

**GUIDE PRATIQUE**

**Le contrat d'apprentissage**

**dokia.**

L'EXPERT SOCIAL DES EXPERTS-COMPTABLES

## 1. Définition

Selon l'article L. 6212-1 du Code du travail :

- « L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle.

*Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.*

*La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. »*

L'article L. 6212-2 du Code du travail ajoute que :

- « L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

*1° Une **formation dans une ou plusieurs entreprises**, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;*

*2° Des **enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis**, dont tout ou partie peut être effectué à distance.*

*La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23.*

*Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.*

*Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat. »*

## 2. Formalisation du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage doit obligatoirement être écrit et signé par l'employeur et l'apprenti ainsi que, le cas échéant par son représentant légal (s'il est mineur).

Le contrat doit être établi au moyen d'un formulaire Cerfa n° 10103\*14 (applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2025), disponible sur les sites suivants :

- [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)
- [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)

Vous trouverez également, dans votre boîte à outils, le formulaire Cerfa 10103\*14 et la notice de remplissage correspondante (notice n° 51649#09), mis à jour au 1<sup>er</sup> juillet 2025.

### **Nouvelles mentions intégrées aux formulaires Cerfa**

Le formulaire de contrat d'apprentissage comprend des informations concernant les droits attachés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Ces ajouts prennent en compte l'élargissement de la RQTH à certains publics depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, en application de la loi Plein emploi du 18 décembre 2023 :

- **Nouvelle case "équivalence jeunes"** : cette case concerne les jeunes en situation de handicap de 15 à 20 ans titulaires de la prestation de compensation du handicap, d'une allocation d'éducation de l'enfant handicapé ou d'un projet personnalisé de scolarisation. Ces jeunes bénéficient d'une équivalence RQTH.
- **Nouvelle case "extension BOE"** : cette case concerne les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi à un titre autre qu'une RQTH, qui ont désormais les mêmes droits que les personnes titulaires d'une RQTH.

Ces nouvelles mentions faisaient l'objet d'un Cerfa 10103\*13 et ont été reprises sur le Cerfa 10103\*14.

Ces informations doivent être complétées avec attention par l'employeur lors de la rédaction du contrat.

## **3. Formalités et dépôt**

### **3.1 Procédure de validation par l'OPCO**

Une convention entre le centre de formation des apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fixant la durée du contrat, doit être annexée au formulaire Cerfa.

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur doit transmettre le contrat à l'opérateur de compétences (OPCO).

Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée.

L'OPCO doit se prononcer en faveur ou non de la prise en charge financière des frais de formation du contrat, et vérifie la conformité du contrat déposé au regard des conditions suivantes :

- L'éligibilité de la formation à l'apprentissage ;
- L'âge de l'apprenti ;
- La rémunération de l'apprenti ;
- Le statut du maître d'apprentissage ;
- L'entreprise ne fait pas l'objet d'une opposition à l'engagement d'apprentis ou d'une suspension de contrat ;
- L'organisme de formation est habilité à délivrer les certifications ;
- L'organisme de formation est certifié Qualiopi, sauf dérogation.

Le non-respect de l'une de ces conditions peut entraîner un refus de prise en charge des frais de formation par l'OPCO.

L'OPCO dispose de 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Passé ce délai, l'absence de réponse vaut refus.

**NB.** Le dépôt du contrat d'apprentissage est gratuit.

Le formulaire Cerfa et la notice associée précisent les obligations de l'employeur en matière d'information sur la relation de travail, qui s'imposent depuis le 1er novembre 2023 à la suite de la publication du décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023.

L'employeur doit ainsi remettre à l'apprenti l'ensemble des informations relatives à la relation de travail en complément des mentions déjà présentes sur les formulaires Cerfa.

### **3.2 Déclaration de dérogation aux travaux interdits en vue d'accueillir des jeunes mineurs en formation professionnelle**

- **Interdiction générale**

Les apprentis mineurs ne peuvent être affectés à des travaux susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, santé ou développement. Les travaux interdits incluent :

- Travaux exposant à des agents chimiques dangereux (C. trav. art. R. 4412-3) ;
- Travaux exposant à des rayonnements ionisants (C. trav. art. R. 4451-57) ;
- Travaux en milieu hyperbare (C. trav. art. R. 4461-1) ;

- Travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement (C. trav. art. R. 4153-40).

L'apprenti mineur ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé, ou à son développement, conformément à l'article D. 4153-4 du Code du travail.

- **Travaux réglementés**

Certains travaux interdits aux jeunes travailleurs peuvent néanmoins faire l'objet d'une dérogation (C. trav. art. L. 4153-9).

Les apprentis mineurs peuvent effectuer certains travaux réglementés sous conditions que l'employeur doit :

- ✓ Évaluer les risques pour la santé et la sécurité ;
- ✓ Mettre en place des mesures de prévention ;
- ✓ Informer et former l'apprenti aux risques professionnels ;
- ✓ Assurer un encadrement par une personne compétente ;
- ✓ Obtenir un avis médical d'aptitude (C. trav. art. R. 4153-38 à R. 4153-45).

L'employeur doit envoyer une déclaration de dérogation temporaire à l'inspection du travail.

**Attention :** L'employeur qui ne respecte pas ces règles risque une amende allant jusqu'à 1 500 € pour une personne physique (3 000 € en cas de récidive) et jusqu'à 7 500 € pour une personne morale (15 000 € en cas de récidive).

*Retrouvez, dans votre pack, un formulaire de demande de dérogation à adresser à l'inspection du travail pour l'accueil d'un jeune travailleur en formation professionnelle, ainsi qu'une notice d'utilisation pour compléter ce formulaire.*

### **3.3 Déclaration de dérogation à l'interdiction du travail de nuit pour les apprentis mineurs**

- **Interdiction générale**

- **Moins de 16 ans :** Interdiction de travailler entre 20h et 6h (C. trav. art. L. 3163-1) ;
- **De 16 à 18 ans :** Interdiction de travailler entre 22h et 6h (C. trav. art. L. 3163-1).

- **Dérogation à l'interdiction du travail de nuit**

Des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour des secteurs spécifiques (C. trav. art. L. 3163-2) :

- **Moins de 16 ans :**

- Spectacle, cinéma, radiophonie, télévision ou enregistrements sonores (C. trav. art. L. 3163-2).

- **De 16 à 18 ans :**

- Hôtellerie et restauration : le travail de nuit est autorisé uniquement entre 22h00 et 23h30 (C. trav. art. R. 3163-2) ;
- Boulangerie et pâtisserie : le travail de nuit est autorisé dès 4h du matin, pour permettre la participation à un cycle complet de fabrication. Cette dérogation s'applique uniquement si la fabrication n'est pas entièrement réalisée entre 6h00 et 22h00 (C. trav. art. R. 3163-3).
- Spectacles et courses hippiques : le travail de nuit est autorisé jusqu'à 00h00. Pour les courses hippiques, cette dérogation est limitée à deux fois par semaine et à 30 nuits par an (C. trav. art. R. 3163-4).

La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable (C. trav. art. R. 3163-5).

L'employeur peut prendre la décision de dépasser, sous sa propre responsabilité, la durée maximale quotidienne de huit heures pour l'exécution de travaux urgents en vue d'organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou la réparation des conséquences d'accidents survenus (C. trav. art. L. 3163-3 et R. 3122-5).

**Attention :** Si l'employeur n'a pas encore fait de demande de dépassement, il doit immédiatement soumettre une demande de régularisation à l'inspecteur du travail avec les justifications nécessaires, l'avis du comité social et économique (si applicable), le procès-verbal des délégués syndicaux (si applicable), et des explications sur la prolongation de la durée du travail sans autorisation préalable.

S'il attend une réponse à une demande de dépassement, il doit informer immédiatement l'inspecteur du travail de la nécessité d'avoir agi en attendant la décision, en expliquant les raisons.

Le recours au travail de nuit ouvre également droit à des compensations, sous forme de repos compensateur (36 heures consécutives) ou de majoration salariale (C. trav. art. L. 3122-8).

**Conseil :** Il est essentiel de respecter les obligations de repos entre deux périodes de travail, en particulier pour les apprentis mineurs, avec une durée minimale de 12 heures. Par exemple, si un apprenti termine son travail de nuit à 5 heures du matin un mercredi, il ne peut pas être au centre de formation avant 17 heures le même jour.

### 3.4 Déclaration de dérogation à la durée maximale de travail

- **Durée maximale**

8 heures par jour et 35 heures par semaine (C. trav. art. L. 3162-1 et L. 6222-25).

- **Temps de pause**

Lorsque le temps quotidien atteint 4 heures 30, l'apprenti doit bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes consécutives minimum (C. trav. art. L. 3162-3).

- **Repos quotidien**

- **Moins de 16 ans :** 14 heures consécutives (C. trav. art. L. 3164-1) ;
- **De 16 à 18 ans :** 12 heures consécutives (C. trav. art. L. 3164-1).

- **Repos hebdomadaire**

Les apprentis de moins de 18 ans bénéficient de deux jours de repos consécutifs par semaine (C. trav. art. L. 3164-2).

- **Congés payés**

Les apprentis, y compris les mineurs, ont droit aux congés payés légaux prévus par le Code du travail.

Selon l'article L. 3141-3 du Code du travail, tout salarié, y compris les apprentis, a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail.

En plus des congés payés légaux, l'article L. 6222-35 du Code du travail prévoit un congé supplémentaire pour les apprentis.

L'apprenti a droit à un congé supplémentaire rémunéré de 5 jours ouvrables pour préparer ses épreuves, dans le mois qui précède les examens. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

- **Dérogation à la durée maximale quotidienne et/ou hebdomadaire**

Les apprentis de moins de 18 ans peuvent travailler jusqu'à 10 heures par jour et 45 heures par semaine, dans la limite de **2 heures supplémentaires par jour et 5 heures par semaine** (C. trav. art. L. 3162-1).

Cette dérogation s'applique aux :

- Chantiers de bâtiment ;
- Chantiers de travaux publics ;
- Activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers (C. trav. art. R. 3162-1)

L'employeur peut demander une dérogation à l'inspecteur du travail, sous réserve de l'avis conforme du médecin du travail.

Pour les autres activités et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève (C. trav. art. L. 3162-1).

### **3.5 Dérogation à l'interdiction du travail dominical**

- **Interdiction générale**

Les jeunes travailleurs ne peuvent pas travailler le dimanche (C. trav. art. L. 3132-3).

- **Dérogation à l'interdiction du travail dominical**

Les apprentis mineurs peuvent travailler les dimanches dans des secteurs spécifiques où les caractéristiques particulières de l'activité le nécessitent (C. trav. art. L. 3164-5).

- **Secteurs** : Hôtellerie, restauration, traiteurs et organisateurs de réception, cafés, tabacs et débits de boisson, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie, magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries, graineteries, fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate, vente de denrées alimentaires au détail (C. trav. art. R. 3164-1).

**Attention** : Dans ces secteurs spécifiques, **l'employeur n'a pas besoin de demander une dérogation à l'inspection du travail** pour faire travailler un apprenti mineur le dimanche. Cette dérogation est automatique en raison des particularités de l'activité.

L'employeur doit néanmoins respecter le repos compensateur de 36 heures consécutives.

### **3.6 Dérogation à l'interdiction du travail les jours de fête**

- **Interdiction générale**

Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi (C. trav. art. L. 3164-6).

- **Dérogation à l'interdiction du travail les jours de fête**

L'article L. 3164-7 du Code du travail dispose que dans les établissements industriels fonctionnant en continu, les jeunes travailleurs peuvent être employés tous les jours de la semaine, à condition de bénéficier d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs

Les apprentis mineurs peuvent travailler les jours de fête dans des secteurs spécifiques où les caractéristiques particulières de l'activité le nécessitent :

- **Secteurs** : Hôtellerie, restauration, traiteurs et organisateurs de réception, cafés, tabacs et débits de boisson, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie, magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries, graineteries, fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate, vente de denrées alimentaires au détail (C. trav. art. R. 3164-2).

**Attention :** Dans ces secteurs spécifiques, **l'employeur n'a pas besoin de demander une dérogation à l'inspection du travail** pour faire travailler un apprenti mineur les jours de fête. Cette dérogation est automatique en raison des particularités de l'activité.

L'employeur doit néanmoins respecter le repos compensateur de 36 heures consécutives.

## 4. Rémunération de l'apprenti

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation (C. trav. art. D. 6222-26).

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
<b>1ère année</b>	27% du Smic, soit <b>492,22 €</b>	43% du Smic, soit <b>783,90 €</b>	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit <b>966,21 €</b> et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic ( <b>1 823,03 €</b> ) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
<b>2ème année</b>	39% du Smic, soit <b>710,17 €</b>	51% du Smic, soit <b>929,75 €</b>	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit <b>1 112,65 €</b> et 61% du salaire minimum	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic ( <b>1 823,03 €</b> ) et le salaire minimum

			conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
<b>3ème année</b>	55% du Smic, soit <b>1 002,67 €</b>	67% du Smic, soit <b>1 220,63 €</b>	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit <b>1 421,34 €</b> et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic ( <b>1 823,03 €</b> ) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2e année de contrat.

Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

### Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération prévue par le code du travail est majoré de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies :

- Contrat conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an ;
- Préparation d'un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- Qualification recherchée en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

Cette majoration ne s'applique pas au salaire minimum prévu par une convention collective.

**Exemple :**

Un apprenti de 19 ans effectue un nouveau CAP en 1 an directement lié au CAP précédent qui a duré 2 ans. Sa rémunération était de 51 % du SMIC à la fin de son dernier contrat. Il percevra donc une rémunération de 51 % + 15 points, soit 66 % du SMIC.

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

**Exemple :**

Un apprenti en 1re année d'apprentissage atteint l'âge de 21 ans courant mars. Sa rémunération passera de 43 % à 53 % du SMIC le 1er avril.

**NB.** D'autres règles spécifiques existent en cas de réduction ou d'augmentation du cycle de formation.

## **5. Durée du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage et se poursuit selon les règles relatives au CDI de droit commun (la période d'essai est alors interdite).

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification.

Celle-ci peut varier entre 6 mois et 3 ans selon le type de profession et le niveau de qualification préparé.

## **6. Rupture du contrat d'apprentissage**

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 effectuée par l'apprenti (C. trav. art. L. 6222-18).

**Attention :** ce délai de 45 jours est suspendu pendant les périodes d'absence pour maladie (Cass. soc. 15-11-2023, n° 21-23.949).

Dans un précédent arrêt, la Cour de cassation avait déjà jugé que la période de libre résiliation unilatérale du contrat est suspendue pendant les périodes d'absence pour maladie de l'apprenti (Cass. soc. 16-3-2004, n° 01-44.456).

En effet, la période de libre résiliation, durant laquelle le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, n'est pas une période d'essai.

La rupture n'est subordonnée à aucun motif particulier (Cass. soc. 26-9-1984 n° 82-41.561) mais doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du CFA et à l'OPCO en charge du dépôt du contrat.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties.

A défaut, le contrat d'apprentissage peut être rompu unilatéralement par l'employeur :

- En cas de force majeure ;
- En cas de faute grave de l'apprenti ;
- En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 du Code du travail ;
- En cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5 du Code du travail.

*NB. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.*

Quant à l'apprenti, celui-ci peut rompre unilatéralement le contrat :

- S'il obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance ;
- A condition de saisir préalablement le médiateur et d'informer l'employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires. La rupture du contrat a alors lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après l'information de l'employeur.

## 7. Aides financières

### **Cadre général en 2026**

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2026, le dispositif d'aide se décline comme suit :

- **Aide unique à l'apprentissage** (dispositif pérenne) : applicable aux entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats visant un diplôme ou titre de niveau ≤ Bac (C. trav. art. L. 6243-1 et D. 6243-2).

- **Aide exceptionnelle** (décret 2026-168 du 6 mars 2026) : applicable aux contrats conclus à compter du 8 mars 2026 et dont le début d'exécution intervient avant le 1er janvier 2027. Cette aide concerne les contrats non éligibles à l'aide unique.

**Attention** : les contrats conclus entre le 1er janvier et le 7 mars 2026 n'ouvrent droit ni à l'aide unique (pour les niveaux supérieurs au Bac), ni à l'aide exceptionnelle. De même, un contrat conclu avant fin 2026 mais débutant en 2027 n'ouvrirait pas droit à l'aide exceptionnelle.

### **Aide unique aux employeurs d'apprentis (contrats conclus à compter du 1er janvier 2026)**

L'aide unique s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent un apprenti préparant un diplôme ou un titre professionnel de niveau 3 ou 4 (CAP, baccalauréat ou équivalent).

Dans les territoires d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), le plafond est porté au niveau 5 (Bac+2).

Montant de l'aide unique : 5 000 euros pour la première année d'exécution du contrat.

Montant majoré : 6 000 euros lorsque l'apprenti est en situation de handicap. Cette aide reste cumulable avec les dispositifs spécifiques existants (majoration de prise en charge par l'OPCO jusqu'à 4 000 €).

### **Conditions d'attribution de l'aide unique**

Pour bénéficier de l'aide unique, l'employeur doit respecter les conditions suivantes :

Transmettre le contrat à l'OPCO pour dépôt dans un délai de 6 mois après sa conclusion.

Ne pas avoir déjà bénéficié d'une aide (unique ou exceptionnelle) pour un contrat d'apprentissage antérieur conclu avec le même apprenti pour la même certification professionnelle.

### **Modalités de versement de l'aide**

L'aide est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement (ASP), avant le paiement de la rémunération de l'apprenti, sur la base des informations déclarées en DSN.

En l'absence de DSN, le versement est suspendu dès le mois suivant.

L'ASP assure également le contrôle du respect des conditions d'attribution et peut demander les bulletins de paie des apprentis.

En cas de non-respect des critères, l'aide peut être suspendue ou récupérée.

### **Proratization de l'aide**

Depuis le décret n° 2025-1031 du 31 octobre 2025, le montant de l'aide est proratisé lorsque la durée du contrat d'apprentissage est inférieure à un an ou en cas de rupture anticipée.

L'aide due au titre du premier et du dernier mois est calculée au prorata du nombre de jours couverts par le contrat (C. trav. art. D. 6243-2, III et IV modifiés).

En cas de rupture anticipée, l'aide cesse d'être due à compter du jour suivant la date de fin du contrat.

### **Aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis (décret 2026-168 du 6 mars 2026 — contrats conclus à compter du 8 mars 2026, débutant avant le 1er janvier 2027)**

Le décret 2026-168 du 6 mars 2026 réactive une aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis.

Cette aide n'est pas cumulable avec l'aide unique.

#### **Employeurs et contrats éligibles**

- Entreprises de moins de 250 salariés : contrats visant un diplôme ou titre de niveau 5 (Bac+2) à niveau 7 (Bac+5). Les contrats visant un niveau  $\leq$  Bac relèvent de l'aide unique.

- Entreprises de 250 salariés et plus : contrats visant un diplôme ou titre jusqu'au niveau 7 (Bac+5), sous condition de quota d'alternants (au moins 5 % d'alternants, ou 3 % avec progression  $\geq$  10 % par rapport à l'année de conclusion du contrat).

L'effectif de 250 salariés est apprécié selon les règles de la sécurité sociale, sans application du moratoire de 5 ans.

#### **Montants (1re année d'exécution)**

Entreprises de moins de 250 salariés :

- 4 500 € max. pour le niveau 5 (Bac+2) ;
- 2 000 € max. pour les niveaux 6 et 7 (Bac+3 à Bac+5).

Entreprises de 250 salariés et plus :

- 2 000 € max. pour les niveaux 3-4 (CAP, Bac) ;
- 1 500 € max. pour le niveau 5 (Bac+2) ;
- 750 € max. pour les niveaux 6-7 (Bac+3 à Bac+5).

Dans tous les cas : 6 000 € max. si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé.

#### **Formalité spécifique aux entreprises de 250 salariés et plus**

Envoi à l'ASP d'un engagement sur l'honneur de respecter le quota, dans un délai de 8 mois à compter de la conclusion du contrat, puis déclaration attestant du respect de cet engagement au plus tard le 31 mai 2028, sous peine de restitution.

Les conditions d'attribution, les modalités de versement et les règles de proratisation sont identiques à celles de l'aide unique (voir ci-dessus).

### **Sort des contrats conclus en 2025**

Les contrats d'apprentissage conclus entre le 24 février et le 31 décembre 2025 restent éligibles à l'aide exceptionnelle prévue par le décret n° 2025-174 du 22 février 2025.

Les versements de cette aide, dont la première année d'exécution peut se dérouler en partie en 2026, continuent selon les modalités initialement prévues :

- Entreprises de moins de 250 salariés : 5 000 euros pour les diplômés de niveau 5 à 7 (Bac+2 à Bac+5).
- Entreprises de 250 salariés et plus : 2 000 euros pour les diplômés jusqu'au niveau 7, sous réserve du respect du quota d'alternants au 31 décembre 2026.
- Montant majoré à 6 000 euros dans tous les cas pour les apprentis en situation de handicap.

### **Évolutions du financement applicables aux contrats conclus depuis le 1er juillet 2025**

En application de la loi de finances pour 2025 (décrets n° 2025-585 et n° 2025-586 du 27 juin 2025) :

- Un reste à charge forfaitaire de 750 € est instauré pour l'employeur pour chaque contrat visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau Bac+3 ou au-delà (C. trav. art. R. 6332-25-1). Ce montant est minoré en cas de rupture anticipée du contrat, selon la durée effective.
- Une minoration de 20 % du niveau de prise en charge est prévue lorsque la formation théorique est dispensée à distance pour au moins 80 % de sa durée (C. trav. art. D. 6332-82-1). Cette minoration ne peut pas ramener la prise en charge en dessous de 4 000 €. Des exceptions sont prévues pour certaines certifications dont l'enseignement est obligatoirement dispensé à distance par tous les CFA.

The background of the entire page is a dense, repeating pattern of three-dimensional orange cubes. The cubes are arranged in a staggered grid, creating a strong sense of depth and perspective. The lighting is soft, highlighting the edges of the cubes and giving them a slightly glossy appearance. The overall color palette is a warm, vibrant orange.

# dokia.

*Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, une convention collective applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.*