

# INFORMATIONS GÉNÉRALES

## Recruter en Contrat d'Apprentissage

- **Développer votre compétitivité**
  - **Assurer l'avenir de votre entreprise**
    - **Renforcer les compétences au sein de vos équipes**



# LE CONTRAT DE TRAVAIL

<b>LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation <b>alternant</b> formation pratique en entreprise et formation théorique en centre de formation</li> <li><b>Le contrat</b> conclu entre l'employeur et l'apprenti est un contrat à durée limitée (CDL) de 6 mois à 3 ans ou un contrat à durée indéterminée (CDI).</li> <li><b>C'est un contrat de travail de droit privé.</b></li> </ul>																				
<b>DURÉE DU CONTRAT</b>  <b>PÉRIODE PROBATOIRE OU D'ESSAI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrat conclu pour la durée de la formation. Cependant, il peut démarrer de 3 mois avant (à condition que l'étudiant ait obtenu le diplôme requis ou validé l'année précédente pour accéder à la formation visée) <b>ou</b> 3 mois après la date de début de la formation.</li> <li>Période probatoire ou d'essai de 45 jours effectifs en entreprise. Le contrat peut être rompu par l'employeur ou l'apprenti sans motif durant cette période.</li> </ul>																				
<b>LE PUBLIC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Titulaires des prérequis liés à la formation visée.</li> <li>Aux jeunes de moins de 30 ans (dérogations possibles sous certaines conditions)</li> <li>De nationalité d'un des pays de l'Union Européenne</li> </ul> <p>L'autorisation de travail est accordée de droit à la <b>personne étrangère</b> (hors UE) ayant une autorisation de séjour et concluant un contrat en alternance à durée déterminée. (Article L5221-5 du Code du travail).</p> <p>Cette autorisation de travail n'est pas accordée de droit aux étudiants/futurs alternants de nationalité algérienne. Ils doivent avoir demandé et obtenu l'autorisation de travail <b>avant</b> la date de début du contrat.</p>																				
<b>LES ENTREPRISES PRIVÉES</b>  <b>OU</b> <b>ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR PUBLIC</b>	<p>Elles doivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>S'impliquer</b> dans l'organisation de la formation de l'apprenti</li> <li>Faire <b>encadrer l'apprenti</b> par un maître d'apprentissage (Article R6222-23 du Code du travail) qui doit :             <ul style="list-style-type: none"> <li>Etre titulaire au minimum du même diplôme que celui préparé par l'apprenti et <b>1 an</b> d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti,</li> <li><b>Ou</b> justifier de <b>2 années</b> d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.</li> </ul> </li> </ul>																				
<b>RÉMUNÉRATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'entreprise s'engage à verser un <b>salaire mensuel</b> à l'apprenti(e) qu'il soit en entreprise ou en centre de formation. <b>En cas d'absence de l'apprenti(e) non justifiée</b>, l'employeur est en droit de faire une retenue sur salaire.</li> <li>La rémunération varie en fonction de l'âge et de l'année de formation.</li> <li><b>Pour un contrat supérieur à 12 mois</b>, la rémunération passe au taux supérieur correspondant à une nouvelle année du contrat.</li> <li><b>La majoration</b> liée au passage d'une tranche d'âge à une autre prend effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.</li> <li><b>Pour les contrats d'apprentissage débutant à partir du 1<sup>er</sup> mars 2025</b>, les salaires des apprentis supérieurs à 50 % du SMIC sont soumis à la <b>CSG (9,2 %)</b> et à la <b>CRDS (0,5 %)</b> dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés (article 23 de la loi de financement de la Sécurité Sociale votée le 28/02/2025). L'exonération des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle sur les salaires des apprentis est plafonnée à 50 % du SMIC. (Article L6243-2 du code du travail)</li> </ul> <table border="1" data-bbox="384 1659 1453 1973"> <thead> <tr> <th colspan="4">Salaire en % du SMIC* ou du Salaire Minimum Conventionnel (SMC) si plus élevé que le SMIC</th> </tr> <tr> <th>Année du contrat</th> <th>de 18 à 20 ans</th> <th>de 21 à 25 ans *</th> <th>de 26 à 29 ans</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1<sup>ère</sup> année (Apprentis préparant un Master 1 sans avoir effectué de l'apprentissage l'année précédente)</td> <td>43%</td> <td>53%</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>2<sup>ème</sup> année (Apprentis préparant un BUT 2<sup>ième</sup> année, une Licence professionnelle, un Master 2 )</td> <td>51%</td> <td>61%</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>3<sup>ème</sup> année (Apprentis préparant une Licence 3, un BUT 3<sup>ième</sup> année)</td> <td>67%</td> <td>78%</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table>	Salaire en % du SMIC* ou du Salaire Minimum Conventionnel (SMC) si plus élevé que le SMIC				Année du contrat	de 18 à 20 ans	de 21 à 25 ans *	de 26 à 29 ans	1 <sup>ère</sup> année (Apprentis préparant un Master 1 sans avoir effectué de l'apprentissage l'année précédente)	43%	53%	100 %	2 <sup>ème</sup> année (Apprentis préparant un BUT 2 <sup>ième</sup> année, une Licence professionnelle, un Master 2 )	51%	61%	100 %	3 <sup>ème</sup> année (Apprentis préparant une Licence 3, un BUT 3 <sup>ième</sup> année)	67%	78%	100 %
Salaire en % du SMIC* ou du Salaire Minimum Conventionnel (SMC) si plus élevé que le SMIC																					
Année du contrat	de 18 à 20 ans	de 21 à 25 ans *	de 26 à 29 ans																		
1 <sup>ère</sup> année (Apprentis préparant un Master 1 sans avoir effectué de l'apprentissage l'année précédente)	43%	53%	100 %																		
2 <sup>ème</sup> année (Apprentis préparant un BUT 2 <sup>ième</sup> année, une Licence professionnelle, un Master 2 )	51%	61%	100 %																		
3 <sup>ème</sup> année (Apprentis préparant une Licence 3, un BUT 3 <sup>ième</sup> année)	67%	78%	100 %																		

## LES AIDES INCITATIVES

	SECTEUR PRIVE	SECTEUR PUBLIC
<b>EXONERATION DES CHARGES SOCIALES</b>	<p>Le régime spécifique d'exonération des cotisations sociales sur le salaire des apprentis n'existe plus (sauf pour le secteur public). Depuis le 1er janvier 2019, tous les employeurs du secteur privé, artisans ou non, bénéficient des allègements généraux de cotisations patronales (ex-réduction Fillon). Plus d'informations en un clic : <a href="#">La réduction générale - URSSAF.fr</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Exonération totale de charges salariales d'origine légale et conventionnelle (sauf accidents du travail, maladies professionnelles)</li> <li>■ Exonération des cotisations patronales relatives aux assurances sociales et aux allocations familiales.</li> </ul> <p>Plus d'informations en un clic : <a href="#">Exonération - URSSAF.fr</a></p>
<b>AIDES A L'APPRENTISSAGE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Non prise en compte dans les effectifs de l'entreprise</li> <li>■ Pas d'indemnité de fin de contrat à verser</li> <li>■ Aides de l'AGEFIPH pour l'embauche d'un travailleur handicapé (<a href="#">www.agefiph.fr</a>)</li> <li>■ Aides spécifiques du FIPHFP pour l'employeur public (<a href="#">FIPHFP</a>)</li> </ul> <p><b>AVANTAGES FISCAUX</b> Dédution fiscale de la taxe d'apprentissage pour les entreprises de + de 250 salariés et dépassant le seuil de 5% d'alternants.</p>	
<b>AIDES EXCEPTIONNELLES A L'APPRENTISSAGE</b>	<p>Toutes les formations jusqu'au Master sont éligibles. Aides à l'embauche valables pour tout contrat d'apprentissage signés <b>à compter du 24 février jusqu'au 31 décembre 2025</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <u>Pour les entreprises de moins de 250 salariés</u> : aide de <b>5 000 €</b> sans aucune condition à remplir.</li> <li>■ <u>Pour les entreprises de 250 salariés et plus</u> : Aide de <b>2 000 €</b> sous conditions.</li> <li>■ <u>Quelle que soit la taille de l'entreprise</u> : Aide de <b>6 000 €</b> pour les apprentis en situation de handicap, cumulable avec les aides spécifiques existantes.</li> </ul> <p>Après le dépôt du contrat par l'entreprise auprès de l'OPCO et l'enregistrement du contrat par les services du ministère compétent, les aides sont versées chaque mois par l'ASP <b>pour les 12 premiers mois du contrat d'apprentissage</b>. En savoir plus : "<a href="#">Aides de l'état à l'embauche d'apprentis</a>"</p>	
<b>FINANCEMENT DE LA FORMATION</b>	<p><b>Indépendamment du salaire versé à l'apprenti, l'entreprise participe au financement de l'apprentissage</b> par la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Pour chaque apprenti formé, les CFA reçoivent un financement. Son montant dépend du niveau de prise en charge, déterminé par les branches professionnelles et publié dans le référentiel de France compétences. Il est versé directement aux CFA par les OPCO.</p>	<p>La loi n°92-675 du 17 juillet 1992 prévoit que les <b>personnes morales de droit public qui emploient des apprentis</b> et ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage, <b>prennent en charge les coûts de la formation</b> de leurs apprentis dans les CFA qui les accueillent. Une convention précisant les conditions de prise en charge du coût de la formation est établie avec le CFA. Ce coût de formation sera facturé directement aux établissements publics.</p>



## POUR ALLER PLUS LOIN EN 1 CLIC...

- [Site de la Région Occitanie](#)
- [Le portail du ministère du travail](#)
- [Le portail de l'apprentissage](#)
- [Le portail de l'alternance](#)
- [L'apprentissage dans la fonction publique](#)

## ... RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

Site d'Auch : 05 62 61 63 07

Site de Castres : 05 63 62 15 88

Site de Toulouse : 05 61 55 66 30

**UNIVERSITÉ DE TOULOUSE - Établissement Public Expérimental**  
**Mission Formation Continue et Apprentissage**