



Le contrat d'apprentissage

mise à jour 19.05.18

1. Le contrat d'apprentissage : pour quels employeurs ?, pour quels jeunes ?

1.1. Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié.

Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master,...) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en établissement de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

1.2. Quels employeurs ?

Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare, prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage dans les conditions précisées par les articles L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6272-2 du code du travail ; plus de précisions sur le [site du ministère de la Fonction publique](#).

1.3. Quels jeunes ?

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus.

Exception :

La loi du 8 août 2016 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » (loi « Travail ») a prévu une expérimentation permettant l'accès à l'apprentissage jusqu'à l'âge de 30 ans. En application du décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016, cette expérimentation est actuellement menée dans les régions suivantes : Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire. À cette liste initiale, le décret n° 2017-355 du 20 mars 2017 (JO du 22 mars), en vigueur à compter du 23 mars 2017, est venu ajouter les régions Île-de-France et Occitanie. Le cahier des charges relatif à la mise en œuvre de cette expérimentation est fixé par un arrêté du 17 janvier 2017.

2. Quelles sont les caractéristiques du contrat d'apprentissage ?

2.1. Quel type de contrat et quelle durée ?

a) CDI

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivi, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique. À l'issue de la période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai (dispositions issues de la loi du 5 mars 2014).

Cas particulier : Contrat de génération et contrat d'apprentissage dans le cadre d'un CDI > [en savoir +](#)

b) CDD (cas le plus courant)

Lorsque le contrat est à durée limitée, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Un apprenti peut-il compléter une partie de sa formation pratique dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie principalement ? Oui. **Pour en savoir plus.**

2.2. Quel temps de travail ?

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

2.3. Quelle rémunération ? : Le salaire de l'apprenti

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum 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	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à moins de 21 ans	Apprenti >21 ans
1ère année	25%	41%	53%*
2e année	37%	49%	61%*
3e année	53%	65%	78%*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Lorsque l'apprentissage est prolongé, suite à l'échec à l'examen, le salaire minimum versé pendant cette période est celui de la seconde année de formation.

a) Progression de salaire dans un cycle de formation

Au titre de sa progression dans un cycle de formation, le jeune apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Les accords collectifs applicables dans l'entreprise peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées ; celles-ci peuvent également résulter des clauses prévues dans le contrat de travail de l'apprenti.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune. Ainsi, par exemple, si un jeune apprenti, en première année d'apprentissage, atteint l'âge de 18 ans le 18 mai, sa rémunération passera de 25 % à 41 % du SMIC à compter du 1er juin.

Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis. Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables au personnel de l'entreprise concernée, et sont soumises aux charges sociales.

b) Progression dans les cycles de formation :

Les lignes ci-dessous concernent la rémunération applicable aux jeunes concluant successivement plusieurs contrats d'apprentissage (cas par exemple où le jeune poursuit avec une licence pro).

Au titre de sa progression dans les cycles de formation, l'apprenti bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre dans le cadre de son précédent contrat.

Ainsi, lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, les règles suivantes sont applicables (pour plus de précisions, se reporter à la circulaire du 24 janvier 2007 citée en référence) : quand ce nouveau contrat d'apprentissage est conclu avec le même employeur ou un employeur différent, la rémunération de l'apprenti est au moins égale à celle qu'il percevait réglementairement lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf lorsque l'application des rémunérations en fonction de son âge (voir tableau ci-dessus) est plus favorable. Les éventuels avantages contractuels ou conventionnels, voire de secteur (privé/public) n'ont pas à être repris par le nouvel employeur si ce dernier n'appartient pas au même secteur ou à la même branche.

En cas de succession de contrats, la rémunération donc est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

c) Le salaire des apprentis est-il soumis à l'impôt sur le revenu ?

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 1^{er} janvier de l'année d'imposition par 1 820 heures (35 heures x 52).

2.4. Quelle est la situation de l'apprenti en cas d'embauche à l'issue de son contrat d'apprentissage ?

Si le contrat d'apprentissage est suivi de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

2.5. Comment est organisée l'alternance ?

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans le centre de formation d'apprentis (CFA) ou une UFA, et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un maître d'apprentissage, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes. Ce maître d'apprentissage doit avoir le statut de salarié de l'entreprise, voire être l'employeur lui-même (pour en savoir plus, voir la fiche sur le maître de stage).

Deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat en application des articles L. 6222-1 et L. 6222-2 du code du travail. Ces contrats peuvent avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles.

Dans les conditions précisées par les [articles R. 6223-10 et R. 6223-11 du code du travail](#), un apprenti peut être accueilli dans une entreprise différente de celle qui l'emploie, en encadrant la durée de l'accueil et le nombre d'entreprises d'accueil (deux maximum). La convention conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti devra notamment prévoir les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ainsi que les modalités de partage des frais de transport et d'hébergement de l'apprenti. Dans ce cas, le temps passé dans les ou l'entreprise d'accueil ne peut pas excéder la moitié du temps prévu de formation pratique.

3. Comment formaliser un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un **formulaire type (cerfa)** signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal si moins de 18 ans au moment de la signature).

Le contrat précise le nom du ou des maîtres d'apprentissage, et l'employeur atteste des titres ou diplômes dont ils sont titulaires et la durée de leur expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée.

Une **notice explicative** fournit aux employeurs intéressés toutes les précisions utiles pour remplir le contrat d'apprentissage. / **Quelles sont les pièces justificatives à joindre au contrat ?**

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur de l'établissement de formation théorique attestant l'inscription de l'apprenti, à l'un des organismes consulaires suivants :

1. Chambre de métiers et de l'artisanat, lorsque l'employeur est inscrit au répertoire des métiers, y compris dans le cas où il est également immatriculé au registre du commerce et des sociétés ;
2. Chambre d'agriculture, lorsque l'employeur est inscrit à la Chambre d'agriculture, lorsqu'il emploie un apprenti mentionné au 7° de **l'article L. 722-20 du code rural**, sauf pour une entreprise artisanale rurale n'employant pas plus de deux ouvriers de façon permanente mentionnée au 6° de l'article L. 722-1 du même code ;
3. Chambre de commerce et d'industrie, dans les autres cas à l'exception de ceux où l'employeur relève du secteur public au sens du chapitre II de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992.
L'organisme consulaire territorialement compétent pour enregistrer le contrat d'apprentissage est celui du lieu d'exécution du contrat.

Cet enregistrement peut être refusé dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation.

La chambre consulaire compétente dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception du contrat pour l'enregistrer. Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement.

Le refus d'enregistrement est notifié aux parties, le cas échéant par voie électronique. Le contrat ne peut alors recevoir ou continuer de recevoir exécution.

La chambre consulaire adresse copie du contrat aux personnes, organismes et administrations mentionnées à l'article **R. 6224-6 du code du travail**

Si le contrat d'apprentissage s'exécute dans le secteur public non industriel et commercial, c'est à l'unité départementale de la Direccte du lieu d'exécution du travail que la demande d'enregistrement doit être transmise.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage ou de la déclaration qui en tient lieu sont portés devant le conseil de prud'hommes. Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 28 mai 2008), lorsque le contrat d'apprentissage est nul (en l'espèce, pour défaut d'enregistrement), il ne peut recevoir exécution et ne peut être requalifié.

L'apprenti peut cependant prétendre au paiement des salaires sur la base du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour la période où le contrat a été exécuté ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture des relations de travail.

Date du début du contrat ou de la période d'apprentissage :

Sauf dérogation accordée dans les conditions fixées par l'article **D. 6222-19 du Code du travail**, le début de l'apprentissage au sein d'une entreprise doit avoir lieu au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après le début du cycle du CFA auquel l'apprenti est inscrit.

Liste des pièces justificatives liées au contrat d'apprentissage :

L'arrêté du 6 juillet 2012 fixe la liste des pièces liées au contrat d'apprentissage. Ces pièces justificatives, qui doivent être produites par l'employeur sur demande des services d'enregistrement ou d'inspection, sont les suivantes :

- le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;
- les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;
- l'avis favorable du recteur de l'académie, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;

4. Le contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?

4.1. Période probatoire

Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal) sans motif.

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant la période probatoire ou la résiliation convenue d'un commun accord (**en savoir plus**) doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la **Direccte** ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

La même règle s'applique lorsque la résiliation est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.

Pour en savoir plus.

4.2. Rupture du contrat après la période probatoire

Passée la période probatoire, la rupture du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage du contrat conclu pour une durée indéterminée, ne peut intervenir que dans les situations suivantes :

- résiliation possible du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant,
- accord des deux parties. Lorsque la rupture du contrat d'apprentissage intervient sur accord des parties, elle doit être constatée par écrit signé par l'employeur, par l'apprenti ainsi que, s'il est mineur, par son représentant légal ;
- jugement du Conseil de Prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations (dans ce cas, le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés) ;
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi (dans ce cas, le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés).

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Les articles L. 1221-19 (période d'essai des contrats de travail à durée indéterminée) et L. 1242-10 (période d'essai des contrats de travail à durée déterminée) du code du travail sont applicables lorsque, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.

Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture), un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être accordé, pour une durée maximale de 3 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu sans qu'ils ne soient à l'origine de cette rupture.

5. Conditions de travail de l'apprenti et préparation des épreuves examens

L'apprenti est un salarié à part entière. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle ou de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention prévue aux **articles R. 4624-10 à R. 4624-15 du code du travail** ou d'un examen médical d'embauche prévu aux **articles R. 4624-22 à R. 4624-27** au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

L'apprenti âgé de 18 ans et plus est soumis aux règles applicables dans l'entreprise.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Pour la préparation directe de ces épreuves, il a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, sauf si son établissement de formation organise une session hebdomadaire de révisions ; il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA dès lors que la convention portant création de ce CFA en prévoit l'organisation (si tel n'est pas le cas, il a tout de même droit à ces 5 jours ouvrables de congé).

Le congé visé ci-dessus donne droit au maintien du salaire. Il est situé dans le mois qui précède les épreuves ; il s'ajoute au congé payé et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à **l'article L. 3164-9 du code du travail**, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

Mise en danger de l'apprenti

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé propose au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) la suspension du contrat d'apprentissage. Cette suspension s'accompagne du maintien par l'employeur de la rémunération de l'apprenti.

Dans le délai de 15 jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le Direccte se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.

Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Le CFA prend alors les dispositions nécessaires pour que l'apprenti poursuive la formation et trouve un nouvel employeur.

En cas de refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut interdire à l'employeur de recruter des apprentis ou des jeunes en contrats en alternance pour une certaine durée.

Cette interdiction peut être levée si l'employeur prend les mesures propres à supprimer tout risque d'atteinte à la santé et à l'intégrité morale et physique du jeune.

6. Contrôle l'apprentissage

L'apprentissage est soumis à un double contrôle de la part de :

- l'inspection de l'apprentissage, chargée de suivre le bon déroulement de la formation et ses aspects pédagogiques. Pour le secteur de la jeunesse et des sports, l'inspection de l'apprentissage est assurée par des inspecteurs de la jeunesse et des sports, commissionnés à cet effet par leur ministre ;
- l'inspection du travail, qui veille à l'application de la réglementation.

Si l'employeur méconnaît ses obligations, la poursuite des contrats en cours et la possibilité de continuer à engager des apprentis peuvent être remises en cause par l'autorité administrative compétente.

ANNEXES

1. Complément de formation dispensé dans d'autres entreprises que celle qui emploie l'apprenti.

Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie, notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci. L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage. Les dispositions applicables dans une telle situation (convention tripartite, maître d'apprentissage, responsabilités respectives de l'employeur et de l'entreprise d'accueil, etc.) sont prévues, notamment, par les articles **R. 6223-10 à R. 6223-16 du code du travail auxquels on se reportera**

Lorsque cette mise à disposition s'effectue auprès d'une entreprise d'accueil établie hors du territoire national, cette convention doit être conforme au modèle fixé par arrêté ministériel.

2. Stage professionnalisant

La disposition mentionnée ci-dessous vise à répondre aux difficultés que rencontrent de nombreux jeunes pour trouver un employeur, en leur permettant de suivre leur formation en CFA tout en continuant à chercher une entreprise pour les accueillir.

Par exception toutefois, un jeune âgé de 16 à 25 ans, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, suivre en CFA ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle mentionnée à l'article **L. 6211-1 du code du travail**. La durée du cycle de formation est d'une année au maximum ; les

jeunes peuvent être accueillis dans la limite des places conventionnées avec le conseil régional. Le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Sa protection sociale est financée par l'État ; le CFA ou la section d'apprentissage doit ainsi faire une demande à **l'antenne régionale de l'ASP** pour chaque jeune accueilli, et informer cette instance dès que l'apprenti a trouvé un employeur.

Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le CFA ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages professionnalisants en entreprise. Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an ; toutefois, l'organisation du stage peut prévoir un ou plusieurs retours du jeune dans le CFA ou la section d'apprentissage pendant la durée du stage, dans la limite d'un trimestre. Pour chaque stage professionnalisant, une convention est signée entre le jeune ou, s'il est mineur son représentant légal, le centre de formation d'apprentis et le représentant de l'entreprise accueillant le jeune. Cette convention fixe les dates de début et de fin de stage qui est mis en œuvre selon les dispositions de l'article D. 331-15 du code de l'éducation (ou de l'article R. 715-1-5 du code rural et de la pêche maritime pour les activités qui relèvent de ce code) relatif aux périodes de formation en milieu professionnel. La convention précise également les objectifs du stage, son programme et ses modalités d'organisation. Un tuteur appartenant à l'entreprise et possédant la qualification professionnelle requise est désigné par le représentant de l'entreprise. A tout moment, le bénéficiaire de cette disposition peut conclure un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.