

Notice du contrat d'apprentissage

À destination des cabinets comptables et des experts-comptables

Ce guide a été conçu pour fournir aux comptables et experts-comptables toutes les informations nécessaires pour accompagner leurs clients dans la gestion des contrats d'apprentissage, un autre guide est disponible pour le contrat de professionnalisation. Il couvre les aspects légaux, administratifs et financiers de l'intégration d'un alternant en entreprise.

Éligibilité

L'employeur

Toute entreprise, indépendamment de son secteur d'activité, peut accueillir un alternant.
L'entreprise doit être immatriculée au RCS. Il n'y a pas de quotas maximal concernant le nombre d'apprenti(e)s au sein de l'entreprise.*

Apprenti(e)

Les candidats doivent être âgés de 16 à 29 ans révolus. Pour les candidats de plus de 29 ans, des dérogations existent pour les personnes en situation de handicap, ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, et étant sportifs de haut niveau.

Droit et obligations de l'employeur envers l'apprenti(e)

Durée du contrat d'apprentissage :

Entre 12 et 36 mois

Types de contrats :

CDL – Contrat à durée limitée

Similaire à un contrat CDD, sur une période plus longue 12 à 36 mois.

Dans le cadre d'un CDI

Pour un nouveau recrutement ou pour les salariés de l'entreprise
*Voir plus d'informations au verso

Début du contrat d'apprentissage

Les contrats d'apprentissage peuvent s'établir tout au long de l'année.

Tuteur en entreprise

Le maître d'apprentissage doit avoir au moins deux années d'expérience dans le domaine de compétences visé par l'apprenti ou avoir un diplôme du même domaine que celui visé par l'apprenti et au moins une année d'expérience.

Chaque maître d'apprentissage peut exercer la fonction de tuteur pour deux apprenti(e)s au sein de la même entreprise.

Aucune condition n'est liée à l'âge ou à l'ancienneté au sein de l'entreprise. Le tuteur doit être sous contrat de travail CDI à temps complet ou partiel. Les dirigeants de la société (Président ou directeur général) peuvent exercer la fonction de tuteur.

Temps de travail et horaires

Les apprentis mineurs ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine. Pour les majeurs, la durée du travail est celle applicable dans l'entreprise, avec les mêmes dispositions relatives aux heures supplémentaires. Les apprentis bénéficient de deux jours de repos par semaine. L'employeur est tenu de laisser à l'apprenti(e) le temps nécessaire à la préparation de sa formation. Ce temps est indiqué dans le calendrier d'alternance.

Congés payés et autres congés

Congés Payés – Les apprentis ont droit à 5 semaines de congés payés par an, comme les autres salariés. Ils bénéficient également des jours fériés chômés.

Congés Spécifiques – Les apprentis peuvent bénéficier de congés spécifiques pour préparer leurs examens (5 jours ouvrables) et pour des événements familiaux (mariage, naissance, etc.).

Cotisations retraite et chômage

Retraite – Les alternants cotisent au régime général de la Sécurité sociale. Les périodes d'apprentissage sont ainsi prises en compte pour le calcul de leurs droits à la retraite.

Chômage – Les cotisations pour l'assurance chômage sont également applicables aux alternants. Ils bénéficient donc des droits à l'assurance chômage en cas de perte involontaire de leur emploi à l'issue du contrat.

Protection sociale de l'alternant

Sécurité Sociale – Les alternants sont affiliés au régime général de la Sécurité sociale, ce qui leur permet de bénéficier des prestations de santé, de maternité, d'invalidité et d'accidents du travail.

Mutuelle d'Entreprise – Les apprentis doivent être couverts par la mutuelle de l'entreprise. Si l'entreprise propose une mutuelle, l'alternant doit y adhérer, sauf s'il justifie d'une couverture complémentaire par ailleurs (mutuelle personnelle, couverture par les parents, etc.).

Rupture et période d'essai

La période d'essai est de 45 jours. Le contrat d'apprentissage peut être rompu unilatéralement par les deux parties lors des 45 premiers jours de travail effectif en entreprise. En cas de rupture, il convient de transmettre un formulaire de résiliation signé, au CFA et à votre OPCO.

Rémunération de l'apprenti(e)

La rémunération minimum des apprentis est encadrée par la loi et calculée en **pourcentage du SMIC** ou du **SMC**, variant en fonction de l'âge et de l'année de formation.

La rémunération de l'apprenti est versée **mensuellement**. Les **retenues pour avantages en nature**, telles que la **nourriture** et le **logement**, sont possibles dans la **limite de 75 %** de la rémunération.

Il est possible pour l'employeur d'octroyer un **saalaire plus élevé** à l'apprenti(e).

Cette mesure a été mise en place pour **favoriser la formation professionnelle** pour les **personnes ayant des charges**.

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
ANNÉE 1	492,22 € 27% du Smic	783,90 € 43% du Smic	966,20 € 53% du Smic	1823,03 € 100% du Smic
ANNÉE 2	710,98 € 39% du Smic	929,74 € 51% du Smic	1 112,05 € 61% du Smic	1823,03 € 100% du Smic
ANNÉE 3	1002,67 € 55% du Smic	1221,43 € 67% du Smic	1421,96 € 78% du Smic	1823,03 € 100% du Smic

Tableau récapitulatif des rémunérations minimum de l'apprenti(e) en fonction de son âge et niveau
Source : Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

Aides financières et avantages pour les entreprises

Aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti

L'aide exceptionnelle vise à soutenir les entreprises recrutant un apprenti en contrat d'apprentissage. Elle est versée au titre de la **première année d'exécution du contrat** pour ceux conclus entre le **8 mars 2026** et le **31 décembre 2026**. Son montant maximum varie selon la taille de l'entreprise et le niveau de diplôme préparé : **5 000 €** (niveaux 3 et 4 – CAP, Bac), **4 500 €** (niveau 5 – Bac +2) et **2 000 €** (niveaux 6 et 7 – Licence à Master) dans les entreprises de **moins de 250 salariés** ; **2 000 €**, **1 500 €** et **750 €** respectivement dans les entreprises de **250 salariés et plus**, sous réserve du respect des obligations relatives à l'alternance. Lorsque l'apprenti est reconnu **travailleur handicapé**, l'aide atteint **6 000 €**.

Exonérations de Charges Sociales

Les rémunérations des apprentis bénéficient de la **réduction générale des cotisations patronales** et d'une **exonération des cotisations salariales**, dans la limite de **50 % du SMIC** pour les contrats conclus à compter du **1er mars 2025**.

Avantages Fiscaux et Sociaux

Les apprentis ne sont **pas inclus** dans les **effectifs** de l'entreprise pour le calcul de **certaines obligations légales**, comme la **participation** à la **formation professionnelle continue**.

Le programme "CDI Apprentissage"

Présentation du Programme

Le programme "**CDI Apprentissage**", conforme à l'article L.6222-13 du Code du Travail, permet aux **salariés** de **suivre une formation en apprentissage** tout en **conservant leur CDI**. Ce dispositif **favorise le développement professionnel** et la **continuité de l'emploi**.

Article L.6222-13 du Code du Travail

Lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue à l'article L. 6233-8.

Avantages pour l'apprenti(e)

- **Acquisition de compétences** et **obtention d'un diplôme d'État**
- **Formation flexible** (12 à 36 mois) sans quitter leur poste
- **Maintien du CDI** après la formation
- **Prise en charge intégrale des coûts de formation**

Avantages pour l'employeur

- **Dynamisation du programme d'alternance**
- **Développement des compétences des employés**
- **Primes et subventions pour la formation**
- **Réduction des charges sociales**

Démarches à suivre

- Le CFA génère les documents liés au contrat d'apprentissage (Cerfa 10104-10 / Convention de formation **) et les envoie pour signature à l'employeur et l'apprenti(e). Une fois les documents signés, le CFA transmet une copie à l'employeur de l'ensemble des documents avec un calendrier prévisionnel qui répartit la présence en CFA et en entreprise.
- Une fois les documents signés, le CFA enregistre le contrat auprès de l'OPCO. ***
- Le comptable ou le cabinet de paie effectue la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE).
- Le contrat peut débuter. L'apprenti(e) peut commencer sa période en entreprise et au CFA.
- Le courrier d'accord de prise en charge est transmis à l'employeur et au CFA par l'OPCO. ****
- L'employeur perçoit l'Aide Unique à l'Apprentissage de manière automatique. S'il s'agit de son premier alternant, l'employeur reçoit un e-mail de SYLAé lui invitant à créer un compte et à transmettre le RIB de l'entreprise. Il convient de transmettre la DSN avant le 7 du mois suivant pour que l'aide soit versée. L'aide commence à partir du premier jour du contrat. En cas de trop perçus ou de retard de paiement, SYLAé régularisera la situation le mois suivant. L'aide sera versée par la DGFIP.

Contact et Assistance

Pour toute question, nos conseillers sont à votre disposition de 10 h à 18 h 30, du lundi au vendredi.

Pour plus d'informations, consultez notre site web à l'adresse : <https://france-alternance.net>.

À propos de France Alternance – France Alternance est un service français privé dédié au développement des compétences professionnelles à travers la formation continue. Nous procurons des solutions adaptées aux besoins des apprentis, des centres de formations d'apprentis (CFA), des entreprises d'accueil et des cabinets comptables.

** En plus des documents mentionnés, pour les apprenti(e)s de plus de 29 ans, il conviendra de remplir une attestation sur l'honneur de création / reprise d'entreprise.

*** Dans certains cas, il revient à l'employeur d'enregistrer son contrat auprès de l'OPCO. Le CFA peut accompagner l'employeur dans cette démarche.

**** Les délais d'accord de prise en charge diffèrent selon les OPCO et votre région. À titre indicatif, ce délai est de 48 heures à 3 mois. Le contrat peut débuter avant l'accord de prise en charge.

