

## Mode d'emploi - 2025

L'article L6211-1 du Code du travail définit l'apprentissage comme ayant « pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. »

Ainsi, l'apprentissage est une **forme d'éducation alternée**, associant une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une activité en lien direct avec la qualification objet du contrat, et des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un Centre de Formation des Apprentis ou une section d'apprentissage.

### Qui est concerné par l'apprentissage ?

- Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti.
- L'apprenti doit avoir **16 ans au minimum**, et **29 ans révolus au maximum** (il existe toutefois des dérogations dans certains cas pour les jeunes de 15 ans minimum).
- L'apprentissage permet de préparer un **diplôme professionnel de l'enseignement secondaire** (CAP, Bac pro, brevet des métiers d'art) ou un **diplôme de l'enseignement supérieur** (BTS, DUT, licence pro, diplôme d'ingénieur...).
- Le nombre maximal d'apprentis est de 2 par maître d'apprentissage, chiffre auquel peut s'ajouter un 3<sup>e</sup> apprenti dont la formation serait prolongée (en cas de redoublement).

### Comment est établi le contrat d'apprentissage ?

- Le contrat est établi au moyen du **CERFA n°10103**, disponible en ligne. Il est obligatoirement écrit, sous peine de nullité.
- Il est signé par l'employeur et par l'apprenti, ou son représentant légal s'il s'agit d'un mineur.
- Dans les **5 jours maximum** suivant le début d'exécution du contrat, l'employeur le transmet à l'OPCO compétent (**CONSTRUCTYS**) - Les dossiers sont à déposer sur l'espace de gestion de l'OPCO. Depuis 2020 - Aucun dossier papier ne sera traité.

### Quelles sont les obligations au moment de l'embauche ?

Hormis les formalités administratives à accomplir comme pour tous les salariés (Déclaration Préalable à l'Embauche, inscription sur le registre du personnel...), l'employeur qui accueille un apprenti doit :

- **Vérifier que l'apprenti se soit inscrit au CFA** assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat ;
  - Le faire bénéficier d'une **visite d'information et de prévention** ou d'un **examen médical d'embauche**, en s'adressant au Service de Santé au Travail.
-

La visite a lieu dans les 2 mois suivant l'embauche si l'apprenti est majeur, et avant l'embauche s'il s'agit d'un mineur.

## **Comment se déroule le contrat dans le temps ?**

- Le contrat peut être établi en **CDL** (Contrat à Durée Limitée), correspondant à la durée de l'apprentissage, ou en **CDI** (Contrat à Durée Indéterminée).  
Dans le cas du CDI, il débute par une « période d'apprentissage », correspondant à la durée du cycle de formation.
- La période d'apprentissage peut être de 6 mois à 3 ans. Généralement, elle se déroule sur **2 ans**.
- Le temps de travail de l'apprenti est partagé entre les heures de formation au CFA, et les heures en entreprise. La répartition horaire peut varier.
- La date du début de l'apprentissage est fixée par le contrat. L'apprenti peut entrer en formation dans les 3 mois précédents, et jusque dans les 3 mois suivant cette date.
- A l'issue de la période d'apprentissage, l'apprenti passe son **examen d'admission** au diplôme ou titre professionnel préparé.
  - ↳ **En cas de réussite**, il reste au service de l'entreprise s'il est en CDI, et accède au statut de salarié classique. S'il est en CDL, il est possible de l'embaucher (CDD, CDI ou travail temporaire).
  - ↳ **En cas d'échec**, il peut redoubler. Sa formation et son apprentissage peuvent alors être prolongés pour 1 an maximum.

## **Quelles sont les conditions d'emploi d'un apprenti ?**

L'apprenti est un **salarié à part entière**. A ce titre, il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés (primes, indemnités...), dans la mesure où elles ne sont pas contraires à son statut de jeune en formation. Cependant, des règles spécifiques lui sont applicables, d'autant plus s'il est mineur.

### **La durée du travail**

- **L'apprenti majeur** est soumis à l'horaire collectif de l'entreprise.  
Il bénéficie des temps de repos quotidien et hebdomadaire classiques (11 heures de repos quotidien / 24 heures).
  - Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les mêmes conditions que celles des autres salariés.
  - **L'apprenti mineur** de moins de 16 ans ne peut travailler plus de 7 heures par jour et 35 heures par semaine. L'apprenti entre 16 et 18 ans ne peut en principe travailler plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine.
  - **Heures supplémentaires** : Une dérogation de plein droit existe dans le bâtiment. Les apprentis mineurs peuvent être employés plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine, dans la limite de 2 heures par jour et de 5 heures par semaine, lorsque l'organisation collective du travail le justifie.
  - Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures sont attribuées, avec octroi d'un repos compensateur équivalent aux heures supplémentaires éventuelles ainsi qu'à leurs majorations.
  - L'apprenti mineur peut travailler au maximum durant 4 heures 30 sans interruption. Au-delà, il doit bénéficier de 30 minutes consécutives de pause.
-

- Il bénéficie de 12 heures consécutives de repos quotidien (14 heures s'il a moins de 16 ans), et de 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire.



Le temps passé en formation constitue du temps de travail effectif ; il est à prendre en compte dans le calcul de la durée totale du travail.

### Les travaux interdits et réglementés pour les mineurs

- **Les travaux interdits** : Les apprentis mineurs ne peuvent pas être employés à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces (articles D4153-15 et suivants du Code du travail).
- Il s'agit par exemple des travaux suivants, lorsqu'ils répondent à certaines caractéristiques : travaux exposant à des agents chimiques dangereux, à des agents biologiques, aux vibrations mécaniques, à des rayonnements, à un risque d'origine électrique, travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement, travaux temporaires en hauteur... (plus d'informations sur simple demande, auprès de la CAPEB 01).
- **Les travaux réglementés** : Il est possible de solliciter de l'inspecteur du travail une **dérogation**, accordée pour une durée de 3 ans renouvelable, **pour l'affectation de jeunes aux travaux interdits**, à condition :
  - D'avoir procédé à une évaluation des risques ;
  - D'avoir mis en œuvre des actions de prévention ;
  - D'avoir respecté les obligations réglementaires en matière de santé et sécurité au travail ;
  - D'assurer l'encadrement du jeune par une personne compétente durant l'exécution des travaux.

L'Inspecteur du travail se prononce dans les 2 mois ; son silence valant acceptation.

### La rémunération et les congés payés

- Dans le BTP, la rémunération minimale des apprentis est fixée par accord collectif, comme pour les autres catégories de salariés.

## SALAIRE APPRENTIS DU BATIMENT EN 2025

SMIC 1 801,80 € au 01/11/2024

Année d'apprentissage	Moins de 18 ans		18 à 20 ans		21 à 26 ans		plus de 26 ans
	% du SMIC		% du SMIC ou du SMC		% du SMIC ou du SMC		100 % SMIC
1ère année	40%	720,72 €	50%	900,90 €	55%	990,99 €	1 801,80 €
2ème année	50%	900,90 €	60%	1 081,08 €	65%	1 171,17 €	
3ème année	60%	1 081,08 €	70%	1 261,26 €	80%	1 441,44 €	

**ATTENTION** : la rémunération peut varier en fonction de nombreux cas particuliers liés à la Réduction de durée de formation - Redoublement - Succession de contrats, ...

- L'apprenti bénéficie des congés payés légaux.  
Les apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit à 30 jours ouvrables s'ils le demandent (les jours excédant ceux cumulés sont pris sans solde).
- L'apprenti a droit à 5 jours ouvrables de congés payés supplémentaires pour préparer son examen, dans le mois précédant ledit examen.

## Quelles sont les obligations de l'employeur ?

- L'employeur assure la **formation pratique de l'apprenti dans l'entreprise**. Il lui confie des tâches ou postes lui permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le CFA et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci. Il fait suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre ; le travail confié doit ainsi être en adéquation avec la formation suivie.
- Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat
- **Un maître d'apprentissage** doit être désigné dans l'entreprise, voire plusieurs.
- Il est directement **responsable de la formation** de l'apprenti, il assume la fonction de **tuteur**.
- Il s'agit d'un salarié volontaire et majeur et offrant toutes garanties de moralité. Ce peut être l'employeur lui-même ou le conjoint collaborateur.
- Le maître d'apprentissage doit être titulaire d'un diplôme ou titre en lien avec le domaine professionnel concerné et avoir au moins 1 an d'expérience, ou bien avoir 2 ans d'expérience.

## Quelles sont les aides et exonérations accordées aux entreprises pour l'embauche d'un apprenti ?

### Les aides - **A COMPTER DU 1<sup>er</sup> MARS 2025**

	AIDE UNIQUE	AIDE EXCEPTIONNELLE	
ENTREPRISES CONCERNÉES	Entreprises de moins de 250 salariés	Entreprises de moins de 250 salariés	Entreprises de plus de 250 salariés
MONTANT	5 000 €		2 000 €
	6 000 € si l'apprenti est RQTH		
CONTRATS CONCERNÉS	Contrats d'apprentissage conclus à compter du 24 février 2025	Contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 31 décembre 2025	
DIPLÔMES PRÉPARÉS*	Titres ou diplômes équivalents au niveau baccalauréat (niveau 4) ou inférieur	Titres ou diplômes équivalents au moins au niveau 5 et, au plus au niveau 7	Titres ou diplômes équivalents au niveau 7 ou inférieur.

### QUELLES DEMARCHES EFFECTUER ?

1. **L'EMPLOYEUR TRANSMET A L'OPCO (CONSTRUCTYS, OPCO 2I, ....) :**
  - \* Le contrat d'apprentissage signé par l'alternant, l'employeur et le CFA
  - \* Les pièces annexes au contrat
2. **L'OPCO VÉRIFIE ET TRANSMET LE CONTRAT AUX SERVICES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL**  
Le délai de transmission est de 20 jours dès réception du dossier complet.
3. **LES SERVICES DU MINISTÈRE DU TRAVAIL TRANSMETTENT LES INFORMATIONS A L'ASP**  
L'Agence de services et de paiement (ASP) notifie la décision d'attribution de l'aide et la verse mensuellement à l'employeur.
4. **DÈS LA NOTIFICATION DE L'ATTRIBUTION DE L'AIDE, L'EMPLOYEUR DOIT :**
  - \* Renseigner ses coordonnées bancaires dans [SYLAé](#) (portail employeurs pour les contrats aidés)
  - \* Transmettre chaque mois la Déclaration Sociale Nominative (DSN) de l'apprenti aux organismes sociaux (Urssaf, CPAM...)

## **Les exonérations de cotisations**

### **1. Contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er mars 2025 :**

- L'exonération des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle s'applique sur la part de rémunération inférieure ou égale à 50 % du SMIC en vigueur au cours du mois considéré (au lieu de 79 %) ;
- la fraction de rémunération excédant 50 % du SMIC est assujettie à CSG/CRDS

### **2. Contrats d'apprentissage conclus avant le 1er mars 2025 : rappels**

La rémunération des apprentis est exonérée des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle sur la part inférieure ou égale à 79 % du SMIC en vigueur au cours du mois considéré.

Lorsque la rémunération est supérieure à 79 % du SMIC, la fraction au-delà de 79% du SMIC est assujettie à l'ensemble des cotisations salariales (hors CSG/CRDS).

Par ailleurs, la rémunération des apprentis est totalement exonérée de CSG et de CRDS.

## **Comment la CAPEB de l'Ain peut vous accompagner ?**

**Vous envisagez de recruter un apprenti, mais vous ne savez pas quel diplôme sera le plus adapté à vos besoins**

- Nous analyserons vos besoins et rechercherons le diplôme et le CFA le plus adapté

**Vous souhaitez recruter un apprenti pour la rentrée, mais vous n'avez aucune demande (ou peu)**

- Vous pouvez déposer une demande avec le lien suivant - [je dépose une offre](#)

**Vous avez déjà un jeune qui est venu se présenter et vous souhaitez vous engager sur ce type de contrat**

Nous vous accompagnons à la :

- Rédaction du contrat
- Gestion des échanges avec le CFA
- Enregistrement du contrat sur le portail de l'OPCO (CONSTRUCTYS - OCAPIAT - OPCO EP)
- Suivi du contrat jusqu'à son enregistrement auprès de l'ASP

**Pour toute précision, contactez la CAPEB de l'Ain**

Tél : 0474231950- e.mail : [formation@capeb01.fr](mailto:formation@capeb01.fr)