



## LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE, UNE FORMATION GRATUITE ET RÉMUNÉRÉE

### PUBLIC VISÉ

- Le contrat d'apprentissage peut être signé par des jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus. Toutefois, il existe des exceptions permettant de déroger à cette règle d'âge :
  - Avant 16 ans : un jeune peut débuter un apprentissage dès l'âge de 15 ans s'il a terminé sa scolarité obligatoire.
  - Au-delà de 29 ans : des dérogations permettent de signer un contrat d'apprentissage après l'âge de 29 ans dans certains cas, notamment pour les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme préparé en apprentissage, les travailleurs handicapés, les sportifs de haut niveau, ou encore pour les personnes ayant interrompu leur contrat d'apprentissage et souhaitant le reprendre pour achever leur formation.

### DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

### COÛT DE LA FORMATION

- L'apprentissage constitue une formation GRATUITE (exempte de frais d'inscription et de scolarité) qui offre, de plus, l'avantage d'être rémunérée.
- La formation en apprentissage est prise en charge financièrement par l'Opérateur de Compétences (OPCO) affilié à l'entreprise où l'apprenti réalise son contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un employeur, un apprenti et un centre de formation d'apprentis (CFA).

Son objectif est de permettre à l'apprenti d'acquérir, par le biais d'une formation théorique dispensée en centre de formation d'apprentis (CFA) ou dans une unité de formation par apprentissage (UFA), et d'une pratique professionnelle au sein de l'entreprise, les compétences nécessaires à l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue (certificat d'aptitude professionnelle, brevet de technicien, diplôme d'ingénieur, etc.). Ce contrat est régi par le Code du travail et s'inscrit dans le cadre de l'alternance, combinant périodes en entreprise et périodes de formation.

### MODALITÉS D'INSCRIPTION À L'UFA OZANAM

- Votre admission est conditionnée à la signature d'un contrat d'apprentissage avec une entreprise dont les missions correspondent au référentiel de formation du diplôme visé. Nous vous encourageons vivement à finaliser cet aspect pour sécuriser votre entrée en formation.
- Dans l'éventualité où un contrat d'apprentissage ne serait pas établi avant le démarrage de la formation, soyez assuré que vous pourrez intégrer les cours en tant que stagiaire de la formation professionnelle. À cet effet, un délai de trois mois vous est alloué pour trouver une entreprise correspondant à vos aspirations professionnelles.
- Pour procéder à votre inscription à l'UFA OZANAM, veuillez demander le dossier d'inscription en écrivant à l'adresse suivante : [pole.formations@ozanam.eu](mailto:pole.formations@ozanam.eu)

### COMMENT SE DÉROULE LA FORMATION ?

- En entreprise : l'employeur doit assurer la formation pratique de l'apprenti. Il confie à l'apprenti des tâches ou des postes qui permettent d'exécuter des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle. Cette progression est définie entre les employeurs et les CFA dans lesquels les apprentis sont inscrits.
- À l'UFA OZANAM : l'apprenti suit des cours théoriques et pratiques dispensés par des formateurs professionnels. Ces enseignements couvrent à la fois les savoirs fondamentaux liés au métier et les compétences techniques spécifiques.

### SUIVI ET ÉVALUATION

Tout au long de la formation, l'apprenti est suivi par un maître d'apprentissage en entreprise et un formateur référent à l'UFA. Ces référents assurent le lien entre la formation théorique et la pratique professionnelle, évaluent les progrès de l'apprenti et l'accompagnent dans son projet professionnel.

### L'APPRENTI EST-IL UN SALARIÉ COMME LES AUTRES ?

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

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

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

## CONGÉS DE L'APPRENTI

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables: 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 par an. La condition d'âge est examinée au 30 avril de l'année précédant la demande.

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

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

### Quels sont les autres congés de l'apprenti ?

Une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité. Un apprenti peut aussi bénéficier d'un congé paternité. L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre salarié : mariage ou Pacs, décès d'un membre de la famille.

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



## SALAIRE DE L'APPRENTI

Situation	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 à 29 ans
Année 1	<b>492,22 €</b> 27% du SMIC	<b>783,90 €</b> 43% du SMIC	<b>966,21 €</b> 53% du SMIC	<b>1 823,03 €</b> 100% du SMIC
Année 2	<b>710,98 €</b> 39% du SMIC	<b>929,75 €</b> 51% du SMIC	<b>1 112,05 €</b> 61% du SMIC	<b>1 823,03 €</b> 100% du SMIC
Année 3	<b>1 002,67 €</b> 55% du SMIC	<b>1 221,43 €</b> 67% du SMIC	<b>1 421,97 €</b> 78% du SMIC	<b>1 823,03 €</b> 100% du SMIC

## TEMPS DE TRAVAIL D'UN APPRENTI

Pour les apprentis majeurs : le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

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

Il peut effectuer des heures supplémentaires.

Pour les apprentis mineurs : la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

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

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

- 2 jours de repos consécutifs par semaine ;
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche, sauf dans certains secteurs d'activité ;
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans, sauf dérogations ;
- 35 heures de travail par semaine ;
- l'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail ;
- 8 heures de travail par jour ;
- pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives ;
- interdiction de travailler un jour de fête légale.

## TEMPS PAUSE

Un temps de pause d'au moins 20 minutes consécutives vous est accordé, dès que vous avez travaillé 6 heures consécutives.

La pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.

## INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

### Accessibilité handicap

Nos locaux sont accessibles aux Personnes à Mobilités Réduites (PMR).

### Besoins éducatifs particuliers

Les besoins éducatifs particuliers concernent des apprentis en situation de handicap, malades, à haut potentiel, nouvellement arrivés en France...

Notre pédagogie est adaptée à la diversité des apprenants afin d'individualiser leur parcours de formation. Les apprentis à besoins éducatifs particuliers ou spécifiques regroupent une grande variété d'apprenants qui ont, de manière significative, plus de mal à apprendre que la majorité des apprenants du même âge quand ils sont dans une situation particulière ou qu'ils souffrent d'un handicap qui les empêche ou les gêne dans leurs apprentissages.

## NOUS CONTACTER

### PÔLE FORMATIONS

50 rue Saint-Gabriel  
59045 LILLE CEDEX  
03 20 21 98 81  
pole.formations@ozanam.eu

### Directeur Pôle Formations

- Thierry MICHEL
- thierry.michel@ozanam.eu

### Chargé de relations entreprises

- Benjamin CHAPELET
- benjamin.chapelet@ozanam.eu

### Secrétaire

- Karine POTTIER
- karine.pottier@ozanam.eu

### Référente handicap

- Nathalie AVEZ
- nathalie.avez@ozanam.eu

### Chargée de mission Qualité

- Frédérique WESTEEL
- frederique.westeel@ozanam.eu