

## Recruter un apprenti en 2026 ?

**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 €.



### ↪ BAISSE DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS DE 79 À 50 %

Pour tous les contrats conclus à compter du 1er 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.

### ↪ 1 AIDE À L'EMBAUCHE, VERSÉE LA 1ERE 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.



Janvier 2026

# 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.

## 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.***

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



Janvier 2024