

CONTRAT D'APPRENTISSAGE ALTERNANCE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier d'une **durée de 6 mois à 3 ans** qui donne à l'apprenti le statut de jeune salarié et qui associe une formation dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) et dans une entreprise.

Bénéficiaires

L'âge minimum est de **16 ans**.

Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3^{ème}.

L'âge maximum est de **30 ans** (29 ans révolus).

L'âge maximum peut être porté à **35 ans** (34 ans révolus) dans les cas suivants :

- L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu.
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ou pour inaptitude physique et temporaire

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

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

L'apprenti est reconnu travailleur handicapé ;
L'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape) ;
L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau.

Quels diplômes ?

L'apprentissage permet de préparer :

Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire.

Un diplôme de l'enseignement supérieur : Brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, diplômes d'ingénieur, etc.

Un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Rémunération*

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
de 16 à 17 ans	27% du SMIC	39% du SMIC	55% du SMIC
de 18 à 20 ans	43% du SMIC	51% du SMIC	67% du SMIC
de 21 à 25 ans	53% du SMIC*	61% du SMIC*	78% du SMIC*
de 26 à 29 ans	100% du SMIC*		

Smic horaire brut au 01/11/2024 : 11,88€

Modalités d'application :

* % du SMIC ou du Salaire Minimum Conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable à l'apprenti.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge sont applicables le premier jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage, la rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année du contrat précédent.

Lorsque la durée du contrat est réduite d'1 an, l'apprenti perçoit une rémunération correspondante à une seconde année d'apprentissage (ex : Bac en 2 ans ou BTS en 1 an).

Lorsque la durée d'un contrat est réduite de 2 ans, l'apprenti perçoit une rémunération correspondante à une troisième année d'apprentissage (ex : Bac en 1 an).

Les apprentis en Licence Pro sont rémunérés sur une base de 2^{ème} année.

*** barème prévu par le Code du Travail, application des barèmes conventions collectives si plus favorables (Ex : Métallurgie, BTP ...).**

■ Droits et devoirs de l'apprenti

Devoirs de l'Apprenti :

- Se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise qui l'accueille dans les mêmes conditions que les salariés et exécuter les missions qui lui sont confiées
- Se soumettre au règlement intérieur du Centre de Formation, suivre avec assiduité la formation dispensée au Centre de Formation et se présenter aux examens.

Droits sociaux de l'Apprenti :

- L'Apprenti, comme tout salarié, a droit à congés payés à raison de 2 jours ½ par mois complet travaillé.
- Il bénéficie d'une couverture sociale contre tous les risques dans le cadre du régime général.

■ L'Apprenti dans l'Entreprise

L'entreprise s'engage à procurer à l'Apprenti une mission en cohérence avec les objectifs généraux de la formation suivie et à dégager le temps nécessaire pour que l'Apprenti puisse se rendre au CFA pour y suivre sa formation et passer ses examens.

Le Maître d'apprentissage :

Pour guider le jeune dans son futur poste, organiser ses activités, lui donner des consignes et informations utiles, l'entreprise doit nommer un Maître d'apprentissage qui suivra l'Apprenti.

Info +

Télécharger sur le site www.service-public.fr :
Le contrat d'apprentissage (CERFA 10103-13)

Contrat régi par les articles
L.6221-1 à L.6226-1, D.6222-1
à R.6222, R.4624-10 du Code du Travail

■ Exonération de charges

Pour tous les employeurs privés :

Exonération de cotisations salariales :

La loi de finances 2025 maintient une exonération des cotisations salariales. Elle s'applique sur la part de la rémunération de l'apprenti inférieure ou égale à 50 % du SMIC pour les contrats signés à partir du 28 février 2025 (79% pour les contrats signés avant cette date). Les contrats d'apprentissage sont également assujettis à la CSG/ CRDS au-delà de 50% du SMIC.

Réduction de cotisations patronales :

Les employeurs d'apprentis bénéficient, depuis le 1er janvier 2019, de la réduction générale de cotisations patronales ou réduction Fillon.

■ Aide à l'embauche d'Apprentis

Le décret n° 2025-174 du 22 février 2025, publié au Journal officiel du 23 février 2025, modifie le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprenti et crée une aide exceptionnelle pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 24 février 2025.

Le décret modifie les conditions d'attribution de cette aide. Désormais, son bénéfice est subordonné à :

La transmission du contrat par l'employeur à l'opérateur de compétences au plus tard six mois après sa conclusion et son dépôt auprès du ministre chargé de la formation professionnelle ; **ET au fait que l'employeur n'a pas déjà bénéficié d'une aide à l'embauche d'apprenti au titre d'un contrat d'apprentissage précédemment conclu avec un même apprenti pour la même certification professionnelle.**

En synthèse :

Effectif entreprise	Conditions du bénéfice de l'aide	Montant de l'aide
Entreprise de moins de 250 salariés	Embauche d'apprentis préparant un diplôme ou un titre professionnel au plus de niveau 4 (baccalauréat).	Aide unique de 6 000 euros versée pour la 1 ^{ère} année du contrat, si celui-ci est conclu entre le 1 ^{er} janvier et le 23 février 2025. Aide unique de 5 000 euros versée pour la 1 ^{ère} année du contrat conclu à partir du 24 février 2025, sauf si l'apprenti bénéficie de la RQTH (6.000€).
	Embauche d'apprentis préparant un diplôme ou un titre professionnel de niveau 5 (bac +2) jusqu'au niveau 7 (bac +5).	Aide exceptionnelle de 5 000 euros versée pour la 1 ^{ère} année du contrat conclu à partir du 24 février 2025 sauf si l'apprenti bénéficie de la RQTH (6.000€).
Entreprise d'au moins 250 salariés	Embauche d'apprentis préparant un diplôme ou titre professionnel jusqu'au niveau 7 (bac +5). + Respect d'un quota d'alternants dans leur effectif	Aide exceptionnelle de 2 000 euros versée pour la 1 ^{ère} année du contrat conclu à partir du 24 février 2025 sauf si l'apprenti bénéficie de la RQTH (6.000€).

Nous contacter :

AMIENS

Espace Industriel Nord
74, rue de Poulainville
CS 50024
80084 AMIENS Cedex 2
03 22 54 64 00

BEAUVAIS

6, avenue Paul-Henri Spaak
60000 BEAUVAIS
03 44 12 37 80

COMPIÈGNE

87, avenue de la Mare Gessart
ZAC du Bois de Plaisance
60280 VENETTE
03 44 20 70 10

FRIVILLE

Rue Émile Zola
BP 60094
80534 FRIVILLE-ESCARBOTIN Cedex
03 22 60 20 20

SAINT-QUENTIN

ZA La Vallée
114, rue de la Chaussée Romaine
02100 SAINT-QUENTIN
03 23 06 28 88

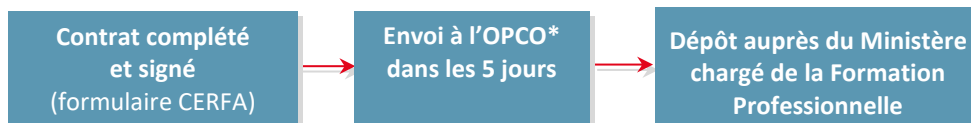
SENLIS

1, avenue Eugène Gazeau
60300 SENLIS
Tél : 03 44 63 81 63

SOISSONS

161, rue des Grands Près
02200 BILLY-SUR-AISNE
03 23 75 65 75

■ Formalités



* ou à la DIRECCTE pour le secteur public.

Financement du contrat d'apprentissage : L'OPCO verse au CFA le coût contrat selon le niveau de prise en charge défini par France Compétences.

■ Période d'essai

L'article L. 6222-18 du code du travail dispose que chaque partie peut mettre fin au contrat « **jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti** ».

A noter : Lorsqu'un apprenti en rupture de contrat est réembauché auprès d'un nouvel employeur en vue d'achever sa formation professionnelle, la période d'essai est réduite à 1 jour par semaine de travail, dans la limite de 2 semaines pour les contrats de 6 mois ou de 1 mois au-delà de 6 mois (Cour de cassation).

■ Fin du Contrat

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit :

- au terme de la durée du contrat d'apprentissage fixée au début de l'apprentissage,
- par la volonté unilatérale d'une des deux parties pendant la période d'essai fixée à 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti,
- par accord écrit des deux parties, au-delà de la période d'essai.

La rupture peut également prendre la forme d'un licenciement pour faute grave de l'apprenti, exclusion définitive du CFA ... ou intervenir à l'initiative de l'apprenti après saisine d'un médiateur et respect de préavis.

Suite à la rupture de son contrat, l'apprenti qui n'a pas trouvé un nouvel employeur peut poursuivre sa formation théorique pendant 6 mois en CFA. Dans ce cas, il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.

proméo-formation.fr

Mise à jour : 25/03/2025

