

Le CFA SACEF vous accompagne dans vos démarches

Le contrat d'apprentissage

Quels employeurs ?

- **Toute entreprise du secteur privé ou public, y compris les associations.**

À noter : les entreprises de travail temporaire peuvent également recruter en contrat d'apprentissage.

Quels candidats ?

- **Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.**
- **Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans :** les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les apprentis en situation d'handicap (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise ainsi que les sportifs de haut niveau.

Quelles durées possibles ?

- **Durée minimale :** la durée minimale d'un contrat d'apprentissage est généralement de 6 mois.
- **Durée maximale :** la durée maximale d'un contrat d'apprentissage est de 3 ans. Toutefois, cette durée peut être prolongée à 4 ans pour les apprentis en situation de handicap.
- **Adaptation selon le diplôme :** la durée du contrat est toujours alignée sur celle du cycle de formation préparé. Par exemple, pour un CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle), la durée est généralement de 2 ans. Pour des formations de type BTS (Brevet de Technicien Supérieur) ou licence professionnelle, la durée peut être de 2 ou 3 ans.
- **Réduction de durée :** la durée du contrat peut être réduite en fonction du niveau de qualification antérieur de l'apprenti ou des compétences acquises lors d'une formation antérieure. Par exemple, un apprenti ayant déjà obtenu un diplôme de niveau équivalent peut bénéficier d'une réduction de la durée de son contrat.
- **Allongement de durée :** la durée du contrat peut être allongée si l'apprenti doit redoubler une année scolaire.

Les avantages du contrat d'apprentissage

Pour l'employeur, le contrat d'apprentissage permet de recruter un salarié en alternance, dont il va assurer la formation pratique, dans le cadre des missions confiées.

Les avantages associés à ce type de contrat :

- une aide exceptionnelle pour les employeurs d'apprentis (jusqu'à 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés et 2 000 € pour les entreprises de 250 salariés et plus, sous conditions) ;
- des aides possibles de l'AGEFIPH, accordées pour l'embauche des travailleurs en situation de handicap (aide de 6 000 €) ;
- l'absence de prise en compte des apprentis dans les effectifs.

A noter : Pour le secteur public (ministères), les aides peuvent varier et doivent être vérifiées selon les directives spécifiques. Pour les collectivités territoriales, le CNFPT finance la formation.

Lire le décret en détail (du 22 février 2025) : <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45415>



Les financements

Les conditions pour bénéficier de l'aide à l'embauche d'un apprenti sont différentes si le contrat a été signé avant le 1er janvier 2025, entre 1er janvier et le 23 février 2025, ou à partir du 24 février 2025.

À partir du 1er janvier 2025 :

Le gouvernement renouvelle son soutien au recrutement des apprentis, pour tous les contrats conclus entre le 1er janvier 2025 et le 31 décembre 2025, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Aide financière exceptionnelle de :

Pour les entreprises de moins de 250 salariés :

- Aide exceptionnelle de 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti au titre de la 1ère année du contrat.

Pour les entreprises de 250 salariés et plus :

- Aide exceptionnelle de 2 000 € pour la préparation d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 (Master).
- Condition : l'entreprise doit respecter un quota d'alternants pour être éligible à cette aide.

- **Embauche d'apprentis en situation de handicap : 6 000 €.**

Ce soutien restera cumulable avec les aides spécifiques qui leurs sont destinées.

Les contrats devront être déposés et enregistrés par les Opco au plus tard 6 mois après la date de conclusion.



La grille de salaire

Niveaux	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC ou SMC*	soit 100 % du SMIC ou le salaire le plus élevé entre le SMIC et le salaire minimum conventionnel
2ème année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC ou SMC*	
3ème année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC ou SMC*	



*choisir la rémunération la plus élevée entre SMIC et SMC

Pour tout contrat, le pourcentage de la rémunération de l'apprenti doit être attaché à sa tranche d'âge et augmenté le mois qui suit la date d'anniversaire de l'apprenti si celui-ci change de tranche d'âge en cours de contrat.

Il faut noter que rien n'interdit l'entreprise de convenir avec l'alternant d'une rémunération supérieure aux minima légaux et qu'en tout état de cause, l'alternant doit pouvoir bénéficier des diverses primes de l'entreprise en vertu du principe de l'égalité de traitement (art. L.6222-23 du Code du travail).

L'exonération de charges sociales

- Aucune cotisation salariale n'est retranchée du salaire brut dans la limite de 79 % du SMIC. La part de rémunération au-delà de ce montant est soumise à cotisations (secteur privé).
- Le salaire de l'apprenti est exonéré de CSG et de CRDS et de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC.

Les cas particuliers de la rémunération

- **La Licence professionnelle** est considérée comme une 2ème année d'exécution de contrat (art. D6222-32 du Code du travail modifié par le décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 - art. 1 et transféré par le décret n°2020-373 du 30 mars 2020 - art. 1) ;
- **La Licence 3 « générale »/ BUT 3** est considérée comme une 3ème année (art. D. 6222-28-1 du Code du travail) ;
- **L'entrée en Bachelor** correspond à l'année de progression du cycle, quelle que soit l'antériorité du jeune. Exemple : un apprenti qui intègre une 3e année de Bachelor est une 3e année même si les années 1 et 2 n'ont pas été suivies par le jeune (en initial ou en alternance) ; si le Bachelor a été déclaré comme un cycle de formation d'1 an, alors il est considéré comme une 1re année ;
- **L'entrée en apprentissage en Master 1** correspond à une 1re année si l'apprentissage débute à ce niveau, et à une 2e année en cas d'entrée en Master 2. Si l'apprenti était déjà en apprentissage l'année précédant son Master 1, il conserve alors le même pourcentage de rémunération (sauf en cas de changement de tranche d'âge). Art. D-6222-29 du Code du travail modifié par le décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 - art. 1 ;
- **Lorsqu'il y a succession de deux contrats d'apprentissage :**
 - **Avec le même employeur :**
la rémunération perçue doit être au moins égale à celle de la dernière année du contrat précédent.
 - **Avec un employeur différent :**
 - Si la convention collective est identique, la rémunération doit être maintenue.
 - Si la convention collective est différente, la rémunération réglementaire s'applique.

➡ Pour appliquer le maintien de la rémunération, l'apprenti doit avoir obtenu le diplôme précédent.

Dans tous les cas, les pourcentages de rémunération en fonction de l'âge et les dispositions conventionnelles restent applicables s'ils sont plus favorables.

➡ **En savoir plus sur les modalités du contrat d'apprentissage : [Service-public.fr](https://www.service-public.fr)**

➡ **Découvrez le portail de l'alternance, avec un simulateur de coûts et de nombreuses informations**

POUR PLUS D'INFORMATIONS

01 78 09 88 51 - contact@cfasacef.fr

5, rue Saint Germain l'Auxerrois
75001 Paris



WWW.CFASACEF.FR