GUIDE PRATIQUE

du contrat d’apprentissage

2026 2027

CFA COUBERTIN
APPRENDRE AUTREMENT

Tout ce qu’il faut savoir sur le contrat d’apprentissage : caractéristiques, rémunération, aides, droits et obligations.

CFA Coubertin 5 rue Robert Schuman, 54000 Nancy

Mise à jour : réglementation applicable en 2026

MAJ juin 2026

INTRODUCTION

Qu’est-ce que le contrat d’apprentissage ?

Le contrat d’apprentissage est défini par le Code du travail comme un contrat de travail de type particulier, conclu entre l’apprenti et l’employeur. Il repose sur des obligations réciproques :

L’employeur s’engage à…

- Verser un salaire à l’apprenti ;
- Assurer une formation pratique complète au sein de l’entreprise ;
- Désigner un maître d’apprentissage.

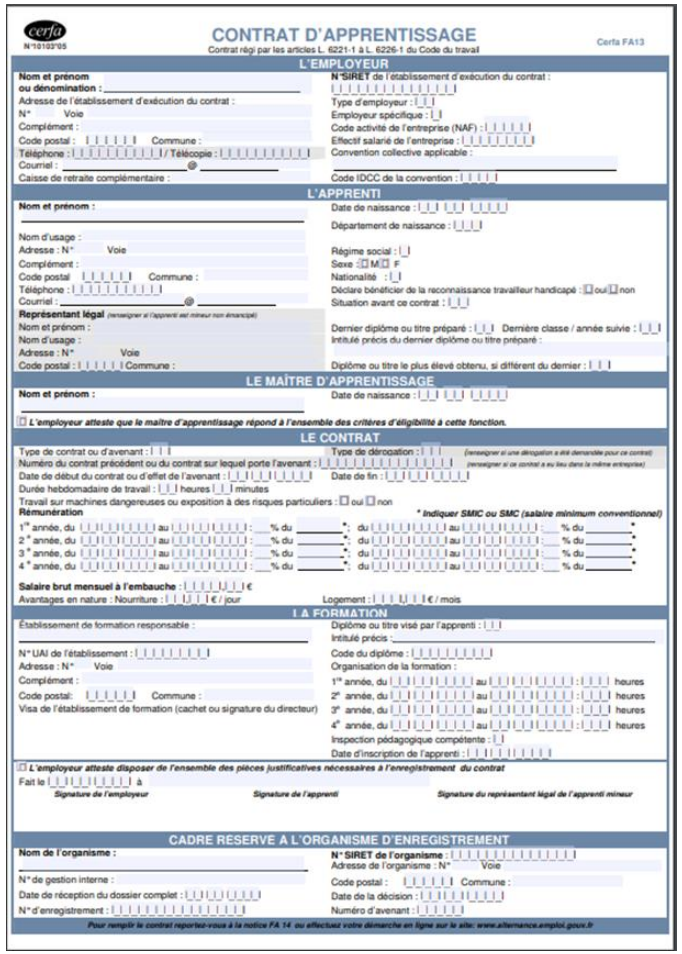
L’apprenti s’engage à…

- Travailler pour son employeur pendant la durée du contrat ;
- Suivre la formation en entreprise et au centre de formation d’apprentis (CFA) ;
- Se présenter aux examens du diplôme visé.

Caractéristiques du contrat

- Âge : de 16 à 29 ans révolus (sans limite d'âge pour les travailleurs handicapés, les sportifs de haut niveau ou les créateurs/repreneurs d'entreprise).
- Début du contrat : possible jusqu'à 3 mois avant le début de la formation.
- Fin du contrat : au plus tard 2 mois après les épreuves finales ; elle ne peut pas être fixée avant les dernières épreuves de la formation.
- Durée : entre 6 mois et 3 ans (le plus souvent 1 à 3 ans). Le contrat couvre tout le cycle de formation.
- Période d'essai : 45 jours, consécutifs ou non, de présence effective en entreprise.
- Employeurs concernés : secteur privé, associations, et secteur public (fonction publique d'État, territoriale, hospitalière, armée…).

Le CERFA du contrat (FA13)



CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Contrat régi par les articles L. 6221-1 à L. 6226-1 du Code du travail

Cerfa FA13

L'EMPLOYEUR

L'APPRENTI

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

LE CONTRAT

LA FORMATION

CADRE RESERVE A L'ORGANISME D'ENREGISTREMENT

Le contrat est formalisé sur le CERFA FA13, qui comporte :

- L'employeur ;
- L'apprenti (et son représentant légal s'il est mineur) ;
- Le maître d'apprentissage ;
- Le contrat : durée, rémunération par année… ;
- La formation : diplôme visé, établissement, signatures ;
- Le cadre réservé à l'organisme d'enregistrement (OPCO).

Transmission. Le contrat est déposé auprès de l'OPCO de l'entreprise dans les 5 jours suivant son début. Il est établi et signé par l'apprenti, l'entreprise et le CFA.

Rémunération minimale de l'apprenti

Calculée en pourcentage du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel, SMC, s'il est plus favorable). **SMIC 2026 : 1 823,03 € brut/mois.**

Année d'exécution	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans*	26 ans et +*
1re année	27 %	43 %	53 %	100 % du SMIC
2e année	39 %	51 %	61 %	100 % du SMIC
3e année	55 %	67 %	78 %	100 % du SMIC

NOUVEAU 2025-2026

Cotisations & CSG/CRDS exonérées jusqu'à 50 % du SMIC seulement (≈ 912 €). Au-delà, le net devient inférieur au brut.

** ou 85 % du SMC si plus favorable. Le changement de tranche d'âge prend effet le 1er jour du mois suivant l'anniversaire.*

Le saviez-vous ? Pour les contrats conclus depuis le 1er mars 2025, l'exonération de cotisations salariales et de CSG/CRDS est limitée à 50 % du SMIC (auparavant 79 %). La fraction de salaire supérieure à ce seuil supporte les cotisations classiques ainsi que la CSG (9,2 %) et la CRDS (0,5 %). Le salaire reste exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC annuel.

Majoration de la rémunération

Le pourcentage minimal peut être majoré dans plusieurs situations :

- Clause de rémunération plus élevée prévue au contrat ;
- Prolongation du contrat d’apprentissage : + 15 % ;
- Apprenti déjà titulaire d’un diplôme de l’enseignement supérieur ou technologique : + 15 % ;
- Convention collective ou accord de branche plus avantageux (SMC) ;
- Branche professionnelle ayant adopté des pourcentages supérieurs aux minima légaux.

Cas particuliers

- Secteur public : majoration de 10 % pour un diplôme de niveau 4, et de 20 % pour un diplôme de niveau 5.
- Redoublement : la rémunération reste identique.
- Avantages en nature fournis par l’entreprise : déduction limitée à 75 % du salaire de l’apprenti.
- Apprenti en situation de handicap : en cas d’année supplémentaire liée au handicap, rémunération majorée de 15 %.
- Nouveau contrat ≤ 1 an pour un diplôme de même niveau, en lien direct avec le précédent : rémunération majorée de 15 %.

Succession de contrats

Avec le même employeur

La rémunération doit être au moins égale à celle perçue lors de la dernière année du précédent contrat.

(Article D6222-31 du Code du travail)

Avec un employeur différent

La rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale de la dernière année du contrat précédent — sauf si l'application des taux selon l'âge est plus favorable.

(Article D6222-32 du Code du travail)

Renouvellement du contrat

Avec le même employeur

Le contrat peut être renouvelé en cas de redoublement, de cycle de formation supérieur, ou de cycle de même niveau avec une spécialité différente.

Avec un employeur différent

Mêmes possibilités : redoublement, cycle de formation supérieur, ou cycle de même niveau avec une spécialité différente.

Protection sociale et droits à la retraite

- L’apprenti bénéficie de la protection sociale au même titre que l’ensemble des salariés, y compris pour le temps passé au CFA.
- L’entreprise doit proposer une mutuelle (complémentaire santé) avec prise en charge employeur d’au moins 50 %.
- S’il s’agit du premier contrat de travail, penser à informer la caisse d’assurance maladie (ou la MSA) du changement de situation.
- Les années d’apprentissage sont validées comme des années pleines pour le calcul de la retraite.

Aide au permis de conduire (Permis B)

Aide forfaitaire de 500 € pour les apprentis majeurs. Documents à fournir :

- Le formulaire de demande d'aide au financement du permis B pour les apprentis ;
- Le RIB du compte sur lequel l'aide sera versée ;
- La copie du contrat d'apprentissage et son numéro d'enregistrement ;
- La copie recto-verso de la carte d'identité ;
- Une facture de l'école de conduite de moins de 12 mois (ou devis/contrat accepté ; à défaut, le devis est valable 3 mois).

Dépôt de la demande. Transmettre le dossier complet à votre référent administratif du CFA Coubertin (5 rue Robert Schuman, 54000 Nancy).

Aide au logement — APL

Les apprentis locataires peuvent bénéficier de l'APL (Aide Personnalisée au Logement), versée par la CAF. Critères étudiés :

- Le descriptif du logement ;
- Le loyer hors charges ;
- La situation (locataire ou non) ;
- La situation professionnelle ;
- Les revenus.

Démarches en ligne — caf.fr
Estimer ses droits : caf.fr › Faire une simulation · Déposer une demande : caf.fr › Faire une demande de prestation

Aide au logement — Mobili-Jeune

Aide d'Action Logement, en complément de l'APL, pour les jeunes en apprentissage ou contrat de professionnalisation dans une entreprise privée non agricole.

- Montant plafonné à 1 100 € par année de formation, versé sur 11 mensualités ;
- Mobilisable sur 2 années de formation maximum (consécutives ou non) ;
- Calcul fondé sur le loyer (après déduction de l'APL), le salaire et le montant des APL perçues ;
- À demander durant le premier semestre de la formation.

Démarches. actionlogement.fr › L'aide Mobili-Jeune · mobilijeune.actionlogement.fr · Voir aussi l'Avance Loca-Pass.

Carte « Étudiant des métiers »

Dès le premier mois de formation, l’apprenti en alternance reçoit la carte nationale « Étudiant des métiers », valable dans toute la France.

Elle ouvre droit à des réductions sur :

- Les frais de transport ;
- La restauration rapide ;
- Les activités sportives et culturelles.

Elle donne aussi accès aux logements et restaurants universitaires (CROUS).

Congés

- Congés payés légaux : 5 semaines par an. L’employeur fixe les périodes de prise des congés.
- Congé maternité / paternité selon les règles en vigueur pour tous les salariés.
- Congé pour révisions : 5 jours ouvrables dans le mois précédant les épreuves (fractionnables dans le supérieur pour le contrôle continu). Ces jours s’ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.
- Apprenti de moins de 21 ans : congés supplémentaires sans solde possibles, dans la limite de 30 jours ouvrables par an (condition d’âge appréciée au 30 avril de l’année précédant la demande).

Temps de travail

- Apprenti majeur : 35 h/semaine en principe, sans dépasser 10 h/jour.
- Heures supplémentaires possibles dans la limite de 48 h/semaine (ou 44 h en moyenne sur 12 semaines), avec contrepartie financière ou repos compensateur.
- Les heures au-delà de 35 h sont majorées ; des dispositions spécifiques peuvent être prévues par les conventions collectives.
- Travail de nuit : les apprentis de 18 ans et plus suivent les mêmes règles que les autres salariés de l'entreprise.
- Apprenti mineur (16-17 ans) : durées encadrées (8 h/jour, 35 h/semaine), travail de nuit en principe interdit, sauf dérogations sectorielles.

Les principes de la prévention

Article L.4121-1 — L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Articles L.4121-2 et L.4121-3 — L'employeur évalue les risques et met en œuvre les mesures fondées sur les 9 principes généraux de prévention, qui s'appliquent durant les périodes en entreprise :

- Éviter les risques ;
- Évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme ;
- Tenir compte de l'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux ;
- Planifier la prévention ;
- Donner la priorité aux protections collectives ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Devoirs de l’apprenti

En tant qu’apprenti, vous vous engagez à :

- Suivre les cours dispensés au sein du CFA Coubertin ;
- Être présent chez votre employeur et respecter les horaires de travail prévus au contrat ;
- Réaliser les travaux confiés par votre employeur ;
- Respecter les règlements intérieurs, les consignes et le matériel, au CFA comme en entreprise ;
- Vous présenter aux examens ;
- Transmettre les justificatifs nécessaires en cas d’absence.

Le maître d’apprentissage

Le maître d’apprentissage peut être le chef d’entreprise ou un salarié. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour former l’apprenti et remplir l’une des conditions suivantes :

Condition 1

Détenir un diplôme ou un titre du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme préparé par l’apprenti, et justifier d’1 an d’activité professionnelle en lien avec la qualification visée.

Condition 2

Justifier de 2 années d’activité professionnelle en lien avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (et autres conditions de l’article R.6223-24 du Code du travail).

Nombre d’apprentis encadrés

- Un maître d’apprentissage peut suivre au maximum 2 apprentis, plus 1 « redoublant ».
- L’employeur peut constituer une équipe tutorale, au sein de laquelle un maître d’apprentissage référent est désigné.

Rôle du maître d’apprentissage. Accueillir et accompagner l’apprenti, organiser sa progression en entreprise, faire le lien avec le CFA et contribuer à l’évaluation des compétences.

Aides à l'embauche d'un apprenti (2026)

Les règles ont évolué : décret n° 2026-168 du 6 mars 2026 et loi de financement de la Sécurité sociale.

Aide à l'embauche

- Aide unique (< 250 salariés, diplôme ≤ niveau 4) : jusqu'à 5 000 €, 1re année.
- Aide exceptionnelle (contrats du 8 mars 2026, début avant le 1er janvier 2027), modulée selon le niveau préparé :
  - 5 000 € — niveaux 3-4 (CAP, Bac)
  - 4 500 € — niveau 5 (Bac+2)
  - 2 000 € — niveaux 6-7 (Bac+3 à +5)
  - 1 500 € / 750 € — entreprises ≥ 250 salariés (sous conditions)
- 6 000 € pour l'embauche d'un apprenti en situation de handicap.

Non cumulables · versées la 1re année.

Charges & cotisations

- Exonération de cotisations patronales (réduction générale dite « réduction Fillon ») applicable comme pour les autres salariés.
- L'apprenti n'est pas compté dans l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification AT/MP).
- Depuis le 1er mars 2025 : exonération salariale et CSG/CRDS limitée à 50 % du SMIC (≈ 912 €) ; au-delà, cotisations classiques + CSG/CRDS.

Aides spécifiques à l’embauche

Secteur privé — AGEFIPH

- Aide à l’embauche en apprentissage d’une personne handicapée : jusqu’à 3 000 €.
- Cumulable avec l’aide de 6 000 € à l’embauche d’un apprenti en situation de handicap.
- Modalités susceptibles d’évoluer : vérifier les conditions en vigueur sur agefiph.fr.

Secteur public — FIPHFP

- Prise en charge de 80 % du coût salarial de l’apprenti ;
- Prise en charge des frais de formation, plafonnée à 10 000 € par année de scolarité ;
- Prime à l’insertion durable de 4 000 € en cas de CDI à l’issue de l’apprentissage.
- Ces trois aides sont cumulables.

Motifs de rupture (1/2)

Pendant les 45 premiers jours en entreprise (consécutifs ou non) :

- Rupture unilatérale, à l’initiative de l’employeur ou de l’apprenti, sans motif ni indemnité.

Après la période d’essai de 45 jours :

- Rupture d’un commun accord, formalisée par un bordereau de résiliation signé des deux parties ;
- Faute grave de l’apprenti (saisine du Conseil de prud’hommes) ;
- Manquement de l’employeur ou de l’apprenti à ses obligations (Conseil de prud’hommes).

Motifs de rupture (2/2)

- Force majeure ;
- Inaptitude de l’apprenti constatée par le médecin du travail ;
- Initiative de l’apprenti au-delà des 45 premiers jours (après saisine du médiateur de l’apprentissage) ;
- Décès de l’employeur maître d’apprentissage dans une entreprise unipersonnelle ;
- Obtention du diplôme ou du titre préparé par l’apprenti (sur demande de l’apprenti) ;
- Liquidation judiciaire de l’entreprise ;
- Décision administrative en cas d’atteinte à la santé ou à l’intégrité de l’apprenti ;
- Opposition de l’autorité administrative à l’engagement d’apprentis.

Dossier d’établissement du contrat

Documents

- Carte d’identité (ou titre de séjour) ;
- Attestation de sécurité sociale ou copie de la carte Vitale ;
- Ancien contrat d’alternance, le cas échéant.

Informations à renseigner

- Nom, prénom, date et lieu de naissance, nationalité ;
- Adresse, code postal, ville, téléphone, e-mail ;
- Dernier diplôme préparé / dernière classe suivie ; dernier diplôme obtenu ;
- Apprentissage en année n-1 (oui/non) ; nom et ville de l’établissement précédent ;
- Pour un ressortissant étranger : autorisation de travail à temps plein obligatoire. Avec un visa étudiant, l’apprenti doit faire renouveler son titre (RDV préfecture, contrat signé). Un primo-arrivant hors UE ne peut pas obtenir d’autorisation de travail.

Dossier entreprise

- Convention de partenariat complétée avec les informations exactes et signée par l’entreprise ;
- Fiche de liaison administrative renseignée de manière exhaustive.

Accompagnement CFA Coubertin. L’équipe du CFA vous accompagne dans la constitution du dossier, la rédaction du CERFA et son dépôt auprès de l’OPCO. Contact : CFA Coubertin, 5 rue Robert Schuman, 54000 Nancy.

POUR ALLER PLUS LOIN

Sources & ressources officielles

- alternance.emploi.gouv.fr — Le portail de l’alternance
- service-public.fr — Le contrat d’apprentissage (fiche F2918)
- travail-emploi.gouv.fr — Précis de l’apprentissage
- economie.gouv.fr — Aides à l’embauche d’un apprenti
- agefiph.fr / fiphfp.fr — Aides liées au handicap
- urssaf.fr — Cotisations et rémunération de l’apprenti

Réglementation à jour des textes 2025-2026 (LFSS, décret du 6 mars 2026). Les montants et seuils sont susceptibles d’évoluer : vérifiez les sources officielles avant établissement du contrat.

CFA COUBERTIN
APPRENDRE AUTREMENT

Une question sur votre contrat d’apprentissage ?

L’équipe du CFA Coubertin vous accompagne à chaque étape.

CFA Coubertin — 5 rue Robert Schuman, 54000 Nancy

2025 – 2026