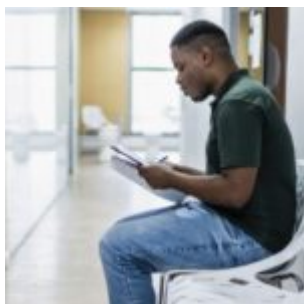


Et si vous recouriez à l'apprentissage ?



© 2025 Les Echos Publishing

Pour qui ?

Coralie Carolus

Bien entendu, l'apprentissage concerne tout particulièrement les jeunes soucieux d'acquérir une formation qualifiante en vue de s'insérer sur le marché du travail. C'est pourquoi le contrat d'apprentissage s'adresse, en principe, aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.

Mais il peut également être conclu avec une personne âgée d'au plus 35 ans révolus :

- qui signe un nouveau contrat d'apprentissage pour accéder à une qualification supérieure à celle qu'elle a déjà obtenue ;
- ou dont le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté (cessation d'activité de l'employeur, par exemple) ou en raison d'une inaptitude physique et temporaire.

Plus encore, aucune condition d'âge n'est imposée pour les contrats d'apprentissage conclus, notamment, avec :

- un salarié reconnu travailleur handicapé ;
- un apprenti qui n'a pas obtenu son diplôme et souhaite conclure un nouveau contrat pour se représenter à l'examen.

Finalement, vous avez accès, dans le cadre de l'apprentissage,

à des candidats aux profils variés, tant en termes d'âge que d'expérience professionnelle.

Pourquoi ?

Là encore, contrairement aux idées reçues, l'apprentissage ne concerne pas seulement les métiers manuels ou certains secteurs d'activité comme l'hôtellerie-restauration, les métiers de bouche ou encore le bâtiment.

En effet, il couvre non seulement un large champ de diplômes et de titres professionnels, du CAP au doctorat, en passant par le BTS, la licence professionnelle ou bien le Master, mais aussi de nombreux secteurs d'activité (agriculture, tourisme, aéronautique, banque, informatique...).

Il est ainsi possible de recourir à l'apprentissage pour préparer un CAP horlogerie ou ébéniste, un BTS tourisme ou professions immobilières, une licence professionnelle sur les métiers du numérique, un master en management et administration des entreprises ou bien encore un diplôme d'ingénieur en informatique industrielle. Et ce, afin que l'apprenti acquière des compétences adaptées aux besoins de votre entreprise.

Comment ?

Le recrutement d'un apprenti suppose de conclure, par écrit, un contrat d'apprentissage (formulaire Cerfa n° 10103*13) précisant, notamment :

- les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- l'effectif de l'entreprise ;
- le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;

– la rémunération qui lui est due pour chaque année du contrat ou de la période d'apprentissage.

Important : le contrat doit obligatoirement désigner un maître d'apprentissage qui a pour mission d'aider le salarié à acquérir les compétences nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre préparé. Étant précisé que vous pouvez parfaitement remplir vous-même cette fonction.

Pendant combien de temps ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée correspondant à la durée du cycle de formation nécessaire à l'obtention du diplôme ou du titre préparé, soit de 6 mois à 3 ans. Sachant que cette durée maximale peut être portée à 4 ans, en particulier lorsque l'apprenti est en situation de handicap.

Mais vous pouvez aussi conclure un contrat d'apprentissage pour une durée indéterminée si votre objectif est de pourvoir un emploi durable dans votre entreprise. Dans cette hypothèse, le contrat doit alors débuter par une période d'apprentissage dont la durée correspond au cycle de formation permettant d'obtenir la qualification prévue dans le contrat.

Précision : le contrat d'apprentissage commence à la date à laquelle débute la formation théorique en centre de formation des apprentis (CFA) ou la formation pratique au sein de votre entreprise.

Point important, le contrat d'apprentissage peut être rompu par écrit, par l'apprenti ou l'employeur, pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de la formation pratique en entreprise. Passé ce délai, seules, notamment, la faute grave, la force majeure et l'inaptitude de l'apprenti constatée par le médecin du travail vous permettent de mettre fin au contrat d'apprentissage avant son terme.

Et bien entendu, à l'issue du contrat, vous devez remettre à votre apprenti un certificat de travail, un reçu pour solde de toute compte ainsi qu'une attestation destinée à France Travail.

Quelles conditions de travail ?

L'apprentissage a pour but d'allier enseignement théorique auprès d'un organisme de formation (CFA) et mise en pratique au sein de l'entreprise. Aussi, vous devez garder à l'esprit que votre nouvelle recrue sera « régulièrement » absente de l'entreprise (une semaine par mois, par exemple) pour suivre sa formation théorique. Une formation théorique qui doit correspondre, au minimum, à 25 % de la durée totale du contrat d'apprentissage.

Lorsqu'il est présent dans votre entreprise, l'apprenti est soumis à la même durée de travail que les autres salariés (soit, en principe, une durée légale de travail de 35 heures par semaine). Sachant qu'il est possible de demander à un apprenti majeur d'accomplir des heures supplémentaires. Et restez vigilant, car des règles particulières s'appliquent aux mineurs. Ainsi, par exemple, les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent normalement pas travailler plus de 8 heures par jour et plus de 35 heures par semaine.

Précision : les apprentis ont les mêmes droits aux congés payés que les autres salariés de l'entreprise. Ils bénéficient donc, en principe, de 5 semaines de congés payés par an. En outre, ils bénéficient d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables rémunéré (comprenant tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise) pour préparer leurs examens, et ce dans le mois qui les précède.

À quel prix ?

Puisqu'il est en formation, l'apprenti perçoit généralement une rémunération inférieure à celles des autres salariés de l'entreprise. Le salaire qui lui est versé varie alors en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Ainsi, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération brute minimale d'un apprenti âgé de moins de 18 ans doit correspondre à 27 % du Smic lors de la première année d'exécution du contrat (soit 486,49 € depuis le 1^{er} novembre 2024). Le taux de cette rémunération passant à 51 % du Smic pour un apprenti âgé de 18 à 20 ans lors de la deuxième année d'exécution du contrat (soit 918,92 €) et à 67 % du Smic lors de la troisième année (soit 1 207,21 €).

Précision : les rémunérations versées aux apprentis, comme celles des autres salariés, bénéficient de la réduction générale des cotisations sociales patronales.

Mais ce n'est pas tout, les apprentis ont droit aux avantages qui sont accordés aux autres salariés de l'entreprise, comme la prise en charge de tout ou partie de leur frais de trajet domicile-travail et les titres-restaurants.

En complément : la loi de finances pour 2025 prévoit une participation des employeurs au financement de la formation théorique des apprentis, normalement pris en charge par leur OPCO, lorsqu'elle vise à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre équivalent au moins à un bac + 3. Le niveau de cette prise en charge devant être fixé par un décret.

Avec quelles aides ?

Pour favoriser le recours à l'apprentissage, tout en évitant les effets d'aubaine, les pouvoirs publics remanient régulièrement les aides financières accordées aux employeurs qui signent des contrats d'apprentissage.

En pratique : pour bénéficier d'une aide financière, les employeurs doivent adresser le contrat d'apprentissage à leur opérateur de compétences dans les 6 mois qui suivent leur conclusion (au plus tard le 30 juin 2025 pour les contrats conclus au plus tard le 31 décembre 2024).

Vous retrouverez dans le tableau ci-dessous l'aide financière que vous pouvez mobiliser compte tenu de la date de conclusion du contrat d'apprentissage.

Aide financière à l'apprentissage accordée aux employeurs			
Date de conclusion du contrat	Effectif de l'entreprise	Niveau du diplôme ou du titre préparé	Montant de l'aide financière
Du 1 ^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024	Tout effectif ⁽¹⁾	Niveau équivalent au plus à un bac + 5	6 000 €
Du 1 ^{er} janvier 2025 au 23 février 2025	Moins de 250 salariés	Niveau équivalent au plus au baccalauréat	6 000 €
	Au moins 250 salariés		Aucune aide mobilisable
Depuis le 24 février 2025	Moins de 250 salariés	Niveau équivalent au plus à un bac + 5	5 000 € ⁽²⁾
	Au moins 250 salariés		3 000 € ⁽²⁾

(1) Pour bénéficier de cette aide, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent remplir une condition liée à la proportion d'alternants dans leur effectif global (5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs au 31 décembre de l'année suivant celle de conclusion du contrat d'apprentissage, par exemple). (2) Le montant de l'aide est porté à 6 000 € pour le recrutement d'un apprenti en situation de handicap.

En pratique : il est possible de simuler, sur [le site www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr), le coût réel de l'emploi d'un alternant (déduction faite de l'exonération de cotisations et de l'aide qui vous est accordée).

© 2025 Les Echos Publishing