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 3ème.

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.

Info +

Télécharger sur le site www.service-public.fr :
Cerfa n°10103*14 (FA13), en vigueur depuis le 1er juillet 2025.
Le contrat d'apprentissage est régi par les articles L.6221-1 à L.6227-12 et R.6222-1 à R.6222-69 du Code du travail.

Rémunération*

	1re année	2e année	3e 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 01/01/2026 : 12,02€

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 2ème 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.

Exonération de charges

Pour tous les employeurs privés :
Exonération de cotisations salariales :
Exonération des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dans la limite de 50 % du Smic et CSG-CRDS dans la limite de 50 % du Smic.
Cette limite de 50 % du Smic s'applique aux cotisations et contributions salariales dues au titre des contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er mars 2025.
Si le contrat a débuté avant le 1er mars 2025, ce sont les précédentes règles qui s'appliquent, autrement dit une exonération des CSG-CRDS et cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dans la limite de 79 % du Smic. Si le contrat a débuté à partir du 1er mars 2025, vous pouvez appliquer : soit les précédentes règles, soit les règles actuelles.
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

Aide unique :
Depuis le 1er janvier 2026, une aide « unique » de 5 000 euros maximum est versée. Elle concerne uniquement les entreprises de moins de 250 salariés à condition que l'apprenti recruté prépare un titre ou diplôme jusqu'au niveau baccalauréat (donc niveaux 3 et 4), sauf Bac+2 dans les Outre-mer. L'aide unique est versée pour la 1ère année d'exécution du contrat.
Un(e) apprenti(e) en situation de handicap ? Le montant de l'aide est maintenu à 6 000 € pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap et reste cumulable avec les aides spécifiques qui leur sont destinées.
Aide exceptionnelle :
À partir du 8 mars 2026, depuis le décret n° 2026-168 du 06/03/2026 publié au Journal officiel le 07/03/2026, les employeurs d'apprentis qui n'étaient pas éligibles à l'aide unique mentionnée à l'article L. 6243-1 du Code du travail, peuvent bénéficier d'une aide exceptionnelle, versée pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage.
Le contrat doit être conclu à partir du 8/03/2026 et sa date de début d'exécution doit intervenir avant le 01/01/2027.
En synthèse :

Contrat complété et signé (formulaire CERFA) → **Envoi à l'OPCO* dans les 5 jours** → **Dépôt auprès du Ministère chargé de la Formation Professionnelle**

* 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.
Depuis le 1er juillet 2025, participation, obligatoire de 750 € pour les formations de niveaux 6 et 7 (200 € si l'apprenti a eu une rupture).

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*** ».

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.

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 Prés
02200 BILLY-SUR-AISNE
03 23 75 65 75

promeo-formation.fr

Mise à jour : 25 mars 2026

UIMM Picardie – LA FABRIQUE DE L'AVENIR
Région Hauts-de-France