

Cadre réglementaire de l'apprentissage

Mars 2026



Sommaire

Le contrat d'apprentissage	1
Qui peut être apprenti.e	1
Formation	1
Durée du contrat	2
Maitre d'apprentissage	2
Temps de travail	3
Gestion des absences	3
Congés	3
Rémunération	4
Santé au travail	5
Sécurité au travail	5
Fin de formation	6
Fin du contrat d'apprentissage	6



Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit, conclu au moyen du formulaire cerfa n°10103. Il est signé par l'employeur et l'apprenti.e (et son représentant légal le cas échéant).

Il s'agit d'un contrat à durée limitée (CDL) d'une durée de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum (4 ans maximum dans le cas d'un.e apprenti.e travailleur.se handicapé.e ou d'un.e sportif.ve de haut niveau). Il peut également être à durée indéterminée (CDI) et dans ce cas, il débute par la période d'apprentissage.

Qui peut être apprenti.e ?

L'âge minimum est de 16 ans. Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3^{ème}.

L'âge maximum est de 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour) et peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- Apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Si vous bénéficiez d'une reconnaissance de travailleur handicapé, vous pouvez entrer en apprentissage quel que soit votre âge.

Formation

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en organisme de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel il a signé le contrat de travail.

Pour les niveaux infra BTS, la formation est gratuite pour l'apprenti.e et son représentant légal. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti.e ou son représentant légal lors de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage. Pour les formations de niveau 5 et plus, le reste à charge est de 750€.

L'apprenti.e doit entrer en formation dans les 3 mois suivant la date de début de contrat d'apprentissage. Il peut débiter un contrat 3 mois avant le début de la formation en centre.

Une carte étudiant des métiers est délivrée à l'apprenti.e par l'Organisme de Formation, elle lui permet de bénéficier de tarifs réduits.



Durée du contrat


La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est égale au cycle de formation préparant à la qualification prévue au contrat :

- deux ans pour le CAPa
- deux ans pour le BAC PRO (1ère et terminale)
- deux ans pour le BTSA

Cette durée est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés et peut varier entre 6 mois au minimum et 3 ans au maximum.

La durée du contrat d'apprentissage peut également tenir compte du niveau initial de l'apprenti.e ou des compétences déjà acquises. Dans ce cas, la durée peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation.

La durée de formation est fixée par une convention entre l'organisme de formation, l'employeur et l'apprenti.e. La formation de l'apprenti.e en organisme de formation doit avoir une durée minimale de 25% de la durée de totale du contrat.



Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti.e et assume la fonction de tuteur. Il accompagne l'apprenti.e dans son travail en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec l'organisme de formation.

Il doit être salarié.e de l'entreprise, volontaire et majeur. Il doit également offrir toutes les garanties de moralité et détenir des compétences pédagogiques et professionnelles.

Une aide à l'embauche des apprentis est versée à l'employeur au titre de la première année du contrat d'apprentissage. Pour les contrats conclus entre le 8 mars 2026 et le 1er janvier 2027, le montant et les modalités suivantes s'appliquent :

- Pour un apprenti suivant une formation niveau Bac et infra bac , l'aide est de 5000 €
- Pour les entreprises de moins de 250 salariés embauchant un apprenti en formation niveau 5 (Bac+2), l'aide est de 4500 €
- Pour les entreprises de plus de 250 salariés embauchant un apprenti en formation niveau 5 (Bac+2), l'aide est de 1500 €

Cette aide est versée mensuellement par l'Agence de Services et de Paiements (ASP).

Cette aide est majorée jusqu'à 6000€ dans le cadre du recrutement d'un.e apprenti.e qui détiendrait une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)



Temps de travail

Apprenti.e majeur

Le temps de travail de l'apprenti.e majeur.e est identique à celui des autres salarié.e.s. La durée légale de travail effectif est de 35 heures par semaine.

Le temps de formation en organisme de formation est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Apprenti.e mineur

La durée légale de travail effectif est de 35 heures par semaine.

Le temps de formation en organisme de formation est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Les règles suivantes s'appliquent en sus :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine
- interdiction de travail le dimanche
- interdiction de travail de nuit entre 20h et 6h pour un.e jeune de moins de 16 ans et entre 22h et 6h pour un.e jeune entre 16 et 18 ans
- l'apprenti.e peut effectuer à titre exceptionnel 5 h supplémentaires par semaine, après accord de l'inspection du travail et avis du médecin du travail
- 8 heures de travail par jour
- pas plus de 4h30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- interdiction de travailler un jour de fête légale

Gestion des absences

Tout apprenti.e est salarié.e d'une entreprise, aussi, toute absence, qu'elle soit en entreprise comme en centre de formation, doit faire l'objet d'une notification à l'employeur et dans le cas de rendez-vous médicaux, d'une autorisation de l'employeur. Toute absence injustifiée peut faire l'objet de retenues sur salaire par l'employeur.

Congés

Congés payés

L'apprenti.e a droit au congés payés légaux, c'est à dire 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti.e peut prendre ses congés.

Congés maternité et paternité

Un.e apprenti.e peut bénéficier d'un congé maternité/paternité selon les règles en vigueur.

Congés spécifiques

L'apprenti.e a droit aux mêmes congés spécifiques que tout autre salarié.e : mariage, PACS, décès familiaux.

Congés pour la préparation à l'examen

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti.e a droit à un congé supplémentaire de 5 jours rémunérés ouvrables dans le mois qui les précède.

Journée d'appel de préparation à la défense

L'apprenti.e bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour pour participer à cette journée, n'entraînant pas de perte de salaire.

Rémunération

L'apprenti.e perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC selon l'année de la formation suivie et son âge (grille ci-dessous).

Grille de la rémunération des apprenti.e.s au 1er janvier 2026

Situation dans le cycle de formation	16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et plus
1ère année	27% du SMIC soit 492.22 €	50% du SMIC soit 911.52 €	53% du SMIC soit 966.21 € ou 53% SMC si plus élevé	100% du SMIC soit 1 823.03 € ou 100% SMC si plus élevé
2ème année	39% du SMIC soit 710.98 €	57% du SMIC soit 1039.13	61% du SMIC soit 1112.05 € ou 61% SMC si plus élevé	100% du SMIC soit 1 823.03 € ou 100% SMC si plus élevé
3ème année	55% du SMIC soit 1002.67 €	67% du SMIC 1221.43	78% du SMIC soit 1421.96 € ou 78% SMC si plus élevé	100% du SMIC soit 1 823.03 € ou 100% SMC si plus élevé

L'apprenti.e préparant une licence professionnelle en un an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2ème année de contrat.

Ces montants peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée. Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévus au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite des 75% du salaire. L'apprenti.e a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables au personnel de l'entreprise concernée.

Santé au travail

Visite médicale

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-15 ou d'un examen médical d'embauche prévu aux articles R. 4623-22 à R. 4624-27 au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

Arrêts de travail

En cas de maladie, l'apprenti.e doit consulter un médecin qui établira l'arrêt de travail si nécessaire. L'arrêt de travail doit être envoyé dans les 48h à l'employeur et à la caisse d'assurance maladie.

En cas d'accident sur le lieu de travail, sur le trajet normal domicile-entreprise, domicile-centre de formation, l'employeur établit une déclaration d'accident du travail auprès de la MSA dans les 48h.

Si l'accident a lieu sur le centre de formation, celui-ci remplit la déclaration et la transmet à l'employeur pour qu'il la dépose auprès de la MSA.

EPI

Lorsque les risques ne peuvent être prévenus, l'employeur doit mettre à disposition du salarié des équipements de protection individuelle et veiller à leur port.

Travaux réglementés

Les apprenti.e.s de 15 à 18 ans ne doivent pas être exposés aux travaux dangereux. Cependant, pour les besoins de la formation, une dérogation à certains travaux dangereux peut être demandée. Cette dérogation est à envoyer à l'inspection du travail, elle est à renouveler tous les 3 ans.

Règles de conduite des engins

Sur la route :

La conduite des tracteurs et des autres machines automotrices sur les voies ouvertes à la circulation publique est soumise aux règles du code de la route : elle y est autorisée, pour les jeunes âgés **d'au moins 16 ans**, si le tracteur ou la machine est attelé d'une seule remorque ou d'un matériel, sans passager et si la largeur de la machine ou du matériel attelé n'excède pas 2.50 m.

Au champ :

Les jeunes de **moins de 16 ans** ne peuvent conduire les tracteurs, pour les besoins de leur formation, **que dans les champs ou autres espaces privés interdits à la circulation publique.**

Interdiction (pas de dérogation) :

La conduite de quadricycles à moteurs et de tracteurs non munis de structures de protection en cas de renversement (SPCR) est interdite aux mineurs.



Fin de formation

En cas de succès, la formation donne lieu à la délivrance du diplôme ou du titre de reconnu comme étant à finalité professionnelle.

En cas d'échec à l'examen, la formation et l'apprentissage peuvent être prolongés dans la limite d'une année supplémentaire.

Fin du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage prend fin à son terme mais comme tout contrat de travail, il peut être rompu avant son terme à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti.e.

Rupture durant la période "probatoire"

Le contrat peut être rompu dans le cadre d'une rupture anticipée durant la période dite probatoire. Celle-ci doit intervenir dans les 45 premiers jours de formation pratique en entreprise (même non consécutifs). Le contrat est rompu à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti.e par écrit.

Rupture après la période probatoire

Le contrat peut être rompu après la période probatoire dans les cas suivants :

- Accord commun entre l'employeur et l'apprenti.e (modèle de rupture)
- Par l'apprenti.e qui doit d'abord saisir le médiateur de l'apprentissage. Il informe son employeur après un délai minimal de 5 jours calendaires et la rupture a lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires après information de l'employeur.
- Par l'apprenti.e qui obtient son diplôme avant le terme fixé initialement à condition d'en informer par écrit son employeur 1 mois à l'avance.
- Par l'employeur pour faute grave, inaptitude, force majeure et exclusion définitive de l'apprenti de son centre de formation, en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel.



Documents à fournir à la fin du contrat d'apprentissage

Dans tous les cas, dès lors que le contrat ne se poursuit pas chez l'employeur, celui-ci doit fournir les documents suivants à l'apprenti.e :

- Certificat de travail
- Attestation France Travail
- Solde de tout compte
- Éventuellement, un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées dans le cadre de dispositifs de participation, d'intéressement ou de plans d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Vos interlocuteurs à l'Organisme de Formation Continue et par Apprentissage de Bréhoulou

Katucia LE RAY - Assistante administrative
Gaïdig RICHARD - Chargée de développement
Arnaud GUILLET - Responsable de l'OFCAB

contact :
ofcab.brehoulou@educagri.fr
02 98 56 00 04



Organisme de Formation Continue par Apprentissage de Bréhoulou

