

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

v.03/2026

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail prévoyant une formation théorique dispensée par un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) complétée d'une formation pratique dans l'entreprise, sous le contrôle d'un maître d'apprentissage justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisante.

Pour l'apprenti, le contrat d'apprentissage est l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle et un diplôme ou un titre reconnu au niveau national, tout en bénéficiant du statut de salarié pendant sa formation (rémunération, protection sociale, cotisation retraite, congés payés...).

→ Public éligible :

- **Les jeunes de 16 à 29 ans révolus,**
- **Les jeunes ayant au moins 15 ans, s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire,**
- **Les jeunes de 14 ans, qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre,** peuvent commencer leur apprentissage sous statut scolaire (avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage), s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire,
- **Les personnes en situation de handicap, les créateurs/repreneurs d'entreprise et les sportifs de haut niveau** (sans condition d'âge).

→ Durée de la formation et durée du contrat :

La durée du contrat d'apprentissage varie entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme préparé et peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti. Le contrat peut débiter au maximum 3 mois avant et 3 mois après le début de la formation au CFA et prendra fin obligatoirement au terme des deux années. Il est possible de conclure des contrats tout au long de l'année après étude du dossier du candidat.

La durée de la formation varie selon la certification visée. Elle ne peut cependant être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat. Elle doit être au minimum de 400 heures par an en moyenne. En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'1 an, la durée de formation minimum est alors de 240 heures. Pour un CAP en 2 ans, la durée minimum est de 800 heures. Pour un bac professionnel en 3 ans, la durée minimum est de 1850 heures.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'apprenti peut poursuivre sa formation théorique au sein du CFA, dans la limite de 6 mois. Pendant cette période, l'apprenti a le statut de "stagiaire de la Formation Professionnelle" et le CFA contribue à lui trouver un nouvel employeur pour lui permettre d'achever son cycle de formation.

CFA MFR LE CLOS DES BAZ

→ Rémunération de l'apprenti :

La rémunération dépend de l'âge et du niveau de formation de l'apprenti qui déterminent un % du Smic brut. Le Smic mensuel brut s'établit ainsi à 1 823,03 € au 1^{er} janvier 2026.

Cas général

En 1 ^{ère} année de contrat d'apprentissage				
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Salaire brut	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC	100% du SMIC
	492,22 €	783,90 €	966,21 €	1 823,03 €

En 2 ^{ème} année de contrat d'apprentissage				
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Salaire brut	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC	100% du SMIC
	710,98 €	929,75 €	1 112,05 €	1 823,03 €

En 3 ^{ème} année de contrat d'apprentissage				
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Salaire brut	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC	100% du SMIC
	1 002,67 €	1 221,43 €	1 421,97 €	1 823,03 €

Entreprises du BTP

Une rémunération minimale supérieure au cas général peut être prévue par l'accord de Branche dont votre entreprise relève. Ainsi, dans les entreprises du BTP, les rémunérations sont les suivantes :

En 1 ^{ère} année de contrat d'apprentissage				
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Salaire brut	40% du SMIC	50% du SMIC	55% du SMIC	100% du SMIC
	729,21 €	911,51 €	1 002,66 €	1 823,03 €

En 2 ^{ème} année de contrat d'apprentissage				
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Salaire brut	50% du SMIC	60% du SMIC	65% du SMIC	100% du SMIC
	911,51 €	1 093,82 €	1 184,97 €	1 823,03 €

En 3 ^{ème} année de contrat d'apprentissage				
Âge de l'apprenti	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
Salaire brut	60% du SMIC	70% du SMIC	80% du SMIC	100% du SMIC
	1 093,82 €	1 276,12 €	1 458,42 €	1 823,03 €

CFA MFR LE CLOS DES BAZ

→ Durée légale du travail :

La durée légale du travail effectif 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.

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- Repos hebdomadaire : 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- Durée hebdomadaire : 35 heures par semaine
- L'apprenti peut effectuer 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'Inspecteur du Travail et avis du Médecin du Travail
- Durée quotidienne : 8 heures par jour. L'apprenti peut effectuer 10 heures de travail par jour, après accord de l'Inspecteur du Travail et avis du Médecin du Travail.
- Pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes.
- Interdiction de travailler un jour de fête légale

→ Congés payés :

L'apprenti a droit aux congés payés légaux soit 5 semaines de congés payés par an.

L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

→ Formalités administratives avant l'embauche :

Avant l'embauche d'un apprenti, l'entreprise doit :

- Procéder à la déclaration préalable à l'embauche par internet (<https://www.due.ursaff.fr>)
- Si l'apprenti est ressortissant d'un Etat non-membre de l'Union Européenne, vous assurer qu'il est titulaire d'une autorisation de travail, et à défaut en faire la demande auprès de la DREETS.

Il convient également :

- De lui faire passer une visite médicale d'information et de prévention auprès d'un centre de Médecine du travail, dans les deux mois qui suivent le début du contrat ou préalablement à cette date s'il s'agit d'un mineur.
- Si l'apprenti est mineur et utilise des machines dangereuses, d'adresser une déclaration de dérogation (valable 3 ans) auprès de l'inspection du travail, préalablement à son affectation sur ces machines.

→ Rupture de contrat :

Pendant la période de libre résiliation (45 jours) :

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise (C. trav., art. L.6222-18).

CFA MFR LE CLOS DES BAZ

Après les 45 jours : Le contrat peut être rompu dans l'un des cas suivants :

- D'un commun accord entre l'employeur et l'apprenti
- Par l'apprenti qui doit saisir le médiateur. Il informe ensuite son employeur après un délai minimal de 5 *jours calendaires*. La rupture du contrat a lieu après un délai minimal de 7 *jours calendaires* après information de l'employeur.
- Par l'apprenti qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, *force majeure* et exclusion définitive de l'apprenti du CFA, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel

A la suite de 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. Il conserve ses droits sociaux.

La période de libre résiliation joue une seule fois et ce même si le second employeur est différent.

Lorsque, après la rupture d'un premier contrat d'apprentissage, un second contrat est conclu pour permettre à l'apprenti d'achever sa formation, aucune période d'essai ne peut être prévue si la période de libre résiliation prévue dans le contrat initial de 45 jours est expirée.

→ Financement des contrats d'apprentissage et aide à l'apprentissage :

À compter du 1^{er} janvier 2020, les contrats d'apprentissage sont financés par les OPCO sur la base d'un niveau de prise en charge défini par la Branche dont relève l'entreprise et validé par France compétences. Aucune participation financière pour la formation ne peut être demandée à l'apprenti par le CFA. Les frais liés à la pension (internat et restauration) et à la cotisation à l'association apparaissent dans le contrat financier et sont à la charge de l'apprenti et/ ou son représentant légal.

Les frais annexes liés au 1^{er} équipement pédagogique pourront être pris en charge par l'OPCO jusqu'à un plafond de 500€ (sauf pour les apprentis dans la fonction publique où il n'y a pas de prise en charge du premier équipement).

Aide à l'embauche d'un apprenti :

Les conditions pour bénéficier d'une aide à l'embauche d'un apprenti diffèrent selon l'effectif de l'entreprise.

Moins de 250 salariés : 5 000 €, au titre de l'aide unique, si l'apprenti prépare un **diplôme** ou un titre à finalité professionnelle **inférieur ou égal au niveau 4 (niveau Baccalauréat maximum)** du cadre national des certifications professionnelles.

250 salariés et plus : 2 000 € si l'apprenti prépare un **diplôme** ou un titre à finalité professionnelle **inférieur ou égal au niveau 4 (niveau Baccalauréat maximum)** du cadre national des certifications professionnelles.

L'aide est octroyée **uniquement pour la 1^{re} année** du contrat.

CFA MFR LE CLOS DES BAZ

Son montant est proratisé en fonction de la durée réelle de l'apprentissage.

A noter : quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'il s'agit d'un apprenti en situation de **handicap**, le montant de l'aide est de **6 000 €** (maximum).

Le bénéfice de l'aide est subordonné au respect des conditions suivantes :

- L'employeur transmet le contrat d'apprentissage à l'opérateur de compétences (OPCO) six mois au plus après sa conclusion et au dépôt du contrat par l'opérateur de compétences auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.
- L'employeur n'a pas bénéficié d'une aide à l'embauche d'apprentis au titre d'un contrat d'apprentissage précédemment conclu entre lui et l'apprenti pour la même certification professionnelle.

→ Déroulement et programme de la formation

La préparation à l'examen se déroule sur 2 ans en CAP et en BP et 3 ans en Bac pro, par alternance entre l'école et l'entreprise, dans le cadre du contrat d'apprentissage.

L'entreprise assure l'essentiel de la formation pratique sur la base d'une progression établie avec le Centre de Formation.

Sous la responsabilité de son maître d'apprentissage, le jeune apprendra progressivement le savoir-faire de son métier. Il va acquérir le "rythme" et l'expérience du travail en entreprise.

Le Centre de formation se charge de dispenser l'enseignement général, la formation scientifique et technologique. Il apporte également certains compléments pratiques pour permettre au jeune de réussir son examen.

La MFR mettra en œuvre une **pédagogie** propre à tirer le **meilleur profit de l'expérience** du jeune dans l'entreprise, notamment grâce au travail d'alternance et assurera une liaison régulière entre les deux temps de formation par l'intermédiaire du carnet de liaison et du travail d'alternance.

Programme de formation :

Enseignement général :

Français – Histoire/Géographie - Enseignement moral et civique - Mathématiques – Sciences Physiques - Education Physique et Sportive - Prévention, Santé, Environnement - Langue vivante - Arts appliqués – Cultures artistiques - Economie-Gestion (uniquement pour les Bac pro)

Enseignement professionnel :

Préparation et exploitation de l'alternance - Travail d'alternance - Technologie, dessin technique, lecture de plan - Travaux pratiques