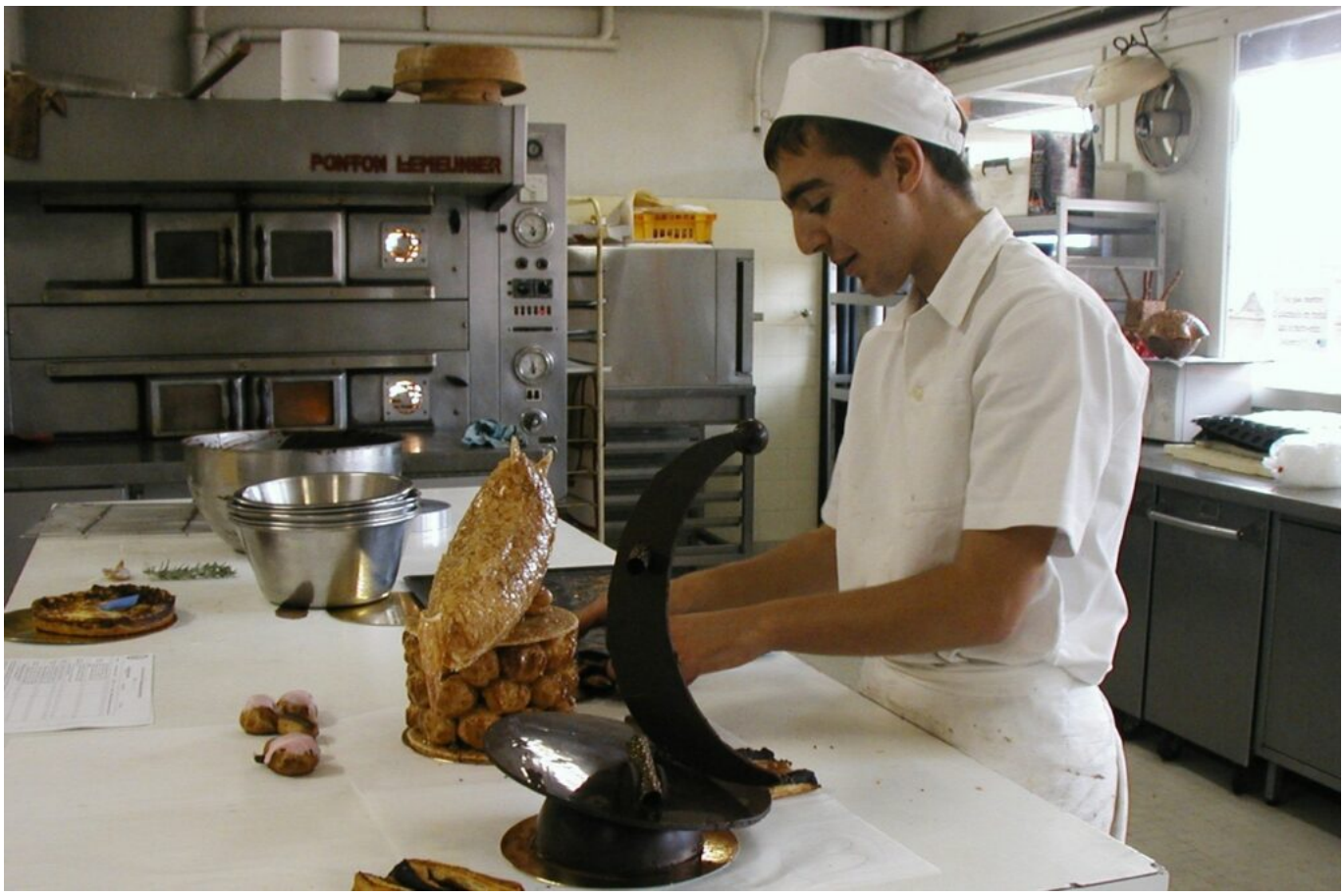
Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par Echo du Mardi le 13 juin 2025

Apprentissage : Les 4 règles clés à connaître avant de signer un contrat en 2025



L’apprentissage continue de séduire les entreprises avec, fin février 2025, 40 800 contrats commencés depuis le début de l’année. Mais attention : une réforme du financement rebat les cartes pour les employeurs. Quels impacts pour les entreprises ? Baisse des aides, nouvelle participation obligatoire, exonérations revues à la baisse… Isabelle Vénuat, juriste aux Éditions Tissot, spécialiste en droit social, fait le point sur les 4 grandes évolutions à intégrer dès aujourd’hui.

1. Des aides à l’embauche revues à la baisse

La donne change pour les contrats signés depuis le 24 février 2025, et les aides existantes compensent le coût de ces contrats dans une moindre proportion.

Ecrit par Echo du Mardi le 13 juin 2025

Depuis le 24 février 2025 :

● L'aide unique à l'embauche est passée de 6 000 à 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés (6000 € maintenus pour les apprentis en situation de handicap).

● L'aide exceptionnelle à l'apprentissage a fait son retour jusqu'au 31 décembre 2025 :

– 5 000€ pour les entreprises < 250 salariés

– 2 000€ pour les entreprises ≥ 250 salariés

– 6 000€ si l'apprenti est en situation de handicap

Ces aides concernent les contrats visant un diplôme jusqu'à Bac+5 maximum.

2. Moins d'exonérations sur la rémunération des apprentis
Pour les contrats signés depuis le 1er mars 2025, l'exonération totale des cotisations salariales légales et conventionnelles ne s'applique plus que sur la part de la rémunération des apprentis inférieure ou égale à 50 % du SMIC, contre 79 % avant cette date.

La rémunération des apprentis est, de plus, assujettie à la CSG-CRDS au-delà de 50 % du SMIC, après application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels. Et s'ils rejoignent une entreprise de plus de 10 salariés, elle est également assujettie à la taxe sur les salaires au-delà de 50 % du SMIC.

● En bref, une rémunération nette plus faible pour l'apprenti et un coût plus élevé pour l'employeur.

3. Une contribution forfaitaire obligatoire
A compter du 1er juillet 2025, les employeurs d'apprentis préparant des diplômes de niveaux 6 et 7, (soit au minimum bac +3) devront s'acquitter d'une participation financière forfaitaire 750€ par contrat d'apprentissage.
Le recouvrement de cette contribution sera assuré par les centres de formation d'apprentis (CFA).

4. Rompre un contrat ? Attention aux délais !
Votre apprenti ne fait pas l'affaire et vous envisagez de vous en séparer ? Ne tardez pas ! Pendant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) de présence en entreprise, le contrat peut être rompu sans avoir à donner le moindre motif et sans préavis. Il suffit pour cela de notifier la rupture par écrit (lettre remise en main propre ou recommandé avec accusé de réception) à l'apprenti lui-même (ou son représentant légal s'il est mineur), ainsi qu'au directeur du centre de formation des apprentis et à l'opérateur de compétences qui a enregistré le contrat.

Passé ce délai, il reste toutefois possible de rompre le contrat :

● d'un commun accord avec l'apprenti en signant avec lui une convention de rupture.

● par un licenciement en cas de faute grave de l'apprenti, de force majeure ou d'inaptitude déclarée par

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Ecrit par Echo du Mardi le 13 juin 2025

le médecin du travail. L'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA constitue également une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Isabelle Vénuat, juriste aux Éditions Tissot