

CONGES

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire 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.

Autres congés

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre salarié :

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

Congé pour examen

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède (si le CFA n'organise pas de semaine de révision). Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

DIVERS

Visite médicale

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche.

Lorsque l'apprenti est mineur, ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite d'information et de prévention doit avoir lieu avant son embauche.

Droits de l'apprenti

L'apprenti bénéficie des mêmes droits et devoirs que les autres salariés de l'entreprise.

Lorsqu'il est majeur, l'apprenti est soumis à la même réglementation de la durée du travail que les autres salariés de l'entreprise. S'il est mineur, des règles particulières s'appliquent.

AIDES FINANCIERES

Pour l'employeur

Le dispositif d'aide exceptionnelle, mobilisable en 2025 pour l'embauche d'un apprenti, a pris fin au 31 décembre 2025.

Au 1er janvier 2026, le cadre applicable est celui du droit commun tel que prévu par le Code du Travail. Dans ce cadre, l'aide est accordée pour la première année de contrat selon les modalités suivantes :

- 6 000 € pour les apprentis en situation de handicap
- 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés

Elle est octroyée uniquement aux contrats d'apprentissage visant une certification de niveau 3 ou 4 (équivalents CAP / BEP et baccalauréat, ou infra-bac).

Cotisations salariales et cotisations

Le contrat d'apprentissage doit faire apparaître les cotisations patronales et la réduction Fillon sur les bulletins de paie.

Les salaires nets des apprentis baissent pour tous les nouveaux contrats signés à partir du 1er mars 2025 en raison de nouvelles mesures inscrites dans la loi de financement de la Sécurité sociale 2025. (Source : Service-Public.fr)

CFA Hilaire de CHARDONNET
3, chemin de la Malcombe
25042 BESANCON Cedex
03.81.41.29.70
contact@cfa-hdc.fr
www.cfa-hdc.fr

Les informations figurant sur ce document ont un caractère synthétique et n'ont pas prétention à couvrir l'ensemble de la réglementation applicable.



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Janvier 2026

A QUEL AGE PEUT-ON ETRE APPRENTI ?

Âge minimum

L'accès au contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés d'au moins 16 ans.

Il peut également être conclu avec un jeune âgé de 15 ans révolus, sous réserve que celui-ci ait accompli la totalité de la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (classe de troisième).

Par ailleurs, une entrée en formation peut être autorisée avant l'âge de 15 ans révolus pour les jeunes nés entre le 1er septembre et le 31 décembre, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Dans cette situation, le CFA mettra en place une convention de stage, dont le début ne pourra intervenir au plus tôt qu'à compter du 1er septembre. Cette convention sera signée simultanément au contrat d'apprentissage, lequel prendra effet le lendemain du quinzième anniversaire du jeune.

Âge maximum

L'apprenti doit être âgé au maximum de 29 ans révolus.

L'apprenti peut être âgé au maximum de 34 ans révolus dans les cas suivants :

- Apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

Dérogations à l'âge maximum

Il n'y a pas d'âge maximum dans les cas suivants :

- Apprenti reconnu travailleur handicapé
- Apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme
- Apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau
- Apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen



QUEL EST LE SALAIRE DE L'APPRENTI ?

Rémunération minimum

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.

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti (au 01/01/2026 : 12,02 €)

Age	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Jusqu'à 17 ans	27% du Smic soit 492,22 €	39% du Smic soit 710,98 €	55% du Smic soit 1002,67 €
De 18 à 20 ans	43% du Smic soit 783,91 €	51% du Smic soit 929,75 €	67% du Smic soit 1221,44 €
De 21 à 25 ans	53% du Smic soit 966,21 €	61% du Smic soit 1112,05 €	78% du Smic soit 1421,97 €
De 26 ans et plus	100% du Smic soit 1823,04 €	100% du Smic soit 1823,04 €	100% du Smic soit 1823,04 €

Rémunération : HOTELLERIE RESTAURATION

Age	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
De 16 à 17 ans	35% du Smc soit 637,01 €	45% du Smc soit 824,48 €	59% du Smc soit 1089,93 €
De 18 à 20 ans	45% du Smc soit 819,02 €	55% du Smc soit 1007,70 €	71% du Smc soit 1311,61 €
De 21 à 25 ans	55% du Smc soit 1001,02 €	70% du Smc soit 1282,52 €	82% du Smc soit 1514,82 €
De 26 ans et plus	100% du Smc soit 1823,03 €	100% du Smc soit 1832,17 €	100% du Smc soit 1847,34 €

Ces montants correspondent à la rémunération mensuelle minimale brute d'un alternant travaillant à temps complet 35 heures par semaine (soit 151.67 heures par mois).

Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif de branche le prévoit.

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 :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an
- L'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- La qualification recherchée est 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.

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.

Succession de contrats : La rémunération de l'apprenti peut changer s'il a obtenu le diplôme ou le titre qu'il a préparé précédemment et qu'il signe un nouveau contrat.

COMMENT CONCLURE LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Établissement du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit de droit privé.

Il est conclu au moyen du formulaire cerfa en vigueur.

Il est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal si mineur).

Une préinscription sur le site internet du CFA est obligatoire.

Durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être à durée limitée (CDL) d'une durée de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum. Il peut également être à durée indéterminée (CDI).

La durée du contrat est égale à la durée du cycle de formation que l'apprenti prépare pour obtenir sa qualification. Cette durée est fixée en fonction du type de profession et peut varier.

Elle peut être adaptée pour tenir compte du niveau de l'apprenti, des compétences déjà acquises. Dans ce cas, une convention tripartite entre le CFA, l'employeur et l'apprenti est conclue.

La date de début d'exécution du contrat est celle à laquelle commence à s'exécuter réellement le contrat.

Cette date est celle de la formation théorique en CFA ou celle de la formation pratique chez l'employeur. Au CFA HDC le contrat pourra être signé au plus tôt au 1er juillet.

Période d'essai

La période d'essai en contrat d'apprentissage est de 45 jours cependant seuls les jours travaillés au sein de l'entreprise seront pris en compte. Pendant cette période, le contrat peut être rompu unilatéralement par l'une ou l'autre des parties signataires

La rupture du contrat d'apprentissage

L'apprenti et l'employeur peuvent rompre le contrat d'apprentissage même lorsque la période d'essai prend fin. Cette rupture avant le terme du contrat doit en principe être réalisée d'un commun accord entre l'apprenti et l'employeur.

Cependant, certaines situations justifient une rupture unilatérale du contrat (exemple : apprenti exclu définitivement du CFA, inaptitude de l'apprenti, démission de l'apprenti, liquidation judiciaire de l'entreprise ...)

COMMENT SE DERoule LA FORMATION ?

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

Inscription en CFA

L'apprenti doit entrer en formation dans les 3 mois qui suivent le début du contrat d'apprentissage.

La formation de l'apprenti en CFA doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat. Ce temps est plus court que celui des formations des lycées professionnels ou technologiques, car le temps passé en entreprise est du temps de formation.

Formation dans l'entreprise

L'employeur doit assurer la formation pratique de l'apprenti.

Il confie à l'apprenti des tâches ou des postes qui permettent d'exécuter des opérations ou des travaux conformes à une progression annuelle.

Répartition des heures de formation

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation effectuée. Par exemple, 1 semaine au CFA et 3 semaines en entreprise, ou 2 jours au CFA et 3 en entreprise.

Rôle du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur.

Il accompagne l'apprenti dans son travail en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Être maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire et majeur.

Il doit également offrir toutes les garanties de moralité et détenir des compétences pédagogiques et professionnelles.

L'employeur ou son conjoint collaborateur peuvent assurer la fonction de maître d'apprentissage s'il remplit les conditions de compétences (par exemple pour former un cap : il faut avoir un CAP + 1 an de métier ou avoir 2 ans de métier si aucun diplôme).



COMMENT S'ORGANISE LE TEMPS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI ?

Majeur

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. 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.

Il peut effectuer des heures supplémentaires.



Mineur

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 :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche, sauf dans certains secteurs d'activité
- 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, sauf dérogations :
 - => Hôtellerie et restauration : le travail de nuit peut être autorisé de 22h à 23h30,
 - => Boulangerie et pâtisserie : Le travail de nuit peut être autorisé au plus tôt à partir de 4 heures du matin

de la

- pâtisserie (faire une demande de dérogation)
- L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- Durée maximale de 8 heures de travail par jour
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- Interdiction de travailler un jour férié (sauf dérogation Hôtellerie/restauration, Boulangerie, fleuriste, traiteur ... voir liste art 3164-2 code du travail)