

L'APPRENTISSAGE DANS LE SPORT ET L'ANIMATION

FICHE TECHNIQUE

SEPTEMBRE 2025

Sommaire

Introduction.....	2
L'Apprentissage, un écosystème spécifique.....	3
L'alternant·e ou l'apprenti·e.....	3
Structure accueillant l'apprenti·e.....	4
L'OF (Organisme de Formation).....	4
Le CFA (Centre de Formation d'Apprentis).....	4
L'OPCO (Opérateur de Compétences).....	5
Le Ministère du Travail et de la formation professionnelle.....	5
Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?.....	5
Les bénéfices d'un contrat d'apprentissage.....	9
Les freins et limites du contrat d'apprentissage.....	10
Orienter et guider les jeunes vers l'apprentissage dans le sport et l'animation... 11	11
Comment obtenir un contrat d'apprentissage dans le sport ?.....	11
Droits et Devoirs de l'Apprenti.....	14
Statut Temporaire de stagiaire.....	15
La Carte "Étudiant des métiers"	16
Droit aux congés.....	16
Arrêt maladie.....	18
La rupture de contrat.....	18
Aide au permis de conduire.....	20

I. Introduction

La formation académique et la formation professionnelle sont les deux modèles de formations qui existent. Ces deux modèles s'appuient de plus en plus sur l'apprentissage de compétences et de connaissances, notamment depuis le processus de Bologne en 1999. Ces événements permettent de clarifier les compétences pour l'exercice d'une profession et permettent un premier essor du modèle de formation par apprentissage. Cette modalité est particulièrement plébiscitée par les jeunes pour obtenir une expérience professionnelle durant leur formation. La loi permettant de choisir son avenir professionnel de septembre 2018 est devenu un réel catalyseur du développement par l'apprentissage. Choisir, l'apprentissage est un choix qui doit être éclairé et cohérent avec un projet professionnel construit. C'est pourquoi ce document vient informer et présenter le système de la formation par apprentissage et précisant les responsabilités, les droits et les devoirs d'un·e apprenti·e. Ces informations doivent être connues de chaque jeune souhaitant s'engager dans cette voie.

II. L'Apprentissage, un écosystème spécifique

L'alternant·e ou l'apprenti·e

Au centre du dispositif : l'alternant·e partage son temps entre l'organisme de formation (cours théoriques) et l'employeur·euse (pratique en situation professionnelle). Il bénéficie , dès lors de la signature d'un contrat d'apprentissage, d'un double statut de salarié et d'étudiant. Par exemple, ce peut-être un·e étudiant·e en STAPS ou un·e stagiaire en BPJEPS.

Structure accueillant l'apprenti·e

Il s'agit du club, association, entreprise ou collectivité qui recrute un apprenti. Cette structure rémunère, accueille au quotidien. Elle forme directement l'apprenti aux compétences métiers. L'employeur est aussi tenu de désigner un·e tuteur·rice ou un maître·sse d'apprentissage, chargé·e de suivre le·la jeune, de l'évaluer et d'effectuer des bilans à chaque fin de période en entreprise.

L'OF (Organisme de Formation)

C'est l'établissement qui dispense les cours. C'est là que sont acquises les connaissances théoriques nécessaires pour obtenir le diplôme ou la certification. Les OF publics sont les composantes STAPS et les CREPS pour les formations JEPS. Au sein de ces OF, est désigné également un service de formation professionnelle ou d'apprentissage qui est chargé administrativement d'accompagner les apprentis·es dans l'ensemble des procédures. Souvent, il existe un mail générique permettant de les solliciter. Vous pouvez les retrouver sur les sites internet et organigrammes de vos organismes de formations.

Le CFA¹ (Centre de Formation d'Apprentis)

C'est la structure qui coordonne l'apprentissage et fait le lien entre l'apprenti, l'entreprise et l'organisme de formation. Il s'assure que la formation est bien organisée et qu'un accompagnement est fait pendant le parcours. Le CFA

¹ [Chapitre Ier : Missions des centres de formation d'apprentis \(Articles L6231-1 à L6231-7\)](#)

fait le lien entre l'employeur et l'organisme de formation. C'est aussi lui qui désigne les mesures obligatoires du contrat d'apprentissage. Il peut proposer des sessions de formations sur des thématiques sociales et sociétales. Il est une sécurité en cas de problématiques avec l'employeur et doit faciliter l'insertion professionnelle à la suite du contrat d'apprentissage. Le CFA doit aussi transmettre et informer l'apprenti-e sur ses droits et obligations en contrat d'apprentissage. À l'université ou en CREPS, il existe souvent un CFA qui permet l'apprentissage. Pour l'université, il n'est pas spécifique au sport et à l'animation alors qu'en CREPS, c'est un CFA Sport Animation. Il existe également des CFA extra-muros qui sont généralement spécifiques à un secteur d'emploi. En l'occurrence, dans le Sport Animation, il existe par ailleurs un regroupement national des CFA Sport Animation. Cela permet de lancer des dynamiques nationales dans ce secteur. Pour trouver, le CFA de rattachement, il est nécessaire d'interroger le service de formation professionnelle ou d'apprentissage de l'organisme de formation.

L'OPCO (Opérateur de Compétences)

Dans le sport, l'opérateur de compétence s'appelle l'Afdas². C'est un organisme qui accompagne les employeurs dans les démarches administratives. Il est missionné par le Ministère du Travail et de la formation professionnelle pour structurer le modèle de l'apprentissage au territoire. Il finance en partie le contrat d'apprentissage, il vérifie que l'employeur respecte ses droits et les droits de l'apprenti-e, il veille au respect du Code du Travail. En échange, l'Afdas finance les frais de formations et tous frais supplémentaires mentionnés par l'organisme de formation à l'entreprise qui sont obligatoires pour la réussite du diplôme. En faisant cela, l'Afdas considère qu'elle investit dans le sport. Comme tout investissement, il y a une attente de résultat positif. Le résultat positif est considéré par une insertion professionnelle de l'apprenti à long terme dans le même secteur que son apprentissage.

²Site Internet de l'Afdas

Le Ministère du Travail et de la formation professionnelle

En signant un contrat d'apprentissage, l'apprenti-e devient alors salarié-e en plus de son statut d'étudiant-e, il passe sous un régime de formation professionnelle. Il devient donc sous la responsabilité également du Ministère du Travail et de la formation professionnelle. Ce Ministère est avant tout un guichet d'information sur les droits et devoirs de l'apprenti-e. Il n'interagit pas directement avec l'apprenti-e.

III. Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

L'apprentissage trouve son origine au Moyen Âge. Les maîtres artisans employaient des jeunes contre une faible rémunération et s'engageaient à les initier officiellement à leur métier et à les loger. Ce fonctionnement fut interdit en 1791 avec la loi Le Chapelier mettant fin au compagnonnage et aux corporations. Le 22 février 1851, une loi sur le contrat d'apprentissage permet de nouveau d'encadrer le travail des jeunes. Défini comme tel sur le site du service public français³, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet de suivre une formation par alternance entre l'organisation professionnelle et un Centre de Formation des Apprenti-es (CFA). Initialement, l'apprentissage est privilégié pour les formations professionnelles telles que les CAP, BTS, Baccalauréat professionnel, etc. Puis au fil des années, le modèle par apprentissage s'est de plus en plus élargi et implique désormais à la fois les formations professionnelles et les formations universitaires.

Ce développement a été davantage marqué par la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018. Cette loi, marquée par un financement massif de l'apprentissage, se fixe l'objectif d'atteindre le million de contrats d'apprentissage. En septembre 2018, 417 193 contrats étaient recensés. Seulement 5 ans après, le million de contrats simultanés a été atteint, d'après le système d'information de la DARES⁴.

³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>

⁴ <https://poem.travail-emploi.gouv.fr/donnee/contrat-dapprentissage-secteurs-prive-et-public-stocks>

Concernant le contrat d'apprentissage, il obéit à des règles particulières dont il est nécessaire d'en avoir la connaissance. Dans les cas dits classiques, il est accessible entre 16 ans et 29 ans révolus (30 ans moins d'un jour). Cependant, il existe 2 dérogations à l'âge minimal de 16 ans :

- Si l'apprenti-e a 15 ans et effectué le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire
- Si l'apprenti-e va avoir 15 ans entre la rentrée scolaire et la fin de l'année civile, effectué le 1^{er} cycle de l'enseignement et est inscrit dans un lycée professionnel, un CFA pour préparer un diplôme, un TFP enregistré au RNCP,

Des dérogations qui suppriment l'âge maximum existent aussi, notamment pour les sportif-ves de haut niveau, les travailleur-euses handicapé-es. Les apprenti-es ayant besoin d'un diplôme pour créer ou reprendre une entreprise et pour les apprenti-es n'ayant pas obtenu son diplôme et voulant se présenter de nouveau à l'examen.

Le contrat d'apprentissage est à durée limitée⁵, de minimum six mois à maximum trois ans, sauf pour les sportif-ves de haut niveau et les travailleur-euses en situation de handicap, où il peut être étendu jusqu'à quatre ans. L'apprenti-e perçoit une rémunération correspondant au minimum à un pourcentage du SMIC qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

⁵ CDL : Contrat à Durée Limitée

Tableau de Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti (août 2025)

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27% du Smic, soit 486,49€	43% du Smic, soit 774,77€	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 954,95€ et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	
2 ^e année	39% du Smic, soit 702,70€	51% du Smic, soit 918,92€	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 099,10€ 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(1801,80€) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3 ^e année	55% du Smic, soit 990,99€	67% du Smic, soit 1 207,21€	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 405,40€ et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	
4 ^e année (uniquement pour les SHN et travailleurs handicapés)	1 261,26 €	1 477,48 €	1 675,67 €	Salaire le + élevé entre (2072,07€) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

Par ailleurs, il est possible de faire une simulation de salaire pour un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sur le lien suivant : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R63645>

Le contrat d'apprentissage n'est pas à confondre avec le contrat de professionnalisation. Le public que nous défendons est en grande majorité par les règles imposées par le contrat d'apprentissage, c'est pourquoi nous ne détaillerons pas plus les règles imposées par le contrat de professionnalisation. Il faut toutefois en avoir connaissance pour aider à orienter les quelques cas particuliers qui pourraient être intéressés par ce dernier contrat. Le contrat de professionnalisation exige d'autres règles sur la **durée du contrat**, **l'âge** ou **encore la rémunération du bénéficiaire**. Il remplit à un objectif de formation continue à l'obtention d'un CQP⁶ et la majorité des contrats sont signés par les +26 ans⁷.

⁶ Certification de Qualification Professionnelle

⁷ <https://urlr.me/BVHNeA>

Pour plus de renseignements sur le contrat de professionnalisation : [Article 8.4 – Convention collective nationale du sport](#).

Les bénéfices d'un contrat d'apprentissage

Les contrats d'apprentissage permettent aux apprenant-es de se confronter à des situations réelles et de participer activement à la vie de l'entreprise. Cette expérience leur permet de se familiariser avec les réalités du terrain, de s'approprier les outils et les techniques propres à leur futur métier. Cette articulation favorise l'acquisition de compétences techniques et transversales directement applicables sur le marché du travail. Entre 2016 et 2022, la part des formations du supérieur ouvertes à l'apprentissage est ainsi passée de 38 % à plus de 60 %⁸, traduisant une véritable massification du dispositif et une reconnaissance accrue de ses bénéfices pour les apprenants comme pour les employeurs.

L'apprentissage ne se limite pas à une simple formation pratique : il constitue une véritable passerelle vers l'emploi durable. Les données récentes montrent qu'à peine six mois après la fin de leur contrat, 65 % des apprenti-es issus de CAP, bac professionnel ou BTS occupent déjà un emploi salarié dans le secteur privé. Deux ans après leur sortie, ce chiffre atteint 71 %, et jusqu'à 75 % pour les diplômés de BTS, confirmant l'efficacité du dispositif en matière d'insertion⁹.

La qualité de ces emplois s'améliore également avec le temps. Deux ans après la fin de leurs études, la moitié des ancien·nes apprenti-es bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un poste dans la fonction publique, contre une proportion nettement plus faible quelques mois seulement après la sortie du dispositif. Ce phénomène, souvent qualifié « d'effet de file d'attente » favorable, s'explique par le fait que l'expérience en entreprise permet aux apprenti-es de franchir plus rapidement les étapes vers des emplois stables et qualifiés. De manière plus large, l'apprentissage contribue à la réduction du chômage des jeunes en renforçant leur niveau de qualification.

⁸[Note-detudes-n12_Apprentissage.pdf](#)

⁹<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8305526?sommaire=8306008&utm>

Être en contrat d'apprentissage permet de découvrir le métier pour lequel nous sommes en contrat, mais aussi les autres autour de notre poste en apprentissage. L'immersion régulière en entreprise permet de confirmer son orientation ou au contraire, de réajuster son projet avant la fin des études. C'est une opportunité précieuse pour découvrir la réalité du terrain, les différents métiers qui gravitent autour, identifier ses envies et affiner ses choix de carrière.

Les apprentis-es ayant le statut de salarié-e se voient attribuer des responsabilités réelles au sein de l'entreprise. Ils participent aux projets, prennent des initiatives et s'intègrent pleinement dans les équipes. Cette expérience développe leur autonomie, leur sens de l'organisation et leur capacité d'adaptation. De plus, la valorisation financière qui accompagne les jeunes dans leur volonté d'émancipation hors du domicile familial n'est pas à négliger. La comparaison est flagrante lorsque l'on compare la rémunération horaire d'un stage de longue durée (4,35€/heure).

Les freins et limites du contrat d'apprentissage

Malgré tous les avantages que présente l'alternance, elle comporte quelques freins et limites. Tout d'abord, comme annoncé ci-dessus, pour développer le modèle par l'apprentissage, il a fallu investir beaucoup d'argent. Toutefois, le modèle de l'apprentissage aujourd'hui ne présente pas de soutenabilité financière. Ainsi, les OPCO cumulent des déficits importants à l'année. Dès lors que certaines formations ne seront plus estimées comme "rentables" aux yeux des OPCO, elles arrêteront d'investir dans le secteur. Les conséquences seront subies directement par les étudiants-es et stagiaires qui ne pourront plus trouver de financeur de leur apprentissage. Chez l'employeur, le contrat d'apprentissage offre de nombreuses opportunités financières et humaines. Toutefois, il est dangereux de penser que ce sont pour ces raisons que l'apprentissage fonctionne. L'apprentissage fonctionne uniquement si elle offre une continuité pédagogique et professionnelle pour l'apprenti-e. Malheureusement, des offres peuvent être proposées sans que ces objectifs soient garantis. C'est particulièrement vrai pour les postes de chargés de

communication qui est souvent proposée éternellement en apprentissage. Cela pourrait s'apparenter à du salariat à bas coût.

Par ailleurs, du côté de la formation universitaire, elle ne doit pas se réduire uniquement à une logique de professionnalisation. Elle repose aussi sur le développement des savoirs et de la réflexion critique, qu'il ne faudrait pas voir disparaître au profit d'une adaptation trop étroite aux besoins immédiats du marché du travail. C'est pourquoi il est nécessaire de raisonner le développement de l'apprentissage, notamment dans les formations universitaires telles que la filière STAPS. Les apprenant-es peuvent être amenés-es à se déplacer souvent si l'entreprise n'est pas dans la ville de la formation. Ce qui amènent à des frais doubles avec potentiellement un logement et des déplacements, mais aussi à une charge mentale supplémentaire d'anticipation, d'organisation et de temps. Cette problématique freine les jeunes apprenant-es à s'engager ou refuse cette offre d'alternance par éloignement du centre de formation. C'est pourquoi il est essentiel de visualiser et d'anticiper son rythme de travail et de fonctionnement avant la signature du contrat.

IV. Orienter et guider les jeunes vers l'apprentissage dans le sport et l'animation

Comment obtenir un contrat d'apprentissage dans le sport ?

Obtenir un contrat d'apprentissage, n'est pas une chose naturelle pour tout le monde. Il est nécessaire de pouvoir détailler les différentes étapes pour que l'apprentissage puisse être choisi de manière éclairée. Elle doit apporter une plus-value à l'apprenti-e et donc être réfléchie. De nombreux outils existent afin d'aider les jeunes à trouver un contrat en apprentissage auprès d'un employeur. Tout d'abord les temps de rencontres physiques, il existe des forums et salons spécifiques et dédiés à la rencontre entre les jeunes et les professionnels. Les organismes de formation, notamment les CFA, en proposent plusieurs par an.

Dans le secteur du sport, France Travail organise également des évènements "du stade vers l'emploi", permettant une rencontre autour de la pratique sportive le matin avant de basculer sur des temps d'échanges plus conventionnels l'après-midi (job-dating, forums, rencontres...). La recherche personnelle via des sites spécialisés reste la piste la plus courante chez les jeunes. Ces plateformes peuvent être gouvernementales, associatives ou en gestion par des organismes privés. Il est possible d'en retrouver certains sur le site de l'ONISEP¹⁰. Certains partenaires de l'ANESTAPS proposent également des dispositifs d'accompagnement tel que le mentorat chez JobIRL ou le programme Jobready d'Article1. Pour trouver une alternance au sein d'un service public de l'État, il existe également une plateforme spécifique aux alternances dans la fonction publique. C'est un outil qui permet de candidater directement aux offres. Pour ces offres, il n'y a pas de rattachement à un opérateur de compétences, c'est donc l'État qui va financer la formation de l'apprenti.e. Le montant maximal de prise en charge par l'État est de 10 000€.

[Accueil | pass.gouv.fr](https://pass.gouv.fr)

Avant de se lancer dans l'apprentissage, il est primordial de prévenir son organisme de formation du secteur et du type d'apprentissage souhaitée. En effet, les organismes de formation ont l'habitude de travailler avec certains employeurs et peuvent donc avertir de potentiels risques où au contraire appuyer la demande. Qui plus est, nous le disions précédemment, s'informer sur les missions attendues sur les fiches de postes et la durée souhaitée d'apprentissage. L'ensemble des modalités doivent permettre le succès de la formation et de l'apprentissage. Une fois que l'ensemble des éléments permettent ce double succès, vous pouvez candidater aux appels d'offres disponibles. Pour trouver ces offres, LinkedIn, Indeed ou encore la Plateforme Alternance du gouvernement¹¹ sont des outils essentiels.

Une fois que vous avez candidaté et reçu un accord, l'employeur procède à une phase d'entretien permettant de familiariser l'employeur avec les conditions

¹⁰ [Apprentissage : où trouver des offres ?](#)

¹¹ [Rechercher un contrat ou une formation en alternance | Portail de l'Alternance](#)

de formations du-de la candidat-e. C'est un entretien essentiel où les mesures particulières du contrat d'apprentissage peuvent être négociée.

Dans la continuité, une fois que vous avez trouvé votre structure d'accueil, vous devez en informer votre organisme de formation et plus précisément le service de formation professionnelle ou d'apprentissage de votre composante. Ce dernier prendra contact avec le CFA de rattachement de votre établissement pour entamer les démarches administratives nécessaires. L'apprenti-e n'aura rien d'autre à faire que négocier les avantages en nature, la rémunération et les modalités de travail inscrites dans le contrat. Sur le contrat, il faut également veiller à ce que l'ensemble de ces éléments soient apparents :

- La durée du contrat ;
- L'objet de la formation : une annexe pédagogique définit les compétences à atteindre, et éventuellement les modalités d'évaluation en entreprise élaborées conjointement avec le centre de formation d'apprentis ;
- La nature des tâches qui sont confiées à l'apprenti ;
- Les horaires et le lieu de travail ;
- Le nom et la qualification du maître d'apprentissage ;
- Le salaire dû pour chacune des années du contrat
- Les modalités de prise en charge par l'employeur ou le cocontractant des frais de transport et d'hébergement résultant pour l'apprenti de l'exécution de la formation pratique ;
- L'obligation pour l'employeur ou le cocontractant de se garantir en matière de responsabilité civile.

Un exemplaire est remis à l'apprenti-e, l'autre est conservé par l'employeur. Si l'employeur est un ascendant (parents, grand-parents, oncle, tante...) de l'apprenti-e mineur-e, une déclaration peut remplacer le contrat. Cette déclaration est un simple document établi par l'employeur. Elle précise les engagements des parties (durée du contrat, salaire...) ¹². Elle est l'équivalent du contrat d'apprentissage, et devra être signée par l'apprenti et le directeur du CFA ¹³.

¹² Gouvernement français (2025). *Article L 6222-5 du Code du travail*, Légifrance

¹³ Gouvernement français (2025). *Article R 6224-8 du Code du travail*, Légifrance

L'employeur doit transmettre à l'OPCO (Afdas), dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat, 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.

L'OPCO a 20 jours pour statuer sur la prise en charge financière du contrat. Sans réponse de l'OPCO dans ce délai, la demande est refusée. Le dépôt du contrat auprès de l'OPCO est gratuit et peut se faire de façon dématérialisée. Si le contrat n'est pas conforme (âge de l'apprenti, rémunération, âge et compétence du maître d'apprentissage, certification Qualiopi de l'organisme de formation 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 à l'employeur, à l'apprenti (son représentant légal, si l'apprenti est mineur) et au CFA.

Si le contrat est conforme, l'OPCO le dépose par voie dématérialisée auprès du ministère en charge de la formation professionnelle. En cas de refus de prise en charge financière, l'OPCO l'informe également en expliquant les raisons de ce refus.

En ce qui concerne les contrats d'apprentissages dans le secteur public, les démarches et temps de réponses sont identiques. Le contrat n'est cependant pas déposé à un OPCO mais à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) ou à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETSPP).

Droits et Devoirs de l'Apprenti

À la fois étudiant·e/élève et travailleur·euse, l'apprenti·e possède les mêmes droits que ceux-elles des salariés-es d'entreprise en y ajoutant des singularités liées à ce double statut. En effet, participant à la fois à des enseignements théoriques en centre de formation et à une activité professionnelle dans le secteur

du sport ou de l'animation, l'apprenti-e bénéficie d'un statut exigeant précisé dans le Code du Travail.

Un-e apprenti-e est considéré-e comme salarié-e de l'entreprise à hauteur de 35h par semaine. Cela reste valable, même lorsque l'apprenti-e n'effectue pas systématiquement ce volume horaire auprès de l'employeur ; en sachant que les heures de cours sont considérées dans le décompte. La présence et l'assiduité en cours sont tout autant obligatoires que celle en entreprise, d'autant que les frais de formations sont financés par l'OPCO. Faire défaut à cette obligation de présence peut mener à la rupture du contrat d'apprentissage, à l'arrêt des études et au remboursement des frais de formation. D'autre part, il est tout à fait possible de réaliser des heures supplémentaires en milieu professionnel. Dans ce cas, l'employeur-euse s'aligne sur la rémunération majorée des heures supplémentaires cadrées pour l'ensemble des salarié-es. Le salaire de l'apprenti-e n'est imposable seulement lorsqu'il dépasse le montant annuel de 21 622 € brut. Dans ce cadre-là, l'apprenti-e est imposable uniquement sur l'excédent brut annuel. L'apprenti-e doit être sous protection sociale. Pour cela, il-elle est intégré-e dans l'effectif salarial et considéré-e comme un-e salarié-e à part entière, un rattachement à la mutuelle d'entreprise est alors réalisé. L'employeur doit donc, comme pour les autres salariés-es, contribuer au financement de la mutuelle à hauteur de 50 % minimum.

Depuis 2014, le contrat d'apprentissage permet également de créditer des trimestres pour la retraite. Un contrat d'un an, équivaut à 4 trimestres cotisés pour la retraite et ce même si une période est réalisée OF. Aucune démarche spécifique n'est à faire par l'apprenti-e, c'est l'employeur qui se charge de déclarer les trimestres de l'apprenti-e.

Statut Temporaire de stagiaire

Un contrat d'apprentissage n'est pas toujours facile à acquérir qui plus est lorsqu'il doit être signé avant le début de la formation. C'est pourquoi le Code du Travail stipule une dérogation autorisant la signature du contrat d'apprentissage jusqu'à 3 mois après le début de la formation. Durant cette période de 3 mois, l'apprenti-e acquiert les droits d'un-e stagiaire de la formation professionnelle et

non pas d'apprenti·e. Dans ce cas, les frais d'inscription à la formation sont tout de même pris en charge par l'OPCO en attente de la signature du contrat.

La Carte "Étudiant des métiers"

Une carte portant la mention : "Étudiant des métiers"¹⁴ est délivrée à l'apprenti·e par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti·e de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiant·es de l'enseignement supérieur (accès aux restaurants universitaires, tarifs réduits pour les activités sportives, culturelles ou de loisirs, pour les transports, aide au logement Loca-Pass, etc). L'établissement de formation doit délivrer la carte d'étudiant·e des métiers dans les 30 jours suivant l'inscription. Il est possible, pour l'obtention de la carte, que l'apprenti·e en fasse lui-même la demande à l'organisme de formation. Elle n'est pas renouvelée automatiquement chaque année, il est donc nécessaire de réitérer cette demande.

Droit aux congés

Tout comme n'importe quelle personne salariée, les apprenti·es bénéficient des mêmes congés payés légaux, soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail accompli, ou plus si la convention collective¹⁵ prévoit des congés payés supplémentaires. Ces congés sont systématiquement pris pendant les jours d'entreprise et non d'écoles et peuvent être pris dès l'embauche sans forcément cumuler l'acquisition de congés sur une période de référence. L'employeur·euse doit toutefois valider cette demande de congés. Il a droit de les refuser, mais seulement avec un justificatif tel qu'une période d'activité intense ou la continuité du service. Il peut également imposer des dates de congés en respectant un délai de prévenance d'un mois minimum.

¹⁴Article L6222-36-1 - Code du travail - Légifrance

¹⁵Une convention permettant de cadrer les droits du travail et les seuils de rémunération minimum dans un secteur d'activité. Il existe la convention collective nationale du sport.

Par ailleurs, un congé d'au moins 12 jours consécutifs devra être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Sauf contrainte géographique ou personne handicapée à charge, le congé principal ne pourra pas excéder 24 jours ouvrables consécutifs. Si, à l'échéance de l'année, l'apprenti·e n'a pas pris l'entièreté de ses congés, les restants seront indemnisés lors du versement de la dernière rémunération.

Pour examens

Pour assurer la préparation d'examens liés à la formation et seulement 1 fois durant le contrat, l'apprenti·e a le droit également à des congés payés supplémentaires à hauteur de 5 jours. Ils sont saisissables dans le mois qui les précède. Pour les formations en contrôle continue, il est possible de saisir ces jours avec justificatifs à l'appui.

Pour les futur·es parent·es

Dans une situation de parentalité à venir, les apprenti·es ont aussi le droit à des congés de maternité ou paternité.

Concernant le congé de paternité, il y a d'abord le congé de naissance, d'une durée de 3 jours ouvrable. À la suite, doit être obligatoirement pris 4 jours lié aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant. Ensuite, il est possible de prendre une seconde période de congés de paternité de 21 jours calendaires. Cette période est facultative et peut être prise en 1 seule fois ou de manière fractionnée. Toutefois, il ne peut pas être pris en plus de 2 fois et doit être d'une durée minimale de 5 jours chacun. En outre mesure, si l'apprenti·e a moins de 21 ans, iel peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables à l'année.

Concernant le congé maternité¹⁶, il commence à la période prénatale (avant l'accouchement) et est d'une durée de 6 à 8 semaines en fonction du nombre d'enfants portés. Il est suivi d'un congé postnatal qui est, lui aussi, de droit et d'une durée s'étalant de 10 à 18 semaines en fonction du nombre d'enfants portés. Il existe également des particularités en fonction du nombre d'enfants à

¹⁶ [Congé de maternité d'une salariée | Service-Public.fr](https://www.service-public.fr)

naître. La durée de ces congés maternité particuliers varie entre 34 et 46 semaines.

Fermeture temporaire de l'entreprise

Si l'entreprise décide de fermer sur une période pour congés annuels, elle doit obligatoirement prévenir les salarié-es au moins 1 mois avant. Cette période ne pourra excéder 24 jours ouvrables. Durant cette fermeture, si l'apprenti-e, tout comme les salarié-es, a acquis des congés avant, iel percevra l'indemnité de congés payés. En revanche, s'iel n'en a pas acquis, il faut alors se renseigner auprès de France Travail pour savoir si l'employé-e peut percevoir une allocation.

Arrêt maladie

Lorsque l'état de santé d'un-e salarié-e ne leur permet pas d'aller travailler, iel doit demander un arrêt de travail en se rapprochant de son-sa médecin. Dans un délai de 2 jours après la consultation, cet arrêt de travail doit être envoyé à l'employeur-euse ainsi qu'à la Sécurité sociale, sauf si mention contraire dans le règlement intérieur de l'entreprise. Idem si l'arrêt se voit être prolongé, il faut donc leur adresser l'avis de prolongation. Si une hospitalisation est prévue pour le-a salarié-e, iel doit prévenir l'employeur-euse.

Après l'avoir informé-e de cet arrêt, l'employeur-euse devra adresser à la Sécurité sociale une attestation de salaire ou une déclaration nominative afin que le-a salarié-e perçoivent toujours une indemnisation.

De plus, en arrêt maladie, l'apprenti-e continuera de cumuler des congés payés. S'iel tombe en arrêt maladie durant des congés, les congés peuvent être suspendus et reportés.

La rupture de contrat

Il est possible que le contrat d'apprentissage entre l'apprenti-e et l'entreprise soit rompu précocement, que cela convienne aux deux parties ou à l'une seule des deux. À la suite d'une rupture de contrat, l'apprenti-e bénéficie d'un délai de 6 mois pour trouver un-e nouvel-le employeur-euse avec l'aide de son CFA,

période durant laquelle iel aura le statut de stagiaire de la formation professionnelle. Durant ce délai, sa formation continuera tout de même d'être financée par l'OPCO.

Toutefois, les ruptures de contrats ne sont possibles qu'en respectant les droits et devoirs de chacune des parties prenantes.

Période probatoire

Au début du contrat d'apprentissage, les stagiaires ont une période d'essai de 45 jours de présence en entreprise. Durant cette période, et donc, dès le premier jour du contrat, les stagiaires ou les patron·nes peuvent rompre le contrat sans procédure particulière et sans indemnité particulière. Les patron·nes ont seulement l'obligation d'avertir la CCI¹⁷ ou la CMA¹⁸, le CFA des stagiaires ainsi que l'URSSAF.

Rupture à l'amiable

Passé cette période, si les patron·nes et les apprenti·es sont d'accord pour mettre fin au contrat, un accord doit être rédigé à l'écrit et signé par l'employeur·euse et l'apprenti·e. Cet accord doit ensuite être envoyé à la CCI ou à la CMA ainsi qu'au CFA de l'apprenti·e pour valider la rupture.

Licenciement

En cas de désaccord entre l'apprenti·e et l'employeur·euse, il est possible d'être licencié·e si et seulement si, des conditions sont respectées. L'employeur·euse a l'obligation de justifier la raison de cet acte. De multiples raisons peuvent être notifiées comme le refus d'exercer certaines missions, l'absentéisme au CFA, le manquement aux responsabilités (absences, retards injustifiés, etc), une faute grave commise (vol, etc) ou des cas de force majeure : inaptitude constatée par le médecin du travail, décès de l'employeur·euse, etc.

¹⁷Chambre de commerce et d'industrie

¹⁸Chambre de Métiers et de l'Artisanat

Démission

L'initiative de rompre le contrat peut également venir de l'apprenti·e. Il lui faut donc solliciter le médiateur de l'apprentissage dépendant de la CCI ou de la CMA de cette volonté de démissionner. Il doit aussi prévenir l'employeur de son souhait de démission. L'apprenti·e peut ensuite rompre son contrat après un préavis de 7 jours minimum.

Obtention diplôme

En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, l'apprenti·e peut rompre son contrat, à condition d'en avoir informé l'employeur·euse au moins 1 mois avant le terme fixé initialement.

Exclusion CFA

En cas d'exclusion définitive de l'apprenti·e par le CFA, dépendant des règles imposées par celui-ci, l'entreprise peut alors laisser 2 mois à l'apprenti·e pour trouver un autre CFA. Dans le cas où l'apprenti·e ne trouve pas d'autre CFA dans ce laps de temps, le contrat sera rompu.

Liquidation judiciaire de l'entreprise

En cas de liquidation judiciaire de l'entreprise, l'apprenti·e doit attendre que le liquidateur judiciaire le contacte pour ensuite rompre le contrat. Il s'agit donc d'une rupture anticipée pour liquidation judiciaire. Si l'activité de l'entreprise ne se maintient pas, le contrat est rompu dans les 15 jours suivant le jugement. Dans le cas contraire, si l'activité de l'entreprise continue, cette rupture prend effet durant la période de maintien provisoire de l'activité.

Aide au permis de conduire

Tout·e apprenti·e peut bénéficier d'une aide de 500€ pour le passage de son permis de conduire. L'aide peut être octroyée seulement pour les contrats d'apprentissages en cours. Il est nécessaire de remplir un formulaire disponible [ici](#). Une fois complété, il faut transmettre la demande au CFA de rattachement.



JUSTIN DEBEVE

justin.debeve@anestaps.org

**VICE-PRÉSIDENT CHARGÉ
DES FORMATIONS ET DE LA
RECHERCHE DANS LE CHAMP
DU SPORT ET DE L'ANIMATION**

2024-2025