RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

RÉSEAU GRETA
GRETA-CFA BRETAGNE

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un **diplôme d'État** (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) **ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en organisme de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a conclu son contrat.

Quels employeurs ?

- **Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations**, peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. À ce titre, l'employeur doit notamment garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante.
- **Le secteur public non industriel et commercial** (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage dans les conditions précisées par les articles L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6272-2 du code du travail ; plus de précisions sur le site du ministère de la Fonction publique.
- Les jeunes de moins de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3e) peuvent commencer à exécuter un contrat d'apprentissage dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans et un jour.

Quels jeunes ?

Les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

À savoir :
Pour faciliter la formation du jeune en situation de handicap, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées (durée du contrat, temps de travail, etc) et le parcours peut être adapté (équipement, aide individualisée...).

Quels diplômes préparés en apprentissage ?

L'apprentissage permet de préparer :

- **un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire** : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, certificat de spécialisation, brevet des métiers d'art...
- **un diplôme de l'enseignement supérieur** : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc.
- **un titre à finalité professionnelle** enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Quel type de contrat et quelle durée ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

- Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un **CDI**, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique.

  À l'issue de la période d'apprentissage, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives

au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai (dispositions issues de la loi du 5 mars 2014).

- Lorsque le **contrat est à durée limitée**, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.

  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 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, **peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la certification professionnelle.**

  Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale est celle du cycle de formation suivi augmentée d'une année maximum, sans pouvoir être portée à plus de 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

Quel temps de travail ?

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Quelle rémunération ?

L'apprenti bénéficie d'une **rémunération variant en fonction de son âge** ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année calendaire d'exécution de son contrat. Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

	- de 18 ans	18 - 20 ans	21 ans et +	26 ans et +
1ère année	492,22 €* (27% SMIC)	783,90 €* (43% SMIC)	966,21 €* (53% SMIC)	1 823,03 €* (100% SMIC)
2ème année	710,98 €* (39% SMIC)	929,75 €* (51% SMIC)	1 112,05 €* (61% SMIC)	
3ème année	1 002,67 €* (55% SMIC)	1 221,43 €* (67% SMIC)	1 421,96 €* (78% SMIC)	

(*) ou du salaire conventionnel minimum correspondant à l'emploi occupé, si plus favorable à l'apprenti.

Une majoration sera appliquée pour les formations dites « complémentaires ».

Comment est organisée l'alternance ?

L'apprenti suit un enseignement général, théorique et pratique dans l'organisme de formation, et travaille en alternance chez un employeur privé ou public pour mettre en œuvre les savoirs acquis.

L'apprenti est obligatoirement accompagné par un **maître d'apprentissage**, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une qualification suffisantes. Ce maître d'apprentissage doit avoir le statut de salarié de l'entreprise, voire être l'employeur lui-même.

Quelles sont les aides financières pour embaucher en contrat d'apprentissage ?

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

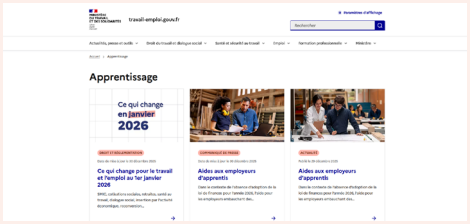
- Une **aide au recrutement** pour les employeurs d'apprentis ;
- Une **exonération de cotisations sociales**. Celle-ci peut être totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan.
- Aides en cas d'embauche d'un **travailleur handicapé** à consulter sur : https://www.agefiph.fr/alternance (si secteur privé) ou http://fiphfp.fr/FAQ/ (si secteur public)
- Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature).
- Aide pour l'accompagnement personnalisé vers l'emploi dans les GEIQ. (privé/associatif)
- D'autres aides notamment régionales peuvent être mises en place pour les employeurs publics.

Pour en savoir +, consulter le portail de l'Alternance https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil

POUR ALLER + LOIN

Consultez le site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion
https://travail-emploi.gouv.fr/apprentissage

Vous pouvez également solliciter un conseiller en formation, en agence GRETA-CFA ou un directeur délégué aux formations en lycée public.



| GRETA-CFA de Bretagne | janvier 2026 | Sources : Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion / service-public.fr / Transitionspro-bretagne | Illustration : Storyset sur Freepik | Photo : Adobe Stock / Shutterstock

greta-bretagne.ac-rennes.fr

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

RÉSEAU GRETA
GRETA-CFA BRETAGNE