail
- Code du travail : articles L6223-5 à L6223-8-1
Maître d'apprentissage
- Code du travail : articles R6223-22 à R6223-23
Maître d'apprentissage
- Code du travail : article D4153-15
Travaux interdits et réglementés pour les jeunes de 15 ans au moins et de moins de 18 ans
- Code du travail : articles R4624-17 à R4624-21
Surveillance médicale renforcée pour les mineurs

- Code du travail : article R6225-9
Suspension sur proposition de l'inspecteur du travail
- Code du travail : article R6226-5 à R6226-6
Maître d'apprentissage dans les entreprises de travail temporaire
- Code du travail : article L6211-2
Formation à distance
- Code du travail : articles L6231-1 à L6231-7
Suivi de la formation à distance
- Code du travail : articles R6232-1 à R6232-3
Organisation de l'apprentissage
- Code du travail : articles D6224-1 à R6224-8
Dépôt du contrat dans le secteur privé
- Code du travail : articles D6275-1 à D6275-5
Dépôt du contrat dans le secteur public non industriel et commercial
- Code du travail : article L3164-9
Congés annuels salarié âgé de moins de 21 ans
- Code du travail : articles L6243-1 à L6243-1-2
Prime à l'apprentissage
- Code du travail : articles D6243-1 à D6243-4
Indemnité compensatrice forfaitaire
- Décret n°2017-267 du 28 février 2017 instituant une aide financière en faveur des jeunes apprentis
- Arrêté du 30 décembre 2011 relatif à la carte d'étudiant des métiers
- Circulaire du 21 octobre 2019 relative à l'expérimentation de la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un médecin exerçant en secteur ambulatoire (PDF - 265.8 KB)
- Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité n'excédant pas 4 semaines
- Arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention de mise en œuvre d'une mobilité
- Arrêté du 14 septembre 2020 portant modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage

5 Services en ligne et formulaires :

- Établir un contrat d'apprentissage
 Formulaire
- Trouver une entreprise qui recrute en alternance
 Service en ligne
- Jeune alternant : quelles aides financières peut-il obtenir ?
 Simulateur
- Enregistrement en ligne d'un contrat d'apprentissage
 Service en ligne
- Crédit d'impôt apprentissage - Fiche d'aide au calcul
 Formulaire
- Simulateur du coût d'embauche d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
 Simulateur