



TOUT SAVOIR SUR L'APPRENTISSAGE

SOMMAIRE

Le contrat d'apprentissage	3
À quel âge peut-on être apprenti ?	3
LE CONTRAT	5
Établissement du contrat	5
Le contrat à la loupe	6
Les avenants au contrat d'apprentissage	8
La rupture de contrat pendant la période probatoire	9
La rupture de contrat après la fin de la période probatoire ..	9
SALAIRES	11
LA FORMATION	13
Le maître d'apprentissage	13
LES DROITS	15
Le temps de travail	15
Le télétravail	16
Les congés payés	17
Autres congés	17
Les droits sociaux	18
Le cumul d'emplois	19
LES DEVOIRS	21
ET APRES L'APPRENTISSAGE ?	22
Dans les entreprises privées	22
Dans la Fonction Publique	23
ACTION LOGEMENT - DES AIDES ET SERVICES POUR LES SALARIÉS DE MOINS DE 30 ANS (EN ALTERNANCE, 1^{ER} JOB, CDD...)	24

Le contrat d'apprentissage.....



Dans le cadre de votre orientation scolaire et professionnelle, vous avez opté pour un contrat d'apprentissage. C'est un contrat de travail de droit privé, régit par le Code du Travail.

Ce contrat consiste en l'alternance de périodes de formation théorique et de périodes de formation pratique

réalisées dans une entreprise ou un service public, dans le but d'obtenir un titre ou un diplôme professionnel.

Le but de ce contrat est d'acquérir un métier !

Fondement du contrat d'apprentissage, lors de vos temps en entreprise vous êtes sous la responsabilité d'un **maître d'apprentissage** dont le rôle est de vous accompagner dans l'acquisition d'un savoir-faire professionnel.

L'apprentissage est accessible du CAP au doctorat ou permet d'obtenir un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

À quel âge peut-on être apprenti ?.....

Âge minimum

L'apprenti doit être âgé au **minimum de 16 ans**.

Il est toutefois possible d'être apprenti à **15 ans** si l'âge de

TOUT SAVOIR SUR L'APPRENTISSAGE

16 ans est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile : du 1er janvier au 31 décembre.

Le jeune doit avoir terminé son année scolaire de 3e.

Âge maximum

L'apprenti doit être âgé au **maximum de 29 ans révolus** (30 ans moins un jour).

L'apprenti peut être âgé au **maximum de 35 ans** révolus (36 ans moins 1 jour) dans les cas suivants

- apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
- précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ;
- précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces cas, **il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats.**

Dérogations à l'âge maximum

Il n'y a **pas d'âge maximum** dans les cas suivants :

- apprenti reconnu travailleur handicapé ;
- apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ;
- apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau ;
- apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen.

LE CONTRAT

Établissement du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit de droit privé.

Il comporte des **mentions obligatoires**, notamment :

- nom et prénom de l'employeur (ou dénomination de l'entreprise) ;
- effectif de l'entreprise ;
- diplôme ou titre préparé par l'apprenti ;
- salaire dû pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage ;
- **nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage** ;
- attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle ;
- conditions de déduction des avantages en nature : biens ou services fournis par un employeur à un salarié ou par une association à un bénévole (nourriture, logement, véhicule, téléphone mobile, micro-ordinateur, accès internet, etc.).

Selon l'effectif, l'entreprise aura différentes obligations. A partir de 250 salariés une entreprise doit compter 5 % d'apprentis.

Ce point est important, car le maître d'apprentissage est déterminant dans la qualité de formation en entreprise. Un maître d'apprentissage peut avoir jusqu'à deux apprentis en formation.

Il est conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103.

Le contrat à la loupe

Votre contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, quelle que soit la forme de l'entreprise qui vous recrute (privée, administration, établissement...), **à durée limitée**.

La durée du contrat est égale à la durée du cycle de formation que l'apprenti prépare pour obtenir sa qualification allant de **six mois minimum à trois ans maximum**.

La durée du contrat peut être adaptée en fonction du niveau de l'apprenti et des compétences déjà acquises. Dans ce cas, une convention tripartite est conclue entre le CFA, l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Le contrat doit être écrit et signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal).

Il est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur).

La durée peut être portée à quatre ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

Un exemplaire doit vous être remis. Un second exemplaire est conservé par l'employeur.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant.

Le défaut d'écrit, l'absence ou l'irrégularité des mentions obligatoires peuvent entraîner la nullité du contrat.

Il doit contenir des mentions obligatoires (identité des parties et du **maître d'apprentissage**, durée, salaire, diplôme/titre préparé...).

Le non-respect de la procédure obligatoire peut entraîner la requalification du contrat d'apprentissage en CDI ou CDD.

La conclusion et l'exécution d'un contrat d'apprentissage implique, pour l'employeur, de verser un salaire à son apprenti, variable en fonction de l'âge de celui-ci et de lui assurer une formation professionnalisante à un métier.

Procédure obligatoire :

Les parties signent le contrat.

L'employeur transmet le contrat et la convention de formation à l'OPCO compétent qui vérifie les conditions légales (dans les 5 jours) et aux services déconcentrés du ministère du travail (en général DREETS (*Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités*), DDETS (*Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités*) et DDETSP (*Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations*)), soit par email ou courrier, soit via la plateforme CELIA.

La DREETS ou la DDETS vérifie, dans un délai de **20 jours** à compter de la réception de l'ensemble des documents, que le contrat satisfait aux conditions relatives aux formations éligibles à l'apprentissage, à l'âge de l'apprenti et à sa rémunération. À défaut, elle peut en refuser le dépôt, c'est-à-dire la validation.

L'article R. 6222-36 du code du travail prévoit la visite médicale de l'apprenti. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, l'examen médical d'embauche doit obligatoirement intervenir avant le début d'exécution du contrat.

La visite médicale s'effectue auprès d'un médecin agréé (listes établies par les agences régionales de santé et disponibles sur le site de l'Agence Régionale de Santé (ARS) compétente géographiquement).

En cas de travail de nuit ou de risques professionnels particuliers, l'apprenti bénéficient d'un suivi particulier. De plus, si l'apprenti est mineur, les dispositions du code du travail relatives aux « jeunes travailleurs » s'appliquent (Articles L4153-1 à L4153-9).

Le bulletin n° 2 du casier judiciaire peut être demandé par les employeurs dirigeants des organismes de droit public ou de droit privé qui exercent une activité culturelle, éducative ou sociale auprès des mineurs.

L'inscription de mentions au bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'intéressé ne rend pas incompatible le recrutement sur certaines fonctions de la fonction publique. Cette appréciation est laissée à l'administration qui recrute, sous le contrôle du juge administratif.

Les avenants au contrat d'apprentissage..

Des modifications peuvent être apportées au contrat d'apprentissage pendant son exécution. Il convient alors de rédiger un nouveau CERFA qui sera codifié en tant qu'avenant au contrat initial.

Les avenants sont notamment prévus dans les cas suivants :

- pour la prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti ;
- prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé
- changement de maître d'apprentissage ;
- changement de durée de travail hebdomadaire, réduc-

- tion de durée ;
- modification du lieu d'exécution du contrat.

La rupture de contrat pendant la période probatoire

Pendant les 45 premiers jours du contrat, le contrat d'apprentissage peut être légitimement rompu de part et d'autre, sans que l'employeur ou l'apprenti ne donne de justification.

La période des 45 jours commence à courir dès le 1^{er} jour d'exécution réelle du contrat. En cas de maladie, la période des 45 jours peut être suspendue et prorogée automatiquement de la durée correspondante au nombre de jours de formation pratique et théorique non exécutés.

La durée peut être portée à quatre ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

La rupture de contrat après la fin de la période probatoire

Le contrat d'apprentissage peut être légitimement rompu dans les hypothèses suivantes :

- en cas de liquidation de l'entreprise ;
- lorsque l'apprenti obtient son diplôme de manière anticipée. Il doit alors informer son employeur dans un délai minimal de cinq jours calendaires.

L'apprenti peut mettre fin à son contrat.

Dans ce cas, la rupture du contrat a lieu dans un délai minimal de sept jours calendaires après information de l'em-

ployeur. L'apprenti doit faire appel au médiateur de l'apprentissage qui dispose d'un délai de 15 jours pour tenter de trouver une solution amiable au litige.

L'employeur peut licencier l'apprenti :

- en cas de faute grave, manquement répété aux obligations (exemples : absences injustifiées, ivresse au travail) ;
- en cas d'inaptitude ;
- en cas de force majeure (événement imprévisible, insurmontable et échappant au contrôle des personnes concernées (exemple : catastrophe naturelle) ;
- en cas d'exclusion de l'élève de son établissement scolaire (CFA, université...).

Que la rupture soit du fait de l'apprenti ou de l'employeur, l'apprenti ne bénéficie ni d'indemnités de fin de contrat, ni de prime de précarité.

Où trouver le médiateur de l'apprentissage ?

Chambre du commerce et de l'industrie :

<https://www.cci.fr/contact>

Ministère : dans certains ministères des médiateurs ont été nommés. Cela n'est pas le cas au MTECT à l'heure de la rédaction de ce livret. La médiation est donc assurée par le service des ressources humaines de proximité dont relève l'apprenti.

SALAIRES

Grille de rémunération des apprentis

La rémunération minimale d'un apprenti est calculée en fonction de l'âge de l'apprenti au moment de cette embauche et de l'année d'exécution de contrat.

Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic.

NB : Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

A noter :

- Les employeurs publics ont la faculté de majorer les taux de rémunération de 10 à 20 points en cas de succession de contrats d'apprentissage, en cas de réduction de durée de contrat, ou en cas d'enseignement supérieur.

Exonérations de cotisations

Ces salaires bruts sont exonérés de cotisations salariales.

L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dans la limite de 79 % du Smic.

Par ailleurs, la totalité du salaire versé au titre du contrat d'apprentissage est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRD.



Attention, dans le cadre des débats budgétaires en cours fin 2024, le gouvernement a voulu faire abaisser le seuil d'exonération de cotisations de 79 à 50 % du SMIC et imposer le paiement de la CSG/CRDS aux apprentis dont la rémunération dépasse ce même seuil. Si le budget de la sécurité sociale avait été approuvé, ces deux mesures auraient entraîné une baisse de rémunération nette des apprentis de respectivement 19 et 5 € par mois en moyenne (salaire moyen des apprentis : 1042 €).

- Pour les entreprises privées : il est primordial de vérifier les éventuelles clauses des conventions collectives, ou des accords d'entreprise rédigées à ce sujet (la convention collective applicable est indiquée sur le bulletin de paye de l'apprenti ou sur le contrat de travail et est consultable sur legifrance).
- La rémunération de l'apprenti est exonérée de cotisations sociales et prélèvements fiscaux dès lors que, annuellement, elle ne dépasse pas le montant de 18 760 €.

Rémunération minimale	Âge de l'apprenti			
Année d'exécution du contrat de travail	moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	27 %	43 %	Le plus élevé entre 53 % du SMIC ou 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	Le plus élevé entre le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 ^e année	39 %	51 %	Le plus élevé entre 61 % du SMIC ou 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	
3 ^e année	55 %	67 %	Le plus élevé entre 78 % du SMIC ou 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	

Au 1^{er} juillet 2024 cela correspond donc à :

Rémunération minimale	Âge de l'apprenti			
Année d'exécution du contrat de travail	moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	477,07 €	759,77 €	Au moins 936,47 €	Au moins 1 766,92 € (SMIC)
2 ^e année	689,10 €	901,13 €	Au moins 1 077,82 €	
3 ^e année	971,80 €	1 183,83 €	Au moins 1 378,20 €	

LA FORMATION

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires et suffisantes pour garantir la formation de l'apprenti :

- inscription aux épreuves du diplôme ;
- équipement ;
- techniques ;
- conditions de travail ;
- désignation du maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage

En tant qu'apprenti que ce soit dans l'entreprise ou au sein de la Fonction Publique d'Etat, vous dépendez d'un maître d'apprentissage.

Désigné par l'employeur, il est responsable de votre formation métier.

Il est chargé de vous enseigner les savoirs-faire et les techniques en lien avec le diplôme préparé.

Il doit respecter plusieurs conditions et notamment justifier du même diplôme ou titre professionnel que celui que vous préparez.

À défaut, il doit justifier d'une activité de **deux années d'expérience**, d'une activité en lien avec le diplôme ou le titre préparé.

Il vous accompagne dans votre travail en vue de l'obtention du diplôme ou du titre et assume la fonction de tuteur.

Il est en liaison directe avec votre établissement scolaire.

Il ne peut pas former **plus de deux jeunes** à la fois. Trois, dans le cas d'un redoublant.



LES DROITS

Le temps de travail

Pour les mineurs

La durée légale du travail 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 est possible, à titre exceptionnel, d'effectuer cinq heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail.

Le temps passé en CFA est au minimum de 25 % du temps de travail.

Il n'est cependant pas possible de travailler plus de 8 heures par jour et plus de 4 h 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 mn consécutives.

Deux jours de repos consécutifs par semaine sont obligatoires.

Sauf exception dans certains secteurs d'activité, l'apprenti ne peut pas travailler le dimanche.

Le travail de nuit est interdit entre 22 h et 6 h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20 h et 6 h pour un jeune de moins de 16 ans, sauf dérogations.

Il est interdit de travailler un jour de fête légale.

Pour les majeurs

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de travail est identique à celui des autres salariés.

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

Vous pouvez effectuer des heures supplémentaires.

Le télétravail.....

Dans les entreprises privées, la possibilité de télétravail pour l'apprenti est indiquée dans la convention collective ou dans les accords d'entreprise.

Dans la fonction publique, un apprenti peut bénéficier du télétravail (ou plus précisément de téléformation) s'il est prévu par l'administration dans les mêmes conditions que les autres agents conformément à l'article L. 6222-23 du code du travail qui prévoit que l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des agents dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Les apprentis bénéficient donc de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021, et le cas échéant des accords spécifiques à l'employeur public.

Le télétravail doit être accompagné de mesures qui permettent l'encadrement, l'accompagnement et la formation de l'apprenti à distance par son maître d'apprentissage.

Les modalités du télétravail sont précisées dans le contrat d'apprentissage.

Les congés payés

Vous avez droit à 5 semaines de congés payés par an.

L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle vous pouvez prendre vos congés.

Si vous avez moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, vous pouvez demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge est examinée au 30 avril de l'année précédent la demande.

C'est le cas pour tous les salariés !

Autres congés

Congés pour la préparation à l'examen : congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède, si l'organisme de formation théorique n'a pas organisé une semaine de révision préalable. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

Journée d'appel de préparation à la défense ou journée Défense et Citoyenneté : autorisation d'absence exceptionnelle d'une journée pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Les autres congés et autorisations spéciales d'absence

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprentis. Ils bénéficient des congés payés selon les mêmes modalités que l'ensemble des agents, ainsi que des jours fériés et/ou chômés.

Ils ont également droit aux congés pour événements familiaux et autres autorisations spéciales d'absence prévus aux articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, selon les mêmes modalités que les agents publics conformément à l'article L. 6222-23 du même code.

Les apprentis ont droit au congé du second parent. D'une durée de 25 jours calendaires pour une naissance unique et de 32 jours calendaires pour une naissance multiple, il peut succéder au congé de naissance de 3 jours ou être pris séparément.

Les apprenties bénéficient des droits au congé de maternité, au même titre que tout salarié (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après) pour la naissance d'un enfant. Dès le début du congé, une attestation de salaire doit être établie par l'employeur et transmise à la CPAM (même formulaire que pour les congés de maladie – Cerfa N° 11135*03). Le congé de maternité ou d'adoption (d'une durée minimale de 16 semaines également) est assimilé, en droit du travail, à une période de travail effectif, et ce dans le cadre d'acquisition de tous droits (notamment, par exemple, de congés payés au titre de cette période, ou de l'ancienneté ainsi acquise).

Les droits sociaux.....

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et au régime complémentaire de retraite AGIRC-ARRCO dans le privé et au régime des agents non titulaires des collectivités territoriales IRCANTEC dans la fonction publique.

L'apprenti est exonéré des charges sociales et d'impôt sur

le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC. Il ne paiera également aucune cotisation salariale sur son salaire brut, dans la limite de 79 % du SMIC brut.

L'apprenti a droit à l'issue de son contrat d'apprentissage au bénéfice de l'indemnisation du chômage dès lors qu'il répond aux conditions pour y prétendre.

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'assurance chômage. Pour autant, ils se doivent d'assurer leurs apprentis contre le risque chômage, soit par la voie de l'auto-assurance, soit au moyen d'une adhésion spécifique à l'assurance chômage.

Le cumul d'emplois

Le cumul d'emploi est autorisé de droit, dans les limites suivantes :

- si le cumul du contrat d'apprentissage associé à un autre contrat n'a pas pour effet de dépasser les limites de 10 heures de travail par jour ET 48 heures par semaine ;
- sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette dernière limite est abaissée à 44 heures par semaine.

Est également possible de cumuler l'activité d'apprenti à celle d'auto-entrepreneur.

L'apprenti qui souhaite acquérir le statut d'autoentrepreneur doit en demander l'autorisation par écrit à sa hiérarchie et s'engager sur les points suivants :

- ne pas travailler pour le compte de son activité d'auto-entrepreneur sur ses heures de travail salariées ;
- ne pas utiliser le matériel mis à disposition du salarié dans le cadre de son activité principale pour l'exercice de l'activité secondaire ;

- informer l'employeur de sa création d'activité auto-entrepreneuriale si celle-ci touche le même domaine d'activité ou les mêmes clients que son employeur.

LES DEVOIRS

En formation

Vous devez suivre avec assiduité et ponctualité les activités pédagogiques.

Vous devez vous présenter aux épreuves du diplôme ou titre préparé.

Vous devez faire preuve de discréction professionnelle et de loyauté.

Au travail

Vous devez être présent au sein de l'entreprise ou de l'administration qui vous emploie et dans votre établissement scolaire ou universitaire.

En cas d'absence non justifiée de votre part, une retenue proportionnelle au temps d'absence non justifié sera prélevée sur votre salaire.

ET APRES L'APPRENTISSAGE ?

Dans les entreprises privées

3 situations possibles :

L'apprenti est embauché par l'employeur

Lorsque l'apprenti poursuit son activité dans l'entreprise à l'issue de son contrat d'apprentissage en signant un contrat de travail (CDI : CDI : Contrat de travail à durée indéterminée, CDD : CDD : Contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire) les dispositions suivantes s'appliquent :

- aucune période d'essai ne peut être imposée (sauf clause conventionnelle contraire) ;
- durée de l'apprentissage prise en compte pour le calcul de la rémunération ;
- durée de l'apprentissage prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté du salarié.

Le contrat ne se poursuit pas avec l'employeur

L'employeur doit remettre à l'apprenti les documents suivants :

- certificat de travail ;
- attestation France Travail (anciennement Pôle emploi) ;
- solde de tout compte ;
- état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées dans le cadre de dispositifs de participation, d'intéressement ou de plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise.

Le contrat est prolongé suite à l'échec à l'examen

En cas d'accord entre l'apprenti, l'employeur et le CFA, le contrat peut être prolongé d'1 an au maximum pour per-

mettre un doublement en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou une réorientation.

Dans la Fonction Publique

Les apprentis n'auront pas de proposition de contrat à l'issue de l'apprentissage, les apprentis souhaitant rejoindre la fonction publique doivent donc passer le concours.

Les services accomplis par l'apprenti au titre de son contrat d'apprentissage ne sont pas pris en compte comme services publics dans la fonction publique.

Cette période d'apprentissage n'est pas non plus prise en compte pour accéder aux concours internes.

Cependant, la durée du contrat d'apprentissage est pris en compte dans le calcul de la durée d'activité nécessaire pour se présenter au 3^e concours.

UNE OFFRE DIVERSIFIÉE DE LOGEMENTS⁽¹⁾

Action Logement propose des **logements adaptés à votre situation** :

- des **logements sociaux et intermédiaires** aux loyers modérés, accessibles sous conditions de revenus, depuis la plateforme al-in.fr ;
- **NOUVEAU ! Des logements temporaires meublés⁽²⁾** accessibles depuis une plateforme dédiée.

Connectez-vous sur actionlogement.fr > rubrique 'Démarrer dans la vie active'

(1) L'offre locative est réservée aux salariés d'entreprises privées non agricoles d'au moins 10 salariés

(2) Équipements type lit, réfrigérateur et parfois vaisselle, linge de lit...

L'accès aux offres de logement, aux services d'accompagnement locatif proposés par Action Logement sont strictement gratuits et ne peuvent pas faire l'objet d'une quelconque facturation ou rétribution. Par ailleurs, Action Logement n'établit et n'adresse aucun bon de visite aux candidats. Pour l'attribution d'un logement dans une résidence de logements temporaires, certains gestionnaires peuvent vous facturer des frais de dossiers mais ceux-ci sont détaillés et contractuels. En dehors de ce cas, si de l'argent vous est demandé, il s'agit d'une fraude que vous pouvez dénoncer à l'adresse fraude.als@actionlogement.fr

UNE AIDE POUR FINANCER VOTRE CAUTION

Action Logement vous propose **un prêt sans frais ni intérêt, l'AVANCE LOCA-PASS®**, pour financer le dépôt de garantie demandé à l'entrée dans un nouveau logement.

Faites le test et votre demande sur locapass.actionlogement.fr

UN GARANT POUR VOTRE LOGEMENT

Action Logement **facilite votre entrée dans les lieux en se portant garant auprès de votre propriétaire avec Visale, une garantie 100 % gratuite.**

Faites le test et votre demande sur visale.fr

UNE AIDE POUR PAYER VOTRE LOYER⁽³⁾

Si vous êtes **alternant(e)**, Action Logement **prend en charge gratuitement une partie de votre loyer, jusqu'à 100 € par mois**, pour vous rapprocher de votre entreprise avec **l'AIDE MOBILI-JEUNE®**.

Faites le test et votre demande sur mobilijeune.actionlogement.fr

(3) L'AIDE MOBILI-JEUNE® est réservée aux salariés en alternance dans des entreprises privées non agricoles

BON À SAVOIR !

Alternants, retrouvez toutes les aides qui vont vous simplifier la vie !

Connectez-vous sur actionlogement.fr/alternant

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

Les aides et prêts Action Logement sont soumis à conditions et octroyés sous réserve de l'accord d'Action Logement Services. Ils sont disponibles dans la limite du montant maximal des enveloppes fixées par les réglementations en vigueur. Visale, AVANCE LOCA-PASS® et AIDE MOBILI-JEUNE® sont des marques déposées pour le compte d'Action Logement.

À PROPOS D'ACTION LOGEMENT

Depuis 70 ans, la vocation d'Action Logement, acteur de référence du logement social et intermédiaire en France, est de faciliter l'accès au logement pour favoriser l'emploi. Action Logement gère paritaire la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC) et concentre ses efforts sur l'accompagnement des salariés dans leur mobilité résidentielle et professionnelle. Le Groupe s'attache particulièrement à proposer aides et services qui facilitent l'accès au logement, et donc à l'emploi, des bénéficiaires, qu'ils soient jeunes actifs, salariés en mobilité ou en difficulté.