

Contrat d'apprentissage : Cerfa, dépôt à l'OPCO et rupture

Le contrat d'apprentissage se conclut sur un formulaire Cerfa, se dépose auprès d'un opérateur de compétences et obéit à des délais très courts. Une signature manquante ou un dépôt tardif peut coûter la prise en charge de la formation. Voici les règles au 25 septembre 2026.

À qui s'adresse cette fiche ?

Employeurs privés et publics, apprentis et leurs parents, CFA, ainsi que les professionnels qui les accompagnent : conseillers numériques, France services, secrétaires de mairie et petites entreprises.

Au sommaire

1. Le contrat d'apprentissage et les conditions d'âge
2. Le Cerfa FA13 : qui remplit, qui signe, qui vise
3. Le dépôt à l'OPCO et la règle du silence
4. La signature électronique du Cerfa
5. Rémunération, maître d'apprentissage, aides et cotisations
6. La rupture du contrat d'apprentissage

1. Le contrat d'apprentissage et les conditions d'âge

- **Définition** : l'apprentissage est régi par les articles L6221-1 et suivants du code du travail. Il alterne travail en entreprise et formation en centre, en vue d'un diplôme.
- **Âge** : il est ouvert de 16 à 29 ans révolus, et dès 15 ans après la classe de troisième.
- **Dérogations** : l'article L6222-2 écarte la limite de 29 ans pour le travailleur handicapé, pour le porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise conditionné au diplôme, et pour le sportif de haut niveau.
- **Forme** : le contrat est écrit et signé par les deux parties avant le début d'exécution (article L6222-4). Il dure de 6 mois à 3 ans.

Version du 25 septembre 2026 · Licence Etalab 2.0 : réutilisation et diffusion libres, avec mention de la source.

Fiche rédigée par l'équipe Certyne (certyne.com), éditeur français de signature électronique. Document informatif : Légifrance et service-public.gouv.fr font foi.

2. Le Cerfa FA13 : qui remplit, qui signe, qui vise

- **Formulaire** : le contrat se formalise sur le Cerfa n° 10103*14, dit FA13, avec sa notice n° 51649#09. Il est gratuit sur service-public.gouv.fr.

- **Signataires** : l'employeur et l'apprenti signent le contrat, ainsi que le représentant légal si l'apprenti est mineur.
- **Visa du CFA** : le centre de formation n'est pas partie au contrat, qui ne lie que l'employeur et l'apprenti. Il appose seulement un visa attestant l'inscription.
- **Convention de formation** : la convention de l'article L6353-1, conclue entre l'employeur et le centre, est jointe au contrat. Une convention tripartite s'y ajoute si la durée est aménagée.

3. Le dépôt à l'OPCO et la règle du silence

- **Délai** : l'employeur privé transmet le contrat et la convention de formation à son OPCO dans les 5 jours ouvrables suivant le début d'exécution (article D6224-1).
- **Instruction** : l'OPCO dispose de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des documents pour statuer (article R6224-3).
- **Silence dans le privé** : passé ces 20 jours, son silence vaut refus implicite, à l'inverse de la règle habituelle en droit administratif.
- **Silence dans le public** : l'employeur public non industriel et commercial dépose son dossier à la DDETS via la plateforme CELIA. Le silence de 20 jours y vaut acceptation du dépôt (article R6275-3).

4. La signature électronique du Cerfa

- **Constat** : en septembre 2026, aucune source officielle consultée n'autorise ni n'interdit expressément la signature électronique du Cerfa FA13. Mieux vaut le dire que trancher.
- **Texte applicable** : l'article L6222-4 impose un écrit signé par les deux parties avant le début d'exécution, sans rien dire du support.
- **Secteur public** : la procédure CELIA prévoit, elle, la signature du contrat sur la plateforme dématérialisée.
- **Prudence** : interrogez votre OPCO sur ce qu'il accepte, et conservez un exemplaire lisible et daté pour chaque signataire.

5. Rémunération, maître d'apprentissage, aides et cotisations

- **Rémunération** : l'apprenti perçoit de 27 % à 100 % du SMIC, ou le minimum conventionnel s'il est plus favorable. Le SMIC vaut 1 867,02 € brut par mois depuis le 1er juin 2026.
- **Barème** : 1re année, 27 % (16-17 ans), 43 % (18-20 ans), 53 % (21-25 ans), 100 % (26 ans et plus). 2e année, 39 %, 51 %, 61 %, 100 %. 3e année, 55 %, 67 %, 78 %, 100 %.
- **Maître d'apprentissage** : majeur, volontaire, offrant toutes garanties de moralité (article L6223-8-1). À défaut d'accord de branche, il justifie d'un diplôme du même domaine, de niveau au moins équivalent, et d'un an d'activité, ou de deux ans d'activité (article R6223-22).
- **Aides 2026** : l'aide unique atteint 5 000 € sous 250 salariés pour un niveau 3 ou 4. Le décret n° 2026-168 du 6 mars 2026 y ajoute une aide exceptionnelle de 750 € à 4 500 € selon la taille et le niveau, ou 6 000 € pour un apprenti handicapé, pour les contrats débutant avant le 1er janvier 2027.

- **Cotisations et impôt** : depuis le 1er mars 2025, la rémunération est exonérée de cotisations salariales et de CSG-CRDS dans la limite de 50 % du SMIC. Elle échappe à l'impôt sur le revenu dans la limite du SMIC annuel (article 81 bis du CGI).

6. La rupture du contrat d'apprentissage

- **45 jours** : chaque partie peut rompre librement, par écrit, jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise (article L6222-18). Ce ne sont pas 45 jours calendaires : les jours en centre et les absences ne comptent pas.
- **Commun accord** : au-delà, la rupture se fait par accord écrit signé des deux parties, notifié au directeur du centre et à l'organisme de dépôt.
- **Apprenti** : il saisit le médiateur de l'apprentissage, informe l'employeur au moins 5 jours calendaires après, et la rupture prend effet 7 jours calendaires plus tard au minimum (article R6222-21).
- **Employeur** : hors accord, il lui faut une force majeure, une faute grave, une inaptitude constatée par le médecin du travail ou le décès de l'employeur maître d'apprentissage en entreprise unipersonnelle.
- **Exclusion du centre** : l'exclusion définitive de l'apprenti constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement (article L6222-18-1).

Liste de contrôle

- ☐ J'ai vérifié l'âge de l'apprenti et, le cas échéant, le motif de dérogation.
- ☐ J'ai fait signer le Cerfa FA13 par l'employeur, l'apprenti et son représentant légal s'il est mineur.
- ☐ J'ai obtenu le visa du CFA et annexé la convention de formation.
- ☐ J'ai transmis le dossier à l'OPCO dans les 5 jours ouvrables suivant le début d'exécution.
- ☐ J'ai noté la date de réception pour surveiller le délai d'instruction de 20 jours.
- ☐ J'ai compté les 45 jours en jours de formation pratique en entreprise, pas en jours calendaires.

Sources et pour aller plus loin

- Service-public, contrat d'apprentissage : F2918 : service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2918
- Service-public Entreprendre, établir un contrat d'apprentissage (Cerfa 10103*14) : R1319 : entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/R1319
- Service-public Entreprendre, aides à l'embauche d'un apprenti : F23556 : entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F23556
- Code du travail numérique, article L6222-18 (rupture) : code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l6222-18
- Code du travail numérique, article R6224-3 (20 jours, silence vaut refus) : code.travail.gouv.fr/code-du-travail/r6224-3
- Code du travail numérique, article R6275-3 (secteur public, silence vaut acceptation) : code.travail.gouv.fr/code-du-travail/r6275-3
- Légifrance, décret n° 2026-168 du 6 mars 2026 (aide exceptionnelle) : legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053634597
- Autres fiches pratiques : certyneo.com/fr/ressources/fiches-pratiques-gratuites

