

GUIDE APPRENTISSAGE 2026



EN ROUTE VERS L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une formation en alternance

Le contrat d'apprentissage est **un contrat de travail, de droit privé et de type particulier, conclu entre un.e apprenti.e et un employeur.**

Son objectif :

Permettre à un jeune âgé de 18 à 30 ans (29 ans révolus)*, au travers d'une formation générale (théorie + pratique), **d'acquérir une qualification professionnelle, scellée par un diplôme reconnu par l'Etat.**

Son principe :

L'alternance entre formation théorique en Centre de Formation et formation pratique au sein de l'entreprise, accompagné par un maître d'apprentissage.

***Exceptions à la limite d'âge de 30 ans :**

- Signature d'un nouveau contrat visant un diplôme supérieur au précédent déjà obtenu en apprentissage jusqu'à 35 ans ;
- Signature d'un nouveau contrat suite à la rupture du précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti.e jusqu'à 35 ans ;
- Les travailleurs handicapés (bénéficiaires de la RQTH), pas de limite d'âge ;
- Les personnes inscrites en tant que « sportif.ve de haut niveau » sur la liste arrêtée par le Ministre chargé des Sports (entraîneurs, arbitres et juges sportifs) : pas de limite d'âge ;
- Les créateur.rice.s ou repreneur.euse.s d'entreprises dont l'obtention du diplôme conditionne le projet : pas de limite d'âge ;
- Suite à l'échec à l'examen : prorogation du contrat initial (avenant) ou signature d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur pour une durée d'un an, pas de limite d'âge.



DURÉE DE L'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

Sa durée **varie de 6 mois à 3 ans** :

- 4 ans pour les travailleurs handicapés et les sportifs de haut niveau.

La durée du contrat peut être réduite :

- en fonction du niveau initial de compétences de l'apprenti.e, ou des compétences acquises à l'occasion du début du contrat : mobilité à l'étranger, service civique, volontariat militaire ou sapeur-pompier.

Cette durée est alors fixée par une convention tripartite annexée au contrat d'apprentissage.

Le début du contrat :

Possibilité de faire débiter le contrat jusqu'à 3 mois maximum avant le début de la formation.

La fin du contrat :

Il doit se terminer au plus tôt le dernier jour de la fin des épreuves ou des examens, et peut se terminer jusqu'à 2 mois maximum après la fin de la formation.

Dans le cadre d'un CDI : le contrat débute par la période d'apprentissage, dont la durée est équivalente au cycle de formation. A l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le.a salarié.e sera régie par les dispositions du Code du travail relatives au CDI de droit commun (sans période d'essai).

[Article L6222-7-1 et L6222-12 du Code du travail](#)



ET LA PÉRIODE D'ESSAI...

La période d'essai est de **45 jours** consécutifs ou non de présence chez l'employeur.

[Article L6222-18 du Code du travail](#)

LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La rupture du contrat d'apprentissage au cours de la période d'essai :

Au cours des 45 premiers jours passés en entreprise, l'apprenti.e ou l'employeur peut mettre fin au contrat d'apprentissage sans préavis et sans avoir à motiver sa décision. Toutefois, la rupture du contrat doit être établie par écrit et notifiée au CFA.

=> Contacter le CFA Adapssa pour obtenir le formulaire de constatation de la rupture.

La rupture du contrat d'apprentissage après la période d'essai comporte plusieurs cas de figure.

- **La rupture décidée d'un commun accord.**
- **La rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur** : il s'agit alors d'un licenciement justifié par un cas de force majeure, une faute grave de l'apprenti.e, une inaptitude constatée par le médecin du travail, ou en cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage. Les règles relatives au licenciement s'appliquent.
- **La rupture unilatérale à l'initiative de l'apprenti.e** : il s'agit alors d'une démission. L'apprenti.e doit d'abord saisir le médiateur de l'apprentissage, et en informer son employeur dans les 5 jours suivants par tout moyen conférant : courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec accusé de réception. La rupture du contrat d'apprentissage devient effective après un délai de 7 jours minimum après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti.e de rompre son contrat.


[Article L6222-18 du Code du travail et Décret n°2020-372 du 30 mars 2020](#)

Dans tous les cas de ruptures : se rapprocher du CFA Adapssa.



LE SALAIRE DE L'APPRENTI.E

Le salaire de l'apprenti.e varie selon son âge et l'année d'exécution de son contrat et est indexé sur le Smic. Le montant du Smic mensuel brut s'élève désormais à 1 823.03 euros et le salaire du contrat d'apprentissage s'établit comme suit à partir du 1er Janvier 2026 :

 CFA ADAPSSA Sanitaire, Social & Médico-Social Faire de l'humain votre métier	1ère année	2ème année	3ème année
Moins de 18 ans	27% > 492.22 €	39% > 710.98 €	55% > 1 002.67 €
18 - 20 ans	43% > 783.90 €	51% > 929.75 €	67% > 1 221.43 €
21 - 25 ans	53% > 966.21 €	61% > 1 112.05 €	78% > 1 421.96 €
Plus de 26 ans	100% > 1 823.03 €	100% > 1 823.03 €	100% > 1 823.03 €

*en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel si existant.

Attention : Si une convention collective existe au sein de l'entreprise, et qu'elle est plus favorable à l'apprenti.e, elle aura vocation à s'appliquer, au-delà des dispositions légales (on parle alors de SMC = Salaire Minimum Conventionnel).

Exonérations sociales : pour les apprenti.e.s, seule la rémunération jusqu'à 50% du SMIC est exonérée de cotisations depuis le 1er Mars 2025. Au delà, les cotisations sont dues normalement.

La rémunération versée à un.e apprenti.e est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC (soit 21 876 brut). Ainsi, la fraction excédant ce plafond est imposable. Cette fraction imposable est soumise, comme pour les autres salarié.e.s, au prélèvement à la source (PAS). Elle doit donc être intégrée dans l'assiette du prélèvement à la source (PAS).

Secteur public : nous contacter.

[Décret n°2020-478 du 24 avril 2020](#)



TEMPS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI.E

Le temps de travail de l'apprenti.e est identique à celui des autres salarié.e.s de l'entreprise. Un aménagement du temps de travail peut s'effectuer pour les personnes bénéficiant d'une RQTH.

L'employeur a l'obligation de permettre à l'apprenti.e de suivre les cours théoriques lors des semaines de regroupement et ce temps est compris dans le temps de travail effectif.

Heures supplémentaires : La réglementation relative aux heures supplémentaires, dans l'entreprise, s'appliquera à l'apprenti.e de la même manière que pour les autres salariés. (A voir avec votre employeur).

Les seules limites au cumul d'activités salariées pendant le contrat d'apprentissage sont celles de droit commun :

- Quand l'apprenti.e est majeur.e, il peut avoir un autre contrat salarié dès lors que la somme des deux ne dépasse pas 48 heures par semaine et 10 heures par jour, voire 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives quelconque. L'employeur, signataire du contrat, doit en être informé et donner son accord par écrit.

Ces limites, pour les apprenti.e.s majeur.e.s, s'imposent tant à l'apprenti.e qu'à ses employeurs.

ATTENTION : En cas de dépassement des limites précisées dans le cadre d'un cumul de contrats de travail, l'apprenti.e s'expose à ne pas être pris en charge en cas d'accidents du travail et/ou de trajet, et le ou les employeurs informés de cette situation illégale pourront, pour ce motif, rompre les contrats de travail, et ce pour faute grave.

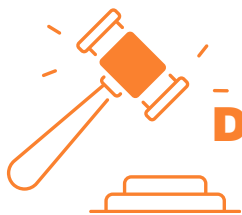


ÉTABLIR UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- > Un cerfa 10103*13 pré-rempli par le CFA Adapssa, signé par l'apprenti.e et l'employeur,
- > Une convention de formation préparée par le CFA et co-signée par l'employeur, l'apprenti.e, l'école où se déroule la formation et la CFA.

L'employeur doit déposer auprès de son opco référent le contrat d'apprentissage dans les 5 jours suivant le début d'exécution du contrat.

L'OPCO ou la DREETS ont un délai de 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat.



DROITS & OBLIGATIONS DE L'APPRENTI.E

Le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail, **l'apprenti.e a le statut de salarié.e** et donc ne peut pas prétendre aux bourses sur critères sociaux du CROUS.

Les droits de l'apprenti.e :

L'apprenti.e bénéficie des mêmes droits et conditions de travail, d'hygiène et de sécurité que les autres salariés de l'entreprise qui l'accueille. Les règles relatives aux congés payés légaux, aux congés de maternité et de paternité s'appliquent donc.

Toutefois, **l'apprenti.e a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables, à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen préparé.** Pour les apprenti.e.s, il peut être fractionné pour s'adapter au contrôle continu. Ces 5 jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

[\(article L6222-35 du Code du travail\)](#)

La formation « pratique » de l'apprenti.e dans l'entreprise est assurée et suivie par un.e tuteur.ice désigné.e parmi les salarié.e.s (et satisfaisant aux exigences du Droit du travail) : **le.a Maître d'apprentissage.** Le suivi de la formation « théorique » de l'apprenti.e est assuré par un responsable référent, désigné parmi l'équipe pédagogique.

Les obligations de l'apprenti.e :

- **S'inscrire au CFA**, dans la formation correspondant à l'objet du contrat d'apprentissage et **s'acquitter** de la Contribution Vie Etudiante et de Campus (**CVEC** de 105€ pour 2026 concerne uniquement le niveau post BAC) ;
- **Nous signaler impérativement** tout changement d'adresse postale, de téléphone et de mail.
- **Respecter le règlement** interne de l'entreprise, le règlement intérieur et la charte des examens du CFA et de l'école partenaire ;
- **Effectuer le travail** qui lui est confié par l'employeur, en lien avec le métier et le diplôme préparé ;
- **Suivre obligatoirement tous les enseignements** prévus au programme de la formation et **se présenter à tous les examens** prévus au diplôme ;
- **Justifier toute absence**, dans l'entreprise comme au CFA, par un arrêt de travail pour maladie ou accident de travail.

L'apprenti.e s'engage à communiquer ses justificatifs d'absence dans les plus brefs délais (ou par anticipation, si possible).



DROITS & OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR.E

Les droits de l'employeur.e :

Demander à l'apprenti.e, comme pour tout autre salarié.e, de s'acquitter des missions qui lui sont confiées. **Recevoir les états de présence de l'apprenti.e lorsqu'il en fait la demande au CFA.** Effectuer des retenues sur le salaire de l'apprenti.e pour des absences non justifiées. Être tenu informé de l'évolution de l'apprenti.e et de ses résultats en formation (via le livret de l'apprenti.e).

Les obligations de l'employeur.e :

- **Désigner un maître d'apprentissage** parmi les salarié.e.s de l'entreprise pour encadrer et accompagner ;
- **Contacter les services de santé au travail (SST)** dans les 2 mois de l'embauche pour une visite d'information et de prévention. L'apprenti.e peut passer cette visite auprès d'un médecin de ville si le SST n'a pas pu donner de rendez-vous dans un délai de 2 mois ;
- **Verser le salaire** minimum légal ou minimum conventionnel à l'apprenti.e chaque mois ;
- **Participer à la formation de l'apprenti.e** en lui confiant des missions en adéquation avec le diplôme préparé ;
- **Participer aux entretiens** (en présentiel ou téléphoniques) de suivi de l'apprenti.e (Cf. maître d'apprentissage)

ATTENTION : à partir du 1er Juillet 2025, une participation employeur obligatoire est à prévoir pour les diplômes de niveau 6 et plus.



AIDES FINANCIÈRES APPRENTI.E

Les aides versées par le CFA ADAPSSA pour les apprenti.e.s du secteur privé :

les frais annexes à la formation des apprenti.e.s sont pris en charge par les OPCO dans le cadre du principe de financement des contrats d'apprentissage.

Le CFA ADAPSSA verse les aides suivantes : sur justificatifs

Apprenti.e.s chez un employeur privé seulement :

- forfait de 3€ par repas : 2 repas maximum par jour, hors petit-déjeuner ;
- forfait de 6€ par nuitée (en cas d'un second logement nécessaire pour les semaines de formation) ;
- plafond de 500€ pour frais de premier équipement selon référentiel de formation ou prêt d'un ordinateur pour la durée de la formation.

Pour en savoir plus : 05 53 74 02 16 - contact@cfa-adapssa.fr

Pour tous.tes :

- Aide au financement du permis de conduire (Permis B) : Forfait de 500€ ;
- Dispositif Fonds Social Formation (financé par la Région Nouvelle-Aquitaine).

L'apprenti.e devra se rapprocher du CFA Adapssa pour connaître la prise en charge réelle.

D'autres prestations peuvent faire l'objet d'une demande en ligne sur le site de la CAF (www.caf.fr).

Référent Handicap :

Les formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Pour plus d'information, un référent handicap est à votre disposition pour étudier votre situation et élaborer avec vous votre suivi de formation (possibilité d'adaptations techniques et pédagogiques, aménagements pour les épreuves de certification...)

Contact Référente Handicap : Nathalie GALLINEAUD – CFA ADAPSSA

Tel : 05 53 74 02 16 / Mail : n.gallineaud@cfa-adapssa.fr

Document susceptible de modifications en fonction de l'évolution de la réglementation et des dispositifs éventuels mis en place par l'Etat. Mise à jour : le 05/01/2026



AIDES FINANCIÈRES EMPLOYEUR.E

A partir du 1er janvier 2026...

En l'absence d'adoption de loi de finances pour 2026, l'aide à l'embauche d'un.e apprenti.e sera réservée uniquement pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Cette aide est conditionnée au recrutement d'un.e apprenti.e préparant une certification reconnue de niveaux 3 et 4 de qualification. Son montant est de :

- 5 000 € au titre de la 1^{ère} année de contrat,
- 6 000€ pour l'embauche d'un.e apprenti.e en situation de handicap.

2026 : En attente de la publication de décrets pour la détermination des aides pour l'apprentissage.

Depuis le 1^{er} Mars 2025 : Modification de la limite d'exonération des cotisations salariales.

La loi de financement de la sécurité sociale a apporté des changements aux exonérations salariales dont bénéficient les apprenti.e.s sur leur rémunération.

Désormais, la partie excédant 50 % du Smic est assujettie aux cotisations salariales, à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

- cette nouvelle disposition s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} mars 2025.
- pour les contrats conclus avant cette date, la partie excédant 79 % du Smic est assujettie aux cotisations salariales et l'exonération de CSG/CRDS est totale.

Tableau récapitulatif

	Contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 28 février 2025	Contrats d'apprentissage conclus à partir du 1 ^{er} mars 2025
Assujettissement aux cotisations salariales	S'applique sur la part de la rémunération des apprentis supérieure à 79 % du Smic	S'applique sur la part de la rémunération des apprentis supérieure à 50 % du Smic
Assujettissement à la CSG et à la CRDS	Exonération totale	Assujettissement pour la part de la rémunération des apprentis supérieure à 50 % du Smic

Document susceptible de modifications en fonction de l'évolution de la réglementation et des dispositifs éventuels mis en place par l'Etat. Mise à jour : le 05/01/2026

REFERENTIELS DE COMPETENCES PAR FORMATION

Educateur.trice Spécialisé.e : francecompetences.fr/recherche/rncp/37676

Moniteur.trice Educateur.trice : francecompetences.fr/recherche/rncp/39643/

Accompagnant.e éducatif.tive et social.e : francecompetences.fr/recherche/rncp/36004

Animateur.trice Socio Educatif & Culturel : francecompetences.fr/recherche/rncp/39926

Infirmier.e : francecompetences.fr/recherche/rncp/8940

Aide-soignant.e : francecompetences.fr/recherche/rncp/35830

Ambulancier.e : francecompetences.fr/recherche/rncp/36542

Auxiliaire de puériculture : francecompetences.fr/recherche/rncp/35832

Maitre.sse de maison : francecompetences.fr/recherche/rncp/37424

Pour plus d'information :
www.cfa-adapssa.fr