

Guide pratique du contrat d'apprentissage

Qu'est ce que le contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est défini par le Code du Travail comme un contrat de travail de type particulier conclu entre l'apprenti et l'employeur.

Le contrat d'apprentissage repose sur des obligations réciproques :

-L'employeur s'engage à verser un salaire ainsi qu'à assurer une formation complète à l'apprenti;

-L'apprenti s'engage à travailler pour son employeur pendant la période prévue au contrat en suivant une formation dispensée d'une part en entreprise et d'autre part en centre de formation d'apprentis.

CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT

- Âge minimum : 16 ans
- 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*
- Début du contrat : 3 mois maximum avant/après le début de la formation.
- Fin du contrat : 2 mois maximum après les épreuves finales du cursus + ne peut pas être fixée avant les dernières épreuves de la formation.
- Durée du contrat : entre 1 et 3 ans maximum. Il doit couvrir tout le cycle de formation
- Période d'essai de 45 jours, consécutifs ou non, de présence en entreprise
- Organismes pouvant le mettre en place : secteur privé, associations, secteur public (armée de terre, fonction publique, mairie...).

EXEMPLE VIERGE DE CERFA

cerfa
N°1512955

CONTRAT D'APPRENTISSAGE
Contrat régi par les articles L. 6221-1 à L. 6226-1 du Code du travail

Cerfa FA13

L'EMPLOYEUR

Nom et prénom ou dénomination : _____
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : _____
N° Voie _____
Complément : _____
Code postal : _____ Commune : _____
Téléphone : _____ / Télécopie : _____
Courriel : _____
Caisse de retraite complémentaire : _____

N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat : _____
Type d'employeur : _____
Employeur spécifique : _____
Code activité de l'entreprise (NAF) : _____
Effectif salarié de l'entreprise : _____
Convention collective applicable : _____
Code IDCC de la convention : _____

L'APPRENTI

Nom et prénom : _____
Date de naissance : _____
Département de naissance : _____
Nom d'usage : _____
Adresse : N° Voie _____
Complément : _____
Code postal : _____ Commune : _____
Téléphone : _____
Courriel : _____

Régime social : _____
Sexe : M F
Nationalité : _____
Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non
Situation avant ce contrat : _____

Représentant légal (renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)
Nom et prénom : _____
Nom d'usage : _____
Adresse : N° Voie _____
Code postal : _____ Commune : _____

Dernier diplôme ou titre préparé : _____ Dernière classe / année suivie : _____
Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé : _____
Diplôme ou titre le plus élevé obtenu, si différent du dernier : _____

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Nom et prénom : _____
Date de naissance : _____

L'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.

LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant : _____ Type de dérogation : _____ (renseigner si une dérogation a été demandée pour ce contrat)
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant : _____ (renseigner si ce contrat a eu lieu dans la même entreprise)
Date de début du contrat ou d'effet de l'avenant : _____ Date de fin : _____
Durée hebdomadaire de travail : _____ heures _____ minutes
Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : oui non

Rémunération

* Indiquer SMC ou SMC (salaire minimum conventionnel)

1^{re} année, du _____ au _____, % du _____, du _____ au _____, % du _____
2^e année, du _____ au _____, % du _____, du _____ au _____, % du _____
3^e année, du _____ au _____, % du _____, du _____ au _____, % du _____
4^e année, du _____ au _____, % du _____, du _____ au _____, % du _____

Salaire brut mensuel à l'embauche : _____ €
Avantages en nature : Nourriture : _____ € / jour Logement : _____ € / mois

LA FORMATION

Établissement de formation responsable : _____ Diplôme ou titre visé par l'apprenti : _____
N° UAI de l'établissement : _____ Intitulé précis : _____
Adresse : N° Voie _____ Code du diplôme : _____
Complément : _____ Organisation de la formation : _____
Code postal : _____ Commune : _____
1^{re} année, du _____ au _____, _____ heures
2^e année, du _____ au _____, _____ heures
3^e année, du _____ au _____, _____ heures
4^e année, du _____ au _____, _____ heures
Inspection pédagogique compétente : _____
Date d'inscription de l'apprenti : _____

L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à l'enregistrement du contrat

Fait le _____ à _____
Signature de l'employeur _____ Signature de l'apprenti _____ Signature du représentant légal de l'apprenti mineur _____

CADRE RESERVE A L'ORGANISME D'ENREGISTREMENT

Nom de l'organisme : _____ N° SIRET de l'organisme : _____
Adresse de l'organisme : N° Voie _____
Code postal : _____ Commune : _____
Date de réception du dossier complet : _____ Date de la décision : _____
N° d'enregistrement : _____ Numéro d'avenant : _____

Pour remplir le contrat reportez-vous à la notice FA 14 ou effectuez votre démarche en ligne sur le site : www.alternance.emploi.gouv.fr

Plusieurs catégories sont présentes sur le CERFA :

- L'employeur
- L'apprenti
- Le maître d'apprentissage
- Le contrat (durée, rémunération par année...)
- La formation (le diplôme visé, l'établissement de formation, signatures des parties...)
- Le cadre réservé à l'organisme d'enregistrement (OPCO)

Il doit être établi et signé en 3 exemplaires par :

- L'apprenti
- L'organisme de formation
- L'entreprise

Sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, l'apprenti est rémunéré, au minimum, selon les règles issues du code du travail. Ces règles générales sont détaillées ci-dessous

Lorsque l'apprenti est âgé de moins de 16 ans, il perçoit la rémunération servie aux apprentis de 16 à 17 ans (article D. 6222-27 du même code). Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC* (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Année d'exécution du contrat consécutifs	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	De 21 ans à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100 % du SMIC
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	

Le changement de tranche d'âge intervient le mois suivant la date anniversaire de l'apprenti.

MAJORATION DE LA RÉMUNÉRATION

- Si le contrat de l'apprenti contient une clause de rémunération plus élevée.
- Si le contrat d'apprentissage est prolongé : 15% de majoration supplémentaire.
- Si l'apprenti dispose déjà d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique : 15% de majoration supplémentaire.
- Si la convention collective est plus avantageuse (SMC).
- Si la branche professionnelle a adopté des pourcentages de rémunération plus importants que le minima.

- Service public : majoration de 10% en cas de titre de niveau 4, et 20% si l'apprenti prépare un titre de niveau 5.
- Redoublement : la rémunération reste la même.
- Avantages en nature fournis par l'entreprise : déduction de 75% maximum du salaire de l'apprenti.
- Apprenti en situation de handicap : en cas de nécessité de faire une année supplémentaire pour handicap, la rémunération est majorée de 15%.
- L'apprenti prépare un titre ou un de même niveau que celui précédemment obtenu et que la qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte de ce dernier précédemment obtenu et enfin que le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an, la rémunération est majorée de 15%.

Avec le même employeur

La rémunération de l'apprenti doit être au moins égale à la rémunération qu'il touchait pendant la dernière année de son précédent contrat.

(Article D6222-31 du Code du travail)

Avec un employeur différent

La rémunération de l'apprenti doit être au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution de son contrat précédent.

Sauf quand l'application des rémunérations prévues par le Code du travail en fonction de l'âge est plus favorable.

(Article D 6222-32 du Code du travail)

RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

Avec le même employeur

Le contrat peut être renouvelé en cas de redoublement ou de nouveau cycle de formation supérieur ou cycle de formation de même niveau avec une spécialité différente.

Avec un employeur différent

Le contrat peut être renouvelé en cas de redoublement ou de nouveau cycle de formation supérieur ou cycle de formation de même niveau avec une spécialité différente.

LES DROITS ET DEVOIRS DE L'APPRENTI

- Un apprenti majeur ne peut pas travailler plus de 10 heures par jour, sans dépasser 35 heures par semaine.
- Il peut effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 48 heures sur une semaine (ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines). Ces heures supplémentaires font l'objet d'une contrepartie financière ou d'un repos.
- Des dispositions particulières en matière de durée de travail peuvent être prévues par les conventions collectives.
- Les heures effectuées au-delà de 35 heures sont majorées.
- **ATTENTION** : Dans l'hôtellerie restauration, les horaires d'équivalence n'existent plus. Un nouvel accord, signé le 5 février 2007 applicable à compter du 1er avril 2007 prévoit un horaire conventionnel fixé à 39 heures, sous conditions.
- **Travail de nuit** : Les apprentis majeurs âgés de 18 ans et plus sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés de l'entreprise.

- L'alternant est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle et celle de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.
- **Assiduité** : l'apprenti doit suivre l'ensemble des enseignements et a l'obligation de se présenter aux examens. Il doit transmettre, le cas échéant, les justificatifs d'absence tels que définis par le code du travail. Les autres absences sont définies comme injustifiées.
- **Respect des règles** : l'apprenti est tenu de respecter le règlement intérieur de l'entreprise et de l'établissement où il suit sa formation. Il doit suivre également les règles d'hygiène et de sécurité (Equipement Protection Individuelle).
- **Attitude professionnelle** : l'apprenti doit effectuer le travail qui lui est confié en entreprise et en formation. Le respect des horaires de travail montre sa capacité à s'insérer dans le monde professionnel.
- Respect d'une éventuelle clause de non-concurrence à la demande de son entreprise.
- Informer son établissement de tout changement affectant son contrat (rupture, avenant, ...).

Utiliser la plateforme STUDEA

Le CFA AKALIS – COLLEGE DE PARIS utilise le LEA (Livret électronique de l'apprentissage), il est obligatoire. L'apprenti doit le compléter et le signer afin de permettre le suivi du développement de ses compétences. Il doit pouvoir le présenter à tout moment à la demande des inspecteurs de l'apprentissage, du maître d'apprentissage et de l'équipe pédagogique.

Lors de chaque période, le maître d'apprentissage et les formateurs font valider à l'apprenti, les activités réalisées sur le terrain et les connaissances et compétences abordées en formation.

- **Personnes en Situation de Handicap** : Les apprentis en situation de handicap sont accueillis dans le respect de la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté. *Ils sont accompagnés sur l'ensemble du processus de formation (de la demande d'information jusqu'à la remise du diplôme et l'insertion professionnelle) par le référent Handicap de l'Etablissement.*

L'ensemble des informations sont rassemblées dans le livret d'accueil des personnes en situation de handicap.

- **Financement** : la formation est gratuite pour l'apprenti et financée par les Opérateurs de Compétences (OPCO) auxquels cotisent les entreprises ou par l'entreprise elle-même.
- **Prise en charge par l'employeur des frais** : l'employeur prend en charge 50% des frais de déplacements en transports en commun entre le domicile et le lieu de travail, sur justificatif. Pour les frais liés au véhicule personnel, la prise en charge dépend de chaque entreprise. Si l'entreprise dispose de chèque repas ou d'une cantine à la disposition des salariés, l'apprenti en bénéficie.
- **Exonération** des droits universitaires : l'apprenti est exonéré des droits universitaires et ne paie que la Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) - imposition d'un montant de 92€ à sa charge exclusive.
- **Conflits et litiges** : en cas de difficulté avec l'employeur, il faut contacter le CFA, partie prenante du contrat et chercher une solution. Depuis janvier 2019, l'employeur, l'apprenti ou son responsable légal, peuvent saisir des médiateurs de l'apprentissage

- L'apprenti a droit aux congés payés légaux soit 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.
- Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité selon les règles en vigueur. Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité.
- Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Pour les apprentis de l'enseignement supérieur, il est fractionné pour s'adapter au contrôle continu. **Le congé visé ci-dessus donne droit au maintien du salaire.**
- S'il a moins de 21 ans, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

- En application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC. Le montant annuel du SMIC de référence pour cette exonération est obtenu en multipliant le montant du SMIC horaire brut au 1er janvier de l'année d'imposition par 1 820 heures (35 heures x 52).
- Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.
- Une fiche de paie est établie chaque mois pour l'apprenti. En fin de contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, une attestation Pôle emploi, le solde de tout compte.

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.

Autres examens médicaux:

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

PROTECTION SOCIALE et DROITS A LA RETRAITE

- L'apprenti bénéficie de la protection sociale comme l'ensemble des salariés y compris pour le temps passé au CFA. De plus, l'entreprise doit proposer une mutuelle.
- Si l'apprentissage est votre premier contrat de travail, pensez à informer la caisse d'assurance maladie ou la MSA du changement de situation.
- Les années d'apprentissage sont capitalisées comme des années pleines à valoir sur la retraite

Aide pour le permis

Une aide de 500€ versée aux apprentis afin de financer leur permis de conduire.

Les conditions pour bénéficier de l'aide aux apprentis sont les suivantes :

- Avoir au moins 18 ans
- Être inscrit en apprentissage
- Être inscrit dans une auto-école pour obtenir le permis
- Pas de condition de ressources : Elle n'est d'ailleurs pas prise en compte comme un revenu (elle n'est donc pas à déclarer)
- Pas besoin de justifier de la nécessité du permis dans le cadre de l'apprentissage ou autre



Aide pour le permis

Les documents à joindre à la demande sont :

- Le [formulaire](#) de demande d'aide au financement du Permis B pour les apprentis.
- Le RIB du compte sur lequel l'aide doit être versée.
- La copie d'une facture de l'école de conduite datant de moins de 12 mois ou tout autre document contractuel (devis ou contrat accepté par l'apprenti) prouvant la relation entre l'apprenti et l'école de conduite (à défaut d'une durée de validité mentionnée, le devis est valable 3 mois à compter de la date de signature).



Aide au logement

Les apprentis locataires peuvent bénéficier de l'APL (Aide Personnalisée au Logement). C'est la CAF ou Caisse d'Allocations Familiales qui est chargée de verser cette aide.

Plusieurs critères sont étudiés avant l'allocation de l'APL :

- Le descriptif de l'habitation,
- Le loyer hors charges,
- La situation (locataire ou non),
- La situation professionnelle,
- Les revenus.



Pour estimer les droits : <http://www.caf.fr/allocataires/mes-services-en-ligne/faire-une-simulation>

Pour envoyer une demande : <http://www.caf.fr/allocataires/mes-services-en-ligne/faire-une-demande-de-prestation>

Aide au logement

En plus de l'APL, l'État accorde également l'aide au logement Mobili-Jeune. Cette allocation peut être de l'ordre de 10 à 100 euros mensuels.

Elle concerne tous les jeunes embauchés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein des entreprises privées non agricoles.

Le calcul du montant de l'aide se fait en fonction :

- Du loyer,
- Du salaire,
- Du montant des APL perçues.



Elle doit être demandée dans le premier semestre de la formation.

Pour effectuer la démarche :

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

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R41686>

<https://mobilijeune.actionlogement.fr>

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

Carte d'étudiant des métiers

Les apprentis en alternance possèdent une carte d'étudiant des métiers.

Différentes réductions de tarif sont accordées grâce à cette carte sur :

- Les frais de transport,
- La restauration rapide,
- Les activités sportives et culturelles.

La carte permet également d'avoir accès aux logements et aux restaurants universitaires.

Dès le premier mois de la formation, l'apprenti dispose donc de la carte d'étudiant des métiers, qui peut servir dans toutes les régions de France.



1 jeune 1 solution

La plateforme **1 jeune 1 solution** ouvre un accès direct aux moins de 30 ans vers des solutions d'emploi, de formation, d'accompagnement et de volontariat.

La plateforme permet également d'accéder à des aides financières des différents organismes publics partenaires.

[Toutes les solutions pour l'avenir des jeunes \(1jeune1solution.gouv.fr\)](https://1jeune1solution.gouv.fr)



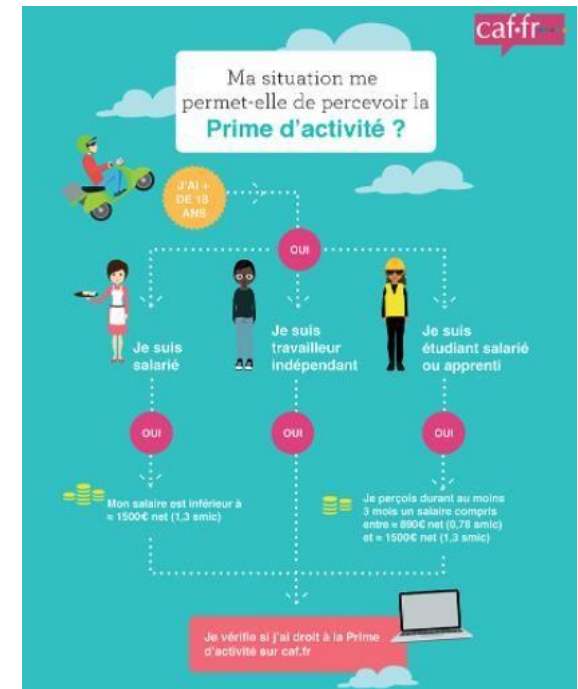
La prime d'activité

La prime d'activité a pour objet d'inciter les travailleurs (salariés ou non salariés) aux ressources modestes, à exercer ou reprendre une activité professionnelle et à soutenir leur pouvoir d'achat. Il faut avoir plus de 18 ans pour prétendre à cette aide sociale :

- Salarié et fonctionnaire
- Étudiant, stagiaire, apprenti
- Personne en congé parental, sabbatique, sans solde ou en disponibilité
- Travailleur non salarié

Pour faire une demande, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous :

[La Prime d'activité | caf.fr](https://caf.fr)



L'APPRENTI ET LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage peut être:

- Le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise.
- Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité.

Le maître d'apprentissage doit :

- Soit posséder un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- Soit posséder 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (et autres conditions fixées par l'article R.6223-24 du Code du travail).

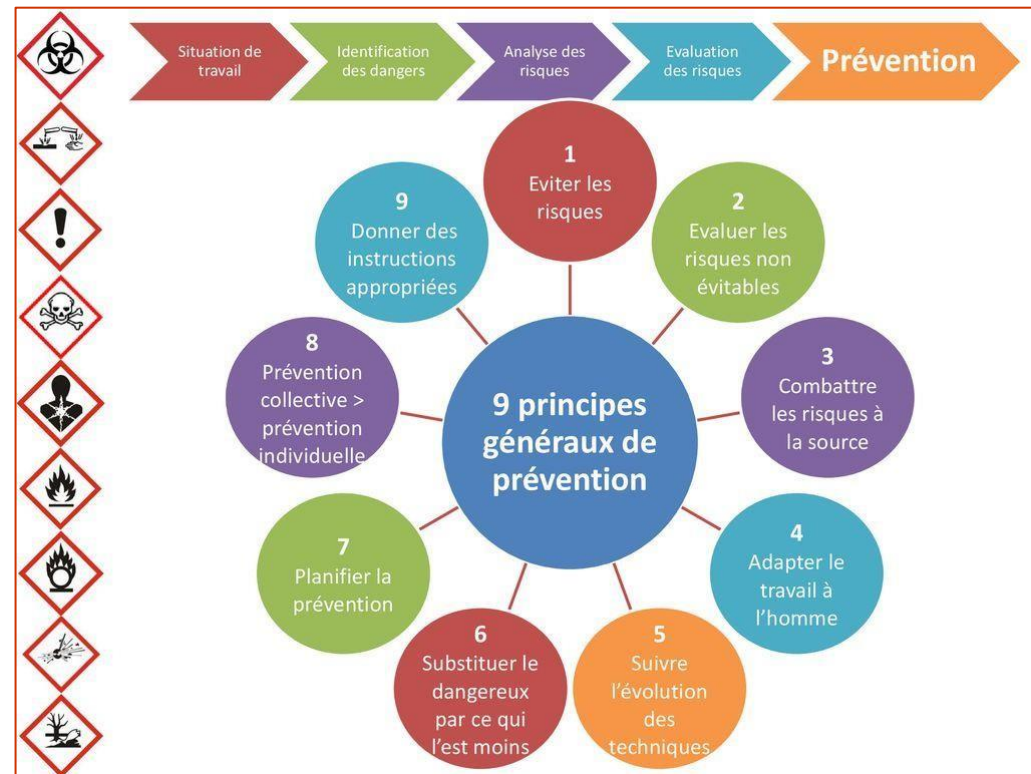
Nombre d'apprentis

- Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis et un "redoublant".
- Il est également possible que l'employeur constitue une équipe "tutorale" au sein de laquelle un maître d'apprentissage référent pourra être désigné.

- Une prime versée par la Région d'un montant minimum de 1 000 €, pour les entreprises de moins de 11 salariés.
- Une seconde aide de 1 000 € minimum (mais pour une seule année) concerne les entreprises employant jusqu'à 249 salariés.
- Un crédit d'impôt de 1 600 € par jeune en apprentissage, voire 2 200 € dans certains cas.
- Si le jeune est en situation de handicap, des aides supplémentaires sont accordées (Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage | Agefiph).

Les 9 principes de la prévention

- Article L.4121-1 :
L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
- Article L.4121-2 et L.4121-3 :
L'employeur évalue les risques et met en œuvre les mesures prévues sur le fondement des 9 principes généraux de prévention qui doivent être respectés sur les périodes en entreprise.



Les 9 principes de la prévention

- Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les neuf grands principes généraux (L.4121-2 du Code du travail) qui régissent l'organisation de la prévention:
- Éviter les risques, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger.
- Évaluer les risques, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
- Combattre les risques à la source, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
- Adapter le travail à l'Homme, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
- Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
- Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
- Donner la priorité aux mesures de protection collective et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
- Donner les instructions appropriées aux salariés, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

MOTIFS DE RUPTURE

- Rupture unilatérale au cours de 45 jours de la période d'essai.
La période d'essai est de 45 jours consécutifs ou non en entreprise, à partir du premier jour en entreprise
- Rupture d'un commun accord, avec un bordereau de résiliation du contrat d'apprentissage.
- Faute grave de l'apprenti (Conseil de prud'hommes).
- Manquement de l'employeur ou de l'apprenti à ses obligations (Conseil de prud'hommes).
- Rupture à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti.
- Rupture d'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti après la période des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti.

MOTIFS DE RUPTURE

- Rupture pour cas de force majeure.
- Rupture pour cas d'inaptitude de l'apprenti, constatée par le médecin du travail
- Rupture à l'initiative de l'apprenti au-delà de la période des 45 premiers jours consécutifs ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti.
- Rupture pour cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.
- Rupture pour cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé par l'apprenti.
- Rupture pour cas de liquidation judiciaire.
- Rupture par décision administrative, en cas d'atteinte à la santé ou à l'intégrité de l'apprenti.
- Rupture par opposition de l'autorité administrative à l'engagement d'apprenti.

Un nouveau contrat peut être établi avec un employeur différent en cas de rupture

Documents

- Carte d'identité
- Attestation sécurité sociale, ou copie de la carte vitale
- Ancien contrat d'alternance si l'apprenti était en contrat d'alternance l'année précédente

Informations

- Nom et prénom
- Date et lieu de naissance
- Nationalité
 - ✓ S'il est étranger :
Une autorisation visa avec autorisation de travail à temps plein est obligatoire. Si le jeune a déjà un visa étudiant, c'est à lui de faire les démarches pour renouveler son titre (RDV préfecture avec contrat déjà signé).
Si le jeune est un primo-migrant hors CE, il ne lui sera pas possible d'avoir une autorisation de travail.
- Adresse, code postal et ville
- Téléphone et email
- Dernier diplôme préparé / dernière classe suivie
- Dernier diplôme obtenu (si différent)
- Apprentissage en année n-1 : Oui/Non
- Nom et ville de l'établissement précédent

COMPOSITION DU DOSSIER ENTREPRISE

- Convention de partenariat remplie avec les bonnes informations et signée par l'entreprise.
- Fiche de liaison administrative remplie de manière exhaustive avec les bonnes informations.

- https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/reclader_6113/decouvrir-l-alternance
- <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/contrat-apprentissage>
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>
- <https://www.1jeune1solution.gouv.fr/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/precis-apprentissage>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/reliance-activite/plan-1jeune-1solution/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/article/handicap-contrat-d-apprentissage-amenage>



COLLEGE DE PARIS

