

Fiche pratique

L'apprentissage pour les étudiants étrangers

Mise à jour le 21/12/2022

À savoir

Les conditions pour accéder à l'alternance en tant qu'étudiant étranger diffèrent selon que l'étudiant est mineur ou majeur, ressortissant de l'Union Européenne (UE) ou non.

Si l'étudiant est majeur et non ressortissant de l'UE, titre de séjour et autorisation de travail sont obligatoires (sous condition du nombre d'heures travaillées).

1. Étudiants ressortissants de l'UE et de l'Espace Économique Européen (EEE)

Grâce à la libre circulation des travailleurs dans l'Union Européenne, les candidats issus d'un pays de l'UE et de l'EEE peuvent librement travailler en France sans demander une autorisation de travail. Lors de la conclusion du contrat d'apprentissage, l'étudiant doit être en mesure de présenter une pièce d'identité en cours de validité (passeport, carte nationale d'identité).

Pays de l'UE :

Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre (République de), Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Suède.

Pays de l'EEE : pays de l'UE + Islande, Liechtenstein et Norvège.

S'ajoute à cette liste la Confédération helvétique (Suisse).

2. Étudiants hors UE et hors EEE

Pour conclure un contrat en alternance, l'étudiant majeur originaire d'un pays hors UE/EEE, titulaire du titre de séjour comportant la mention « étudiant » doit :

- pouvoir justifier d'une 1^{ère} année de séjour en France sauf s'il justifie d'une inscription dans un cursus de formation sanctionné par un diplôme conférant le grade de Master (reconnu par l'État) ou figurant sur la liste prévue au 1° de [l'article D. 421-6](#) et au 1° de [l'article D. 422-13 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile](#) ;
- être titulaire d'un titre de séjour valide pour être en situation régulière en France.

Il existe plusieurs titres de séjour permettant de signer un contrat en alternance dans une entreprise française pour un contrat en CDD :

- carte de résident ;
- carte de séjour « compétences et talents » ;
- carte de séjour temporaire ou pluriannuelle « étudiant » relevant des articles L. 313-7, L. 313-17 et L. 313-27 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;
- carte de séjour « scientifique chercheur » ;
- carte de séjour « vie privée, vie familiale » ;
- carte de séjour « carte bleue européenne » ;
- carte de séjour « salarié en mission » ;
- carte de séjour « travailleur temporaire » ou « travailleur saisonnier » ;
- récépissé de première demande ou de demande de renouvellement d'un titre de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler » ;
- autorisation provisoire de travail ;
- carte de séjour « communauté européenne » ;
- visa d'une durée supérieure à 3 mois ;
- visa de long séjour valant titre de séjour portant la mention « étudiant » ou « étudiant-programme de mobilité » mentionné à l'article R. 311-3, 6° du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Étudiants de nationalité algérienne : ils doivent être titulaires d'un certificat de résidence Algérien étudiant sauf s'ils sont en possession d'un certificat de résidence scientifique, un certificat de résidence vie privée et familiale ou un certificat de résidence de 10 ans.

À noter : depuis 2020, toute demande de titre ou de renouvellement peut se faire [en ligne](#).

3. Dispositions relatives à l'autorisation de travail

Cadre général :

Pour entrer en formation en alternance, les étrangers, qu'ils soient mineurs ou majeurs, doivent posséder une autorisation de travail. Soit celle-ci est incluse dans leur titre de séjour (majeur possédant un titre de séjour salarié, un titre de séjour travailleur temporaire ou un titre de résident de dix ans par exemple), soit elle ne l'est pas (mineur sans titre de séjour ou majeur avec titre de séjour n'autorisant pas à travailler à temps plein notamment).

Dans le second cas, pour se voir délivrer une autorisation de travail, les jeunes concernés doivent transmettre à la Dreets (ex-Direccte) de leur département de résidence un dossier complet, comportant entre autres leur contrat de travail et le cerfa de demande d'autorisation de travail.

La Dreets délivrera alors une autorisation provisoire de travail (APT), d'une durée fonction du titre de séjour, sans pouvoir excéder un an. Chaque année au plus, le jeune devra revenir vers la Dreets pour renouveler son APT. Cette dernière est liée à l'employeur qui a renseigné la demande, de façon nominative, ainsi qu'au contrat concerné : en cas de rupture de du contrat d'apprentissage, une nouvelle autorisation de travail devra donc être demandée à la Dreets.

➔ **Focus sur le statut étudiant**

- Règles de base relatives au statut étudiant

Deux cas de figure concernent les étudiants étrangers :

Nationalité algérienne :

- autorisation de travailler à hauteur de 50 % d'un temps plein (soit 850 h annuelles) ;
- autorisation de travail nécessaire dès la première heure travaillée (demande à adresser via <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>).

Hors UE non algériens :

- autorisation de travailler à hauteur de 60 % d'un temps plein, soit 964 h ;
- pas d'autorisation de travail pendant ce quota d'heures, le titre de séjour étudiant permet de travailler à titre accessoire.

- L'entrée en apprentissage d'un étudiant étranger

Dans les deux cas mentionnés plus haut, pour entrer en formation en alternance (soit un temps plein), les étrangers possédant un titre de séjour étudiant doivent bénéficier d'une autorisation provisoire de travail. Pour s'en voir délivrer une, ils doivent solliciter la Drees de leur département de résidence, selon la procédure mentionnée plus haut.

➔ Une autorisation de travail est-elle nécessairement temporaire ?

L'autorisation de travail délivrée à un apprenti est nécessairement provisoire. En effet, le contrat d'apprentissage étant considéré comme un contrat « aidé » (la rémunération correspond à un pourcentage du SMIC, les entreprises bénéficient d'exonérations, etc.), il ne permet pas la délivrance d'un titre de séjour salarié ou travailleur temporaire, qui inclut une autorisation de travail classique.

4. Suspension ou rupture de contrat en cas de non-renouvellement de titre de séjour ?

L'entreprise ne peut rompre de façon anticipée le contrat d'apprentissage d'un apprenti en raison du non-renouvellement de son titre de séjour ou APT (ce cas ne fait pas partie des raisons qui permettent à un employeur de rompre, à son initiative, le contrat passé le délai des 45 premiers jours - [art. L.6222-18 du Code du travail](#)). La suspension du contrat de travail de l'apprenti s'impose donc le temps que son titre de séjour soit renouvelé. L'apprenti peut même continuer à travailler si le récépissé de sa demande de renouvellement de titre de séjour porte la mention « **autorise son titulaire à travailler** ».

5. Le recrutement d'un apprenti par une entreprise est-il payant ?

Il n'existe aucune taxe à payer à l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration) dans le cadre de l'apprentissage. Ainsi, un étudiant qui signe un contrat d'apprentissage et se voit délivrer une autorisation provisoire de travail pour pouvoir exercer à temps plein, n'est pas concerné par quelque taxe que ce soit. Cette taxe à verser à l'OFII, en réalité, ne concerne que l'étranger qui obtient le statut de salarié. Or, l'étudiant conserve son statut, pour la durée de sa formation. C'est seulement après son apprentissage, s'il signe un contrat de travail « classique » et accède de ce fait au statut de salarié, que son employeur devra payer une taxe.

Sources : [décret n°2007-801 du 11 mai 2007](#) (procédures concernant l'embauche de nouveaux candidats étrangers dans le cadre d'un contrat d'apprentissage), [loi n°2016-274 du 7 mars 2016](#) (droits des étrangers en France), www.service-public.fr, Cabinet d'avocats Vaccaro

Pour plus d'informations, contactez votre référent CFA Afia.

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général et ne constituent pas une consultation juridique.
Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes, des métiers, des fonctions, des statuts n'a d'autre fin que celle d'alléger le texte et n'a aucune intention discriminatoire, conformément aux valeurs d'égalité et de mixité portées par le CFA Afia.