



Fiche – Le contrat d'apprentissage

Version – Octobre 2025

A noter : Un guide dédié au recrutement d'un salarié en contrat d'apprentissage au sein du Régime général de Sécurité sociale est disponible via l'espace organisme du site de l'Ucanss - [Recourir à l'alternance](#) ainsi qu'un guide sur le tutorat au sein du RGSS.

Table des matières

L'objet	2
Les bénéficiaires	2
Le temps de travail	3
La durée du contrat	3
La rémunération	4
Le maître d'apprentissage	5

Le Régime général de Sécurité sociale reste à ce jour non assujetti à la taxe d'apprentissage bien qu'il puisse avoir recours à ce type de contrat.

L'objet

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal (article L6211-1 du code du travail).

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié ; il a pour objectif de permettre à un jeune de suivre une formation professionnelle générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir :

- Un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée (article L6211-2 du code du travail) associant :

1° Une formation dans l'organisme, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Les bénéficiaires

Les personnes peuvent signer un contrat d'apprentissage jusqu'à 29 ans révolus au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage (article L6222-1 du code du travail). Dans certains cas, il pourra être dérogé à cette limite d'âge (article L6222-2 du code du travail).



Le temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés, excepté si l'apprenti a moins de 18 ans.

L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels.

Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel (article L6222-24 du code du travail).

La durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage si ce dernier est conclu à durée indéterminée) peut varier entre six mois et trois ans et doit être égale à la durée du cycle de formation sauf dérogations spécifiques prévues à l'article L6222-7-1 du Code du travail.

La durée du contrat d'apprentissage des apprentis reconnus travailleurs handicapés et les apprentis reconnus comme sportifs de haut niveau peut être portée à quatre ans (articles R6222-46 et R6222-60 du Code du travail).

Le contrat peut, à titre d'exemple, être prolongé d'un an au plus en cas d'échec à l'examen (art. L6222-11 du Code du travail).

La date de début de la formation ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat (art. L6222-12 du Code du travail). De même, une possibilité est ouverte de démarrer le cycle de formation trois mois maximum avant le début du contrat, à la demande de la personne, si elle n'a pas trouvé d'employeur (art. L6222-12 du Code du travail).

En parallèle, la durée de la formation ne pourra être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé (art. L6211-2 du Code du travail).

La rémunération

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage (article L6222-27 du code du travail).

L'article D6222-26 du code du travail précise que le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé à :

	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1^{ère} année	27% du SMIC ou du SMC	43% du SMIC ou du SMC	53% du SMIC ou du SMC	100 % du SMIC ou du SMC
2^{ème} année	39% du SMIC ou du SMC	51% du SMIC ou du SMC	61% du SMIC ou du SMC	100 % du SMIC ou du SMC
3^{ème} année	55% du SMIC ou du SMC	67% du SMIC ou du SMC	78% du SMIC ou du SMC	100 % du SMIC ou du SMC

Dans l'Institution, le salaire de l'apprenti doit être fixé en fonction d'un pourcentage du niveau de qualification attaché à l'emploi occupé par celui-ci. Ainsi, par exemple, un apprenti de 20 ans recruté aujourd'hui sur un poste de niveau 5B doit percevoir la première année un salaire correspondant à 43% du niveau 5B.

S'agissant de la rémunération des apprentis, sept règles de rémunération existent au sein du code du travail pour les contrats conclus depuis le 1er avril 2020 :

- Règle n° 1 : rémunération en fonction de l'âge et de l'avancée dans le cycle de formation
- Règle n° 2 : rémunération en cas de réduction de la durée du contrat d'apprentissage
- Règle n° 3 : rémunération en cas d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage
- Règle n° 4 : rémunération en cas de succession de contrat d'apprentissage
- Règle n° 5 : conditions à réunir pour obtenir une majoration de 15 %



- Règle n° 6 : rémunération en cas d’allongement du contrat d’apprentissage pour certains publics
- Règle n° 7 : rémunération en cas de licence professionnelle

Le maître d’apprentissage

Un maître d’apprentissage est obligatoirement désigné en contrat d’apprentissage.