



# Notice d'une période d'apprentissage dans un CDI



# NOTICE concernant la suspension d'un CDI pour signer un contrat d'apprentissage avec le même employeur

La durée de la suspension du CDI est égale à la durée de la formation visée par le diplôme. Un accord entre l'employeur et le salarié est nécessaire. Actée **par avenant au contrat de travail**, cette suspension sera applicable pour une durée égale à celle de la formation. Par extension, cela signifie que, durant cette période, le salarié se verra appliquer l'ensemble des règles relatives à l'apprentissage. Le coût de la formation est pris en charge par les OPCO.

L'article L6222-13 du Code du travail permet à un salarié déjà présent en CDI dans une entreprise « *de suspendre, en plein accord avec son employeur, son CDI pour conclure un contrat d'apprentissage avec ce même employeur* ».

Dans ce cas, **le CDI est suspendu pendant toute la période d'apprentissage** (période d'apprentissage qui est égale à la durée du cycle de formation (cf. [Article L6222-7-1 du Code du travail](#)).

Durant cette suspension, l'apprenti est soumis aux dispositions qui régissent l'apprentissage, inscrites dans le [Livre II : L'apprentissage](#) de la Partie VI du Code du travail.

L'employeur est notamment tenu de lui permettre de suivre la formation pratique comme théorique au Centre de Formation ([Article L6221-1 du même Code](#)).

L'employeur doit par exemple assurer un suivi adapté à l'apprenti pour faciliter sa réussite. Un maître d'apprentissage devra être désigné dans les conditions prévues à [l'article L6223 – 8-1 du code du travail](#).

De son côté, l'apprenti met en œuvre les compétences acquises dans le cadre de sa formation au sein de son environnement de travail en entreprise.

## **Qui peut bénéficier du CDI apprentissage ?**

**Tous les salariés en CDI, entre 16 et 30 ans**, peuvent jouir de ce dispositif, qu'ils soient en poste ou en cours de recrutement.

Les individus plus âgés pourront également y prétendre, sous conditions :

- Posséder le statut de sportif de haut niveau ;
- Être titulaire d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ;
- Avoir un projet spécifique de création ou de reprise d'entreprise et avoir la nécessité d'élargir ses connaissances pour cela.

 Attention, le diplôme choisi doit correspondre aux missions de l'entreprise et à son domaine d'activité. Celle-ci doit alors répondre à un **besoin de développement de compétences** au sein de la structure.

À la fin de la période d'alternance, l'apprenti(e) formée doit valider un diplôme ou titre ou certification afin de **certifier son cursus**.

### **Quels sont les avantages pour le salarié ?**

- Le salarié **monte en compétences** et valide un **diplôme** reconnu par l'État ;
- Il **se forme durant son temps de travail**, au sein de son entreprise, pour la partie pratique, pour la partie théorique, en CFA ;
- Il dispose d'une période de **12 à 36 mois** pour obtenir le diplôme souhaité ;
- Il **conserve son salaire brut** et **augmente son net** (grâce à l'exonération des charges sociales) ;
- Son CDI se renouvelle automatiquement à la fin de son cursus ;
- Sa formation est financée dans son intégralité par l'OPCO de l'entreprise ;
- Il bénéficie d'une carte d'étudiant des métiers et de tous ses intérêts (**réductions** sur les transports, les loisirs ou encore les activités culturelles) ;

### **Quels sont les avantages pour l'employeur de basculer un CDI en contrat d'apprentissage ?**

- Donner envie à l'employé de rester dans son entreprise sur du long terme : fidélisation ;
- Favoriser le développement des compétences profitables à l'établissement, valoriser l'entreprise et son savoir-faire ;
- Réaliser des économies, grâce aux diverses primes et exonérations.

En effet, l'entreprise qui choisit cette option recevra l'aide « 1 jeune, une solution », d'un montant de 5 000 € prévue pour chaque nouveau contrat d'alternance signé (dont le CDI apprentissage). Ce montant est versé mensuellement, ce qui permet à l'entreprise d'alléger le coût du salaire pendant la période désignée. Il s'agit d'une subvention renouvelable pour tous les bénéficiaires, si les études sont poursuivies sur un diplôme de niveau supérieur. L'employé ayant ce nouveau statut n'est pas non plus comptabilisé dans les effectifs du personnel, ce qui permet de limiter certains seuils (cotisations sociales, mise en place d'un CSE, etc.).

### **Puis-je conclure un contrat d'apprentissage dans une autre entreprise que celle dans laquelle je suis en CDI ?**

Non, le [précis de l'apprentissage](#) précise que ce contrat d'apprentissage ne peut être conclu que dans la même entreprise que celle où le salarié est en CDI



**Avignon**

**Aix-en-Provence**

**Nice / Sophia Antipolis**



**CAMPUS  
AVIGNON**

95C Allée Camille Claudel  
84 140 AVIGNON  
04.90.82.15.00

[contact@groupebelmont.fr](mailto:contact@groupebelmont.fr)

**CAMPUS  
AIX-EN-PROVENCE**

100, rue Pierre Duhem  
13 290 AIX-EN-PROVENCE  
04.42.24.49.49

[contact.aix@groupebelmont.fr](mailto:contact.aix@groupebelmont.fr)

**Campus NICE  
SOPHIA/ANTIPOLIS**

694 Avenue Maurice Donat\* Lot 21  
06 250 MOUGINS  
\*Accès par le 144 Allée des Ormes  
04.93.17.29.30

[contact.nice@groupebelmont.fr](mailto:contact.nice@groupebelmont.fr)

**Groupe-belmont.fr**