

Contrat d'apprentissage

Modification de l'aide à l'embauche pour les contrats d'apprentissage signés en 2026

L'aide exceptionnelle mise en place en février 2025, de 5000€ maximum pour l'embauche d'un apprenti au titre de la première année d'exécution d'un contrat visant un diplôme ou un titre professionnel de niveau 5 (Bac+2) jusqu'au niveau 7 (Bac+5) pour les entreprises de moins de 250 salariés, et de 2 000€ maximum pour les entreprises de 250 salariés et plus, a pris fin au 31/12/2025.

Désormais, pour tous les contrats conclus à compter du 01/01/2026, seule l'aide unique s'applique.

Pour rappel, l'aide unique d'un montant de 5000€ maximum pour l'embauche d'un apprenti au titre de la première année d'exécution, concerne uniquement les entreprises de moins de 250 salariés pour le recrutement d'un apprenti préparant un titre ou diplôme jusqu'au **niveau baccalauréat**.

Le montant de l'aide est maintenu à 6000€ pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap et reste cumulable avec les aides spécifiques qui leurs sont destinées.

Un décret non rétroactif sera publié dès l'adoption de la Loi de Finances 2026 afin de définir les nouveaux paramètres de l'aide en fonction des crédits votés.

À noter que pour pouvoir bénéficier de l'aide :

- L'employeur doit avoir transmis le contrat d'apprentissage à l'opérateur de compétences dans les 6 mois qui suivent sa conclusion et le contrat doit avoir été déposé dans ce même délai par l'opérateur de compétences auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.
- L'employeur ne doit pas avoir bénéficié d'une de ces aides au titre d'un précédent contrat d'apprentissage conclu avec le même apprenti pour la même certification professionnelle.

Le montant de l'aide est proratisé si la durée du contrat est de moins d'un an, si le contrat est rompu au cours de la première année ou si l'exécution du contrat est suspendue au cours de la première année (en cas d'arrêt maladie ou de mobilité internationale par exemple) et que la rémunération mensuelle est égale à zéro. En savoir plus sur la proratisation de l'aide aux employeurs.

Public

- Jeunes de 16 à 29 ans révolus, voire 15 ans sous certaines conditions
- Possibilité de signer des contrats d'apprentissage au-delà de 29 ans pour des publics précis.

Durée de contrat

- La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans.
- Elle varie également en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés, ainsi que du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises.
- Le contrat 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 (le temps en CFA n'est pas pris en compte).

Formation

- La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.
- La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

Informations communiquées sous réserve de l'évolution législative.

Pour plus de précisions, connectez-vous sur : www.mayenne.cci.fr

Tel. : 02 43 49 50 00

Rémunération minimale

Calculée en pourcentage du SMIC ou du salaire conventionnel (SMC) de l'emploi occupé.

Âge	1ère année	2è année	3è année
16-17 ans	27%	39%	55%
18-20 ans	43%	51%	67%
21-25 ans	53%	61%	78%
Jusqu'à 29 ans	100% du SMIC ou SMC pendant la durée d'exécution du contrat		

La convention collective appliquée par l'employeur peut prévoir des dispositions plus favorables en terme de rémunération.

Aide financière en faveur des employeurs d'apprentis, à compter du 1er janvier 2025

- L'aide unique est versée uniquement pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage et s'élève à 5000€ maximum. Cette aide unique concerne les entreprises de moins de 250 salariés qui concluent des contrats visant une qualification ou un titre à finalité professionnelle au plus ou baccalauréat.
- L'aide unique est versée mensuellement et cumulable avec les aides spécifiques pour les apprentis en situation de handicap. Concernant les entreprises de 250 salariés et plus, elles doivent s'engager à respecter des conditions listées dans le décret n°2025-174 du 23 février 2025.

Ajout de nouvelles conditions

Le décret introduit 2 nouvelles conditions pour bénéficier de cette aide :

- la transmission du contrat par l'employeur à l'[opérateur de compétences \(OPCO\)](#) doit avoir lieu au plus tard 6 mois après sa conclusion et le dépôt de celui-ci par l'opérateur auprès du ministre chargé de la formation professionnelle;
- ne pas avoir bénéficié une première fois de l'aide à l'embauche d'un apprenti. Cette disposition s'applique aux contrats d'apprentissage conclus entre un même employeur et un même apprenti pour une même certification professionnelle.

Formalités d'entreprises

- Désigner un maître d'apprentissage suffisamment qualifié et expérimenté
- Etablir le contrat avant l'entrée du jeune dans l'entreprise
- Incrire l'apprenti dans un CFA et transmettre à ce même CFA le contrat signé afin d'obtenir le visa du CFA qui vaut attestation d'inscription
- Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet ce contrat, accompagné de la convention de formation signée avec le CFA et le cas échéant la convention tripartite (entre l'entreprise, le CFA et l'apprenti) portant réduction ou allongement de la durée du contrat, à l'opérateur de compétences- OPCO.

A réception du contrat, l'OPCO se prononce sur la prise en charge financière et vérifie l'éligibilité de la formation à l'apprentissage, l'âge du jeune, les conditions relatives au maître d'apprentissage et à la rémunération.

- Etablir la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF

Exonérations

Depuis le 1er mars 2025, le seuil de dispense des cotisations sociales est abaissé à 50% (au lieu de 79%) du Smic (mesure qui s'inscrit dans l'article 22 de la [loi de financement de la Sécurité sociale](#)). La part de rémunération supérieure à ce seuil est désormais soumise aux cotisations salariales classiques. Les apprentis percevant au moins 50% du Smic seront prélevés au titre de la CSG et de la CRDS, des contributions sociales obligatoires destinées au financement de la Sécurité sociale.

Les contrats d'apprentissage signés avant le 1er mars 2025 ne sont pas concernés.

Informations communiquées sous réserve de l'évolution législative.

Pour plus de précisions, connectez-vous sur : www.mayenne.cci.fr

Tel. : 02 43 49 50 00