

## Recruter un apprenti en 2025 ?

### Voici ce qui change !

#### ↳ CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS À HAUTEUR DE 750 € (NIVEAU BAC +3 ET PLUS)

- Obligatoire pour chaque contrat d'apprentissage visant une certification de niveau 6 et plus.
- Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2025.
- Facturé par le CFA une fois la "période probatoire" dès 45 jours dépassée.

#### À savoir :

- En cas de réengagement avec un autre employeur, la participation de ce dernier est réduite et est fixée à 200 €.
- En cas de rupture pendant le délai des 45 jours de la période probatoire, la participation est limitée à 50 % du montant prévu, calculé au prorata de la durée du contrat, dans la limite de 750 €.



#### ↳ BAISSÉ DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS DE 79 À 50 %

Pour tous les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 :

- L'exonération des cotisations salariales s'applique à la part de rémunération inférieure ou égale à 50 % du SMIC en vigueur au cours du mois considéré.
- La rémunération des apprentis est assujettie à la CSG/CRDS (9,7 %) pour sa fraction excédant 50 % du SMIC.

#### ↳ 2 AIDES À L'EMBAUCHE NON CUMULABLES, VERSÉES LA 1<sup>ÈRE</sup> ANNÉE DU CONTRAT

- Aide unique (niveau BAC et moins) : 5 000 €
- Aide exceptionnelle (au delà du niveau BAC) : 5 000 €
- Versée mensuellement la première année du contrat, par l'Agence de Services et de Paiement
- Création ou activation du compte ASP à prévoir.
- En cas de rupture, l'aide est versée au prorata du contrat (au mois supérieur).



Un employeur ayant déjà reçu une aide pour l'embauche d'un apprenti ne peut en demander une nouvelle pour un contrat ultérieur avec le même apprenti et la même certification (article D6243-2).

*Exemple : lors d'un redoublement chez un même employeur.*



# CHECK LIST DE L'EMBAUCHE

➔ **Pour tout accompagnement, contactez votre juriste social !**

## Avant l'embauche

- Prendre contact avec l'école pour lancer les démarches administratives.
- Récupérer les documents nécessaires à la constitution du dossier.  
➔ Si l'apprenti est en situation de handicap : récupérer le justificatif.
- Créer ou activer un compte sur la plateforme de [l'OPCO](#).
- Compléter les éléments demandés par l'école et désigner 1 ou 2 maîtres d'apprentissage.
- Faire vérifier le [CERFA](#) et la rémunération, par le cabinet d'expertise comptable.\*
- Valider avec le cabinet comptable les modalités légales et conventionnelles du contrat d'apprentissage.\*
  - *annexe(s) au contrat, repas, coût global.*
- Faire signer les éléments du contrat d'apprentissage.
  - *Par l'apprenti et son représentant légal (si mineur),*
  - *Par l'employeur,*
  - *Par l'école.*
- Si mineur, prendre rendez-vous avec la médecine du travail pour la visite médicale (avant l'embauche).

## À l'embauche

- Déposer les éléments du contrat sur l'OPCO.
  - *S'assurer que l'école s'en occupe, ou se rapprocher du cabinet d'expertise comptable.\**
- Prendre rendez-vous avec la médecine du travail pour la visite médicale.
  - *Majeur : dans les 2 mois qui suivent l'embauche,*
  - ***Mineur : Avant l'embauche (obligatoire).***
- Prendre connaissance des [travaux interdits et des travaux réglementés](#) pour les apprentis mineurs et de la durée de travail applicable.
- Assurer l'intégration et l'accueil de l'apprenti.

\* Une facturation pourra être appliquée en fonction des prestations réalisées.

## Rupture

**En fonction du motif et du contexte de la rupture :**

- Se rapprocher de l'école pour obtenir le formulaire de rupture.
- Se rapprocher du cabinet d'expertise comptable pour connaître la procédure applicable.
- Déposer la rupture sur le dossier OPCO de l'apprenti.



En cas de rupture du contrat d'apprentissage suivie d'un nouveau contrat avec un autre employeur, la période des 45 jours spécifique ne s'applique pas. Toutefois, le nouvel employeur peut en prévoir une, en respectant les durées légales du CDI ou du CDD selon le cas > voir avec votre juriste social.



Juillet 2025