

Contrat d'apprentissage : les points à vérifier avant de recruter

Le contrat d'apprentissage permet de former un jeune en alternance entre l'entreprise et un CFA, en vue d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel. C'est un outil intéressant pour transmettre un savoir-faire, préparer l'avenir de l'entreprise et bénéficier, sous conditions, d'aides financières.

Mais il s'agit avant tout d'un contrat de travail, avec des règles spécifiques à respecter.

LES VÉRIFICATIONS AVANT LA SIGNATURE

Avant d'embaucher un apprenti, plusieurs points doivent être sécurisés :

- formation préparée et niveau du diplôme ;
- durée du contrat et rythme d'alternance ;
- rémunération applicable selon l'âge et l'année de formation ;
- désignation du maître d'apprentissage ;
- situation particulière si l'apprenti est mineur ou étranger ;
- aides financières mobilisables.

Le contrat doit être transmis à l'OPCO dans les 5 jours suivant le début d'exécution du contrat.

ATTENTION AUX APPRENTIS MINEURS



L'embauche d'un apprenti mineur suppose une vigilance renforcée.

Des règles spécifiques s'appliquent notamment en matière de durée du travail, travail de nuit, heures supplémentaires, repos, travaux interdits ou réglementés et autorisation du représentant légal.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans, la durée maximale est en principe de 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Le travail de nuit est en principe interdit entre 22h et 6h, sauf exceptions prévues par les textes.



ATTENTION AUX APPRENTIS ÉTRANGERS

Lorsqu'un candidat est de nationalité étrangère, l'employeur doit vérifier, avant l'embauche, s'il est autorisé à travailler en France.

La situation dépend notamment de sa nationalité, de son titre de séjour, de son ancienneté de séjour en France et du contrat envisagé.

Pour les ressortissants étrangers hors UE, une vérification au cas par cas est indispensable.

Point de vigilance : un titre de séjour "étudiant" ne suffit pas toujours à sécuriser un contrat d'apprentissage. Selon la situation, une demande préalable d'autorisation de travail peut être nécessaire.

QUELLES AIDES EN 2026

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, les aides varient selon le niveau du diplôme préparé :

- diplôme jusqu'au bac : aide unique de 5 000 € ;
- diplôme Bac +2 : aide exceptionnelle de 4 500 € ;
- diplôme Bac +3 à Bac +5 : aide exceptionnelle de 2 000 €.

Pour les apprentis en situation de handicap, l'aide peut atteindre 6 000 €, quel que soit le niveau du diplôme et la taille de l'entreprise.

Attention : l'aide exceptionnelle concerne les contrats conclus à compter du 8 mars 2026 et dont le début d'exécution intervient avant le 1er janvier 2027.



LES ERREURS FRÉQUENTES À ÉVITER

Les principales difficultés rencontrées sont souvent les suivantes :

- contrat signé ou transmis trop tard ;
- rémunération minimale mal calculée ;
- règles applicables aux mineurs oubliées ;
- maître d'apprentissage non désigné ou non conforme ;
- confusion entre apprentissage et professionnalisation ;
- situation d'un apprenti étranger insuffisamment vérifiée ;
- autorisation de travail non demandée alors qu'elle était nécessaire ;
- coût réel du contrat mal anticipé.

NOTRE ACCOMPAGNEMENT

BIZ RH vous accompagne pour sécuriser vos recrutements en apprentissage.



Choix entre
apprentissage et
professionnalisation.



Vérification des aides
mobilisables.



Contrôle des règles
applicables aux
mineurs.



Vérification de la
situation des
apprentis étrangers.



Accompagnement
dans les demandes
d'autorisation de
travail si nécessaire.



Accompagnement en
cas de rupture ou de
difficulté pendant le
contrat.

L'objectif : recruter un apprenti dans un cadre sécurisé, en anticipant les obligations sociales, paie et juridiques liées à ce contrat.