

## Fiche n° 1 – LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage permet l'accès à une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre reconnu (certifications inscrites au RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles). Il ouvre aux jeunes une vraie filière de formation allant du CAP (niveau V) aux diplômes des grandes écoles ou d'ingénieurs (niveau I), tout en leur offrant un contrat de travail. La formation des jeunes, est organisée alternativement en entreprise (où l'apprenti a le statut de salarié) et en Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Article L 6211-1 du code du travail

### LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- C'est un contrat de travail particulier, rédigé à l'aide d'un formulaire « Cerfa » qui est soumis à une procédure d'enregistrement par les chambres consulaires.
- Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée (dans ce cas le contrat débute par une période d'apprentissage): la durée du contrat/ de la période d'apprentissage varie de 1 à 3 ans, selon le cycle de formation suivi.
- Il est signé par les parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.
- Il peut être conclu par des jeunes de 16 à moins de 26 ans (hors dérogations possible).
- La formation en CFA est d'une durée moyenne de 400 h par an.
- Il donne lieu pour les entreprises, à des exonérations de charges et à des aides financières de l'Etat et de la région.
- Il prévoit pour les jeunes, une rémunération calculée en pourcentage du SMIC (ou du minimum conventionnel si plus favorable) variant en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année de sa progression dans le ou les cycles de formation.

Articles L6221-1 et suivants du code du travail

Article L6222-4 du code du travail

**Formulaire(s) Type(s) :**

Cerfa n° 10103\*05

Notice 51649#01

Article L6222-7 du code du travail

Art. L6222-7-1 du code du travail

Article R6233-52 du code du travail

Article L 6222-27 et suivants du code du travail

Article D 6222-26 et suivants du code du travail

### UNE RELATION TRIPARTITE ET TRES ETROITE ENTRE

- L'apprenti qui effectue son parcours de formation professionnelle initiale, sous statut salarié, entre entreprise et CFA.
- Le CFA qui pour mission d'assurer l'enseignement technologique et pratique du jeune, de garantir sa progression pédagogique et de le présenter aux examens pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre reconnu.
- L'entreprise et plus particulièrement, le maître d'apprentissage qui a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

*De la qualité de leurs relations dépend le succès de la formation en alternance.*

### LES AUTRES PARTENAIRES INCONTOURNABLES DE L'APPRENTISSAGE

- Les organisations professionnelles qui contribuent au même titre que les entreprises, au financement de l'alternance.
- Les régions qui ont en charge la politique régionale de formation et à ce titre la gestion de la formation par apprentissage. Ils sont les premiers partenaires des CFA et décident de l'ouverture et de la fermeture de sections mais aussi des modalités de versement à l'employeur de la prime régionale.

#### Interlocuteurs / contacts utiles :

- Centre de formation d'apprentis (CFA)

- DIRECCTE

- Régions

#### Liens Utiles :

- [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

- [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

## Fiche n° 4 - MAITRE D'APPRENTISSAGE

### MISSIONS

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur.

Il contribue à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une **équipe tutorale** au sein de laquelle sera désigné un **maître d'apprentissage référent**, qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

### CONDITIONS

Le maître d'apprentissage doit :

- être **majeur**
- offrir **toutes les garanties de moralité**
- remplir des **conditions de compétences**, qui se définissent en terme de diplôme et d'années d'expérience :

\* être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel visé par la qualification préparée par le jeune, et d'un niveau au moins équivalent à cette qualification + 2 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification envisagée par le jeune,

OU

\* sans titre ou diplôme mais avoir un niveau minimal de qualification déterminé par la CODEI + 3 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification envisagée par le jeune,

OU

\* sans titre ou diplôme mais justifier de 3 ans d'expérience professionnelle en relation avec la qualification envisagée par le jeune et avoir l'avis du recteur ou du DRAAF ou du DRJSCS,  
faute de réponse dans un délai de 1 mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée acquise.

Les années de formation en alternance ne sont pas comptabilisées pour le calcul de l'expérience professionnelle requise du maître d'apprentissage.

NB : pour la spécificité des entreprises de travail temporaire, voir la fiche 16

*Article L6223-5 du code du travail*

*Articles L6223-6 et R6223-23 du code du travail*

*Article R6223-22 et R6223-24 du code du travail*

**Document pouvant être demandé au cours de l'instruction**

Copie des titres ou diplômes  
Justificatifs du nombre d'années d'expérience

OU  
Justificatif du nombre d'années d'expérience  
Avoir le niveau minimum fixé par le CODEI

OU  
Avis du recteur ou du DRAAF  
Justificatifs du nombre d'années d'expérience

### Interlocuteurs / contacts utiles :

- DIRECCTE
- Recteur/ DRAAF/DRJSCS

### Liens Utiles :

- [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)
- [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

## Fiche n° 5 - NOMBRE D'APPRENTIS PAR ENTREPRISE

Il faut lire de manière complémentaire les textes relatifs au contrat d'apprentissage et aux contrats en alternance.

### DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE

Chaque maître d'apprentissage (employeur ou salarié) peut accueillir simultanément : 2 apprentis ou élèves en classes préparatoires à l'apprentissage / DIMA + 1 apprenti redoublant.

#### Exemples :

- un employeur peut être maître d'apprentissage de 2 apprentis
- un salarié peut être maître d'apprentissage d'1 apprenti, d'1 redoublant et avoir la responsabilité d'1 élève en classe préparatoire à l'apprentissage

#### Dérogations :

- des dérogations individuelles peuvent être accordées par le CODEI
- dans certaines branches professionnelles, les plafonds d'emploi simultanés d'apprentis peuvent être différents. Ces limites sont fixées par arrêté interministériel. C'est notamment le cas pour la coiffure (arrêté du 10 mars 1992), la pharmacie

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS EN ALTERNANCE, si dans l'entreprise, il y a des salariés en contrat et/ ou en période de professionnalisation

**Lorsque le tuteur est salarié :** il ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, périodes de professionnalisation

**Lorsque le tuteur est l'employeur :** il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, périodes de professionnalisation

#### Exemples :

- un salarié tuteur peut exercer ses fonctions à l'égard d'1 apprenti, d'1 salarié en contrat de professionnalisation et 1 en période de professionnalisation
- un salarié tuteur peut exercer ses fonctions à l'égard de 2 salariés en contrat d'apprentissage et d'1 personne en période de professionnalisation
- un employeur tuteur peut exercer ses fonctions à l'égard d'1 salarié en contrat d'apprentissage et d'1 salarié en contrat de professionnalisation
- un employeur peut exercer ses fonctions à l'égard de 2 apprentis et d'1 apprenti redoublant (c'est la disposition sur le contrat d'apprentissage qui prévaut).

NB : pour la spécificité des entreprises de travail temporaire, voir la fiche 16

#### Interlocuteurs / contacts utiles :

Recteur / DRAAF/DRJSCS  
DIRECCTE

#### Liens Utiles :

[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)  
[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

Articles R6223-6 et suivants du code du travail

Article D6324-5 du code du travail

## Fiche n° 12 - DUREE DE TRAVAIL DES APPRENTIS

Le temps consacré à la formation en CFA est compris dans l'horaire de travail.

### DUREE DU TRAVAIL DES APPRENTIS MINEURS

La durée de travail journalière est limitée à **8 heures par jour** dans la limite de **35 heures par semaine**.

Des dérogations peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail. La durée du travail peut ainsi être portée, à titre **exceptionnel**, à 40 heures par semaine sans pouvoir dépasser la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Le temps de repos hebdomadaire est au minimum de **2 jours consécutifs** incluant le dimanche sauf dérogations.

Le temps de repos quotidien pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans est au minimum de 14 heures par jour et pour ceux de 16 à 18 ans, au minimum de 12 heures par jour.

Le temps de pause quotidien est de 30 minutes pour 4h30 de travail consécutives

### DUREE DU TRAVAIL DES APPRENTIS MAJEURS

La durée de travail journalière est limitée à **10 heures par jour** dans la limite de **35 heures par semaine**.

L'apprenti peut effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 48 heures sur une semaine ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines.

Le temps de repos hebdomadaire est au minimum de **24 heures consécutives** auquel se rajoute le temps de repos quotidien.

Le temps de repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives

Le temps de pause quotidien est au minimum de 20 minutes pour 6 heures de travail consécutives.

### MAJORATION POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les apprentis effectuant des heures supplémentaires sont rémunérés selon les dispositions légales et conventionnelles applicables à l'entreprise : une majoration de salaire suivant le nombre d'heures supplémentaires effectuées.

**DES DISPOSITIONS PARTICULIERES EN MATIERE DE DUREE DE TRAVAIL PEUVENT ETRE PREVUES PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES**

#### Interlocuteurs / contacts utiles :

- CFA
- DIRECCTE
- Branches professionnelles

#### Liens Utiles :

- [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)
- [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

Article L3162-1 du code du travail

Article L6222-25 du code du travail

Article L3164-2 du code du travail

Article L3164-1 du code du travail

Article L3162-3 du code du travail

Articles L3121-10 et L3121-34 et suivants du code du travail

Article L3132-2 du code du travail

Article L3131-1 du code du travail

Article L3121-33 du code du travail

Article L3121-22 et suivants du code du travail

## Fiche n°17 – TRAVAIL DE NUIT, LES DIMANCHES ET JOURS FERIES DES APPRENTIS MINEURS

### ▪ Travail de nuit

Une dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis mineurs peut-être accordée aux secteurs suivants :

- \* la boulangerie
- \* la pâtisserie

Pour ces 2 secteurs, le travail de nuit peut-être autorisé avant 6 heures mais au plus tôt à partir de 4 heures pour permettre aux apprentis mineurs de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de pâtisserie. Seuls les établissements où toutes les phases de fabrication ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation.

- \* les courses hippiques (ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course)
- \* les spectacles

L'autorisation ne porte que de 22 heures à 24 heures.

Pour le secteur des courses hippiques, la dérogation ne peut être utilisée que 2 fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.

- \* la restauration
- \* l'hôtellerie

Dans ces deux secteurs l'autorisation ne vaut que de 22 heures à 23 heures 30.

### Procédure

- \* Le travail de nuit des apprentis de moins de 18 ans ne peut être effectué que sous la responsabilité effective du maître d'apprentissage
- \* La dérogation est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée d'un an renouvelable.
- \* Certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions particulières

### ▪ Travail les dimanches

Une autorisation à l'interdiction du travail les dimanches des apprentis mineurs est accordée aux secteurs suivants :

- \* l'hôtellerie
- \* la restauration
- \* les traiteurs et organisateurs de réception
- \* les cafés, tabacs et débits de boisson
- \* la boulangerie
- \* la pâtisserie
- \* la boucherie
- \* la charcuterie
- \* la fromagerie-crèmerie
- \* la poissonnerie
- \* les magasins de vente de fleurs naturelles, jardinerie et graineries
- \* les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente des denrées alimentaires au détail.

### ▪ Travail des jours fériés

Les apprentis mineurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi. Mais dans les secteurs listés précédemment (CF travail les dimanches), une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette interdiction, sous réserve du respect des dispositions relatives au repos hebdomadaire.

Articles L. 3163-2 et L.6222-26 du code du travail

Articles R3163-1 et suivants du code du travail

Article R3163-5 du code du travail

Article L. 3164-5 du code du travail

Article R3164-1 du code du travail

Article L. 3164-8 du code du travail

Article R3164-2 du code du travail

### Interlocuteurs / contacts utiles :

- CFA
- DIRECCTE

### Liens Utiles :

- [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)
- [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

## Fiche n° 18 – LA RUPTURE DU CONTRAT

Les modes de rupture du contrat / de la période d'apprentissage sont limités :

### PENDANT LES DEUX PREMIERS MOIS D'APPRENTISSAGE

La résiliation unilatérale du contrat / de la période par l'une ou l'autre des parties est possible. Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA, à la chambre consulaire qui la transmet à la DIRECCTE (via Ari@ne)

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, cette résiliation ne peut donner lieu à indemnisation.

*Articles L6222-18 et suivants du code du travail*

*Articles R6222-21 et suivants du code du travail*

### APRES LES DEUX PREMIERS MOIS D'APPRENTISSAGE

- **Rupture d'un commun accord** du contrat / de la période d'apprentissage  
Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA, à la chambre consulaire qui la transmet à la DIRECCTE.
- **Rupture anticipée du contrat d'apprentissage**  
En cas d'obtention du diplôme ou du titre, l'apprenti peut décider de mettre fin au contrat d'apprentissage avant le terme fixé initialement s'il a informé par écrit l'employeur au moins deux mois auparavant.  
  
Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA, à la chambre consulaire qui la transmet à la DIRECCTE.
- **Résiliation** du contrat / de la période d'apprentissage **prononcée par le conseil de prud'hommes**, statuant en la forme des référés, 3 motifs peuvent être invoqués
  - \* Faute grave de l'une des parties
  - \* Manquements répétés de l'une des parties à ses obligations
  - \* Inaptitude physique ou professionnelle de l'apprenti à exercer son métier. Elle doit être constatée par un examen individuel fait par un organisme habilité (CIO, ou centre attaché aux chambres de métiers, médecin du travail, scolaire...) avec avis circonstancié du directeur du CFA. La conclusion de cet examen est transmise au juge le cas échéant, aux parties, au directeur du CFA, à la chambre consulaire qui la transmet à la DIRECCTE.

*Articles L6222-19, R6222-22 et R6223-23 du code du travail*

*Articles R6222-36 et suivants du code du travail*

### RUPTURE DU CONTRAT EN CAS DE SUITE DE CONTRAT

Les dispositions relatives à la détermination de la période d'essai d'un CDD sont applicables en cas de suite de contrat.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la durée de la période d'essai ne peut excéder :

- >> une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois
- >> une durée d'un mois dans les autres cas

*Articles L6222-18, L1242-10, L1221-9 du code du travail*

Lorsque le nouveau contrat est signé en CDI, ce sont les dispositions de la période d'essai pour un CDI qui sont appliquées.

#### Interlocuteurs / contacts utiles :

DIRECCTE  
CFA

#### Liens Utiles :

[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)  
[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)

## Fiche n° 19– DISPOSITIONS FINANCIERES

### EXONERATION DES COTISATIONS SOCIALES

Les exonérations de cotisations varient selon l'effectif de l'entreprise au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat (non compris les apprentis) et s'appliquent jusqu'à la fin du contrat / de la période d'apprentissage.

L'apprenti est exonéré de la CSG / CRDS.

- **Entreprises de moins de 11 salariés et employeurs inscrits au répertoire des métiers et au registre des entreprises (départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle):**

L'Etat prend en charge l'ensemble des cotisations sociales (patronales et salariales) quel que soit le montant du salaire versé à l'apprenti.

Les entreprises sont exonérées :

- des cotisations de Sécurité Sociale : maladie, retraite, invalidité, décès, vieillesse, veuvage, allocations familiales,
- des cotisations légales et conventionnelles imposées par la loi : retraite complémentaire, d'assurance chômage, fonds de garantie des salaires, aide au logement,

- **Entreprises de 11 salariés et plus (non artisanales) :**

Exonérations :

- de la part patronale et salariale des cotisations de sécurité sociale,
- de la part salariale des cotisations légales et conventionnelles imposées par la loi : AGFF, cotisations d'assurance chômage et retraite complémentaire,
- les cotisations restant dues sont calculées sur une base forfaitaire.

- **Pour toutes les entreprises :** les employeurs sont soumis aux cotisations accident du travail, maladie professionnelle, pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.



Désormais, les cotisations vieillesse sont calculées sur le salaire de l'apprenti et non plus sur une assiette forfaitaire (suppression de l'abattement des 11%).

### PRIME REGIONALE

L'embauche d'un apprenti ouvre droit à une aide au minimum 1000 euros par an et par apprenti pour les entreprises de moins de 11 salariés. Cette aide est versée par la région.

### CREDIT D'IMPOT

Le crédit d'impôt est limité à la première année du cycle de formation des apprentis et pour les seuls apprentis préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal au BAC +2. Son montant est de 1600 € (2200 € dans certains cas, notamment pour l'embauche de travailleurs handicapés).

Article L6243-2 du code du travail

Article D6243-5 du code du travail

Loi de finances pour 2007 n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 (article 143)

Loi de financement de sécurité sociale n°2013-1203 du 23 décembre 2013 (article 20)

Article L6243-1 du Code du travail

Loi de finances 2014 n°2013-1278 du 29 décembre 2013 (article 140)

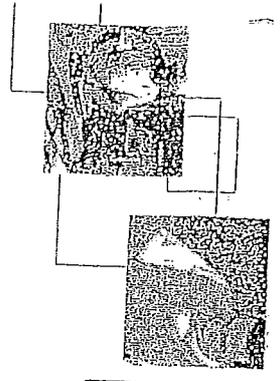
Loi de finances 2014 n°2013-1278 du 29 décembre 2013 (article 36)

#### Interlocuteurs / contacts utiles :

- Inspection du travail
- CFA
- DIRECCTE
- URSSAF, MSA

#### Liens Utiles :

- [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)
- [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)



# La durée de travail des salariés et apprentis

Age du Salarié	Durées de travail			Repos hebdomadaire		Pausa et repos		Travail de nuit		Heures supplémentaires
	Durée journalière	Durée légale hebdomadaire	Durée maximale hebdomadaire	Tout secteur	Dérogation pour certains secteurs <sup>1</sup>	Repos entre 2 journées	Pause	Période	Régime	
Moins de 16 ans	8 h	35 h	35 h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives	14 h	30 mn pour 4 h 30 de travail	20 h 6 h	Interdiction	5 h sup./semaine Avec autorisation Inspection du Travail et Médecine du Travail
Moins de 18 ans	8 h	35 h	35 h (40 h si autorisation)	48 h consécutives dont le dimanche	48 h consécutives Travail du dimanche possible	12 h	30 mn pour 4 h 30 de travail	22 h 6 h	Interdiction sauf dans certains secteurs <sup>2</sup>	5 h sup./semaine Avec autorisation Inspection du Travail et Médecine du Travail
A partir de 18 ans	10 h maximum	35 h	48 h et 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives	24 h en principe le dimanche	24 h Travail du dimanche possible	11 h	20 mn pour 6 h de travail	21 h 6 h	Possible	Disposition de droit commun (dans la limite de 48 h de travail/semaine ou 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives)

Art. R.213-9 du Code du Travail vise les secteurs suivants : l'hôtellerie, la restauration, les traiteurs et organisateurs de réception, les cafés, tabacs et débits de boisson, la boulangerie, la pâtisserie, la boucherie, la charcuterie, la fromagerie-crèmerie, la poissonnerie, les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et gramineries, les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail.

<sup>1</sup> Possibilité de demande de dérogations (accordée par l'inspecteur du travail pour une durée de 1 an renouvelable) dans les secteurs de :

- Boulanger et pâtisseries : travail possible dès 4h du matin.
- Hôtellerie et restauration : travail possible jusqu'à 23h30.

## Entrée en apprentissage des ressortissants étrangers

Ce tableau ne concerne pas les candidats à l'apprentissage qui bénéficient d'un libre accès (sans autorisation) au marché du travail en France, à savoir :

- Les ressortissants d'un Etat de l'Union Européenne (sauf Bulgarie et Roumanie)
- Les ressortissants d'un Etat de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein et Norvège)
- Les ressortissants de la Suisse

<b>Entrée en apprentissage possible</b>	
<b>Mineur</b> (quelque soit sa situation)	<b>Oui si autorisation de travail préalable</b> accordée par l'UT de la DIRECCTE (service de la main d'œuvre étrangère)
<p>Autorisé à travailler car en possession de l'une des cartes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- carte de résident</li> <li>- carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale »</li> <li>- carte de séjour salarié</li> <li>- carte de séjour étudiant*</li> <li>- récépissé de première demande ou de demande de renouvellement portant la mention « autorise son titulaire à travailler »</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Oui sans autre formalité</b></p> <p>* Pour les étudiants, une régularisation de la situation devra avoir lieu car la durée maximale de travail par an d'un étudiant est de 964h/an.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Majeur</b></p> <p>Autorisé à séjourner : <i>toutes les autres cartes de séjour</i>, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- carte de séjour mention « visiteur »</li> <li>- carte de séjour mention « stagiaire »</li> <li>- carte de séjour mention « scientifique »</li> <li>- carte de séjour mention « artiste »</li> <li>- carte de séjour mention « commerçant et artisan »</li> <li>- carte de séjour mention « non salarié »</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Oui si autorisation de travail préalable</b> accordée par l'UT de la DIRECCTE (service de la main d'œuvre étrangère). Celle-ci pourra être délivré sur présentation du contrat d'apprentissage signé par les parties ou d'une promesse d'embauche</p>
Ni autorisé à travailler, ni autorisé à séjourner	<b>Non</b>