

L'essentiel du contrat d'apprentissage Employeur privé

Objectifs

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance associant des périodes en entreprise et des périodes au Centre de Formation d'Apprentis (CFA). L'objectif est d'**obtenir un diplôme ou un titre attestant d'une qualification professionnelle**.

Contacts au CFAAH et CFA FR

	CFAAH - OEYRELUY 05 58 98 70 93 cfa.land@educagri.fr	CFAAH - MUGRON 05 58 97 90 31 cfa.land@educagri.fr	CFA FR - SABRES 05 58 04 41 88 cfa.sabres@educagri.fr
Chargée de développement (relations entreprises)	Marlène CHAPPOUX 06 88 04 19 07 marlene.chappoux@educagri.fr		
Suivi administratif des contrats d'apprentissage	Valérie ROMEYER 06 88 41 44 20 valerie.romeyer@agricampus40.fr	Stéphanie DUROU 05 58 97 90 31 stephanie.durou@agricampus40.fr	Touria THERONDEL 05 58 04 41 88 touria.therondel@agricampus40.fr
Référents handicap	Patricia ETCHEMENDY 05 58 98 70 93 patricia.pagueguy@educagri.fr		Touria THERONDEL Jean-Paul CHAMINADE 05 58 04 41 88 cfa.sabres@educagri.fr
Conseillère en insertion socio-professionnelle	Morgane PEDELUCQ 06 17 53 16 67 morgane.pedelucq@educagri.fr		
Vie scolaire	Stéphane GUILLEN – Marion DEBUSSCHE 05 58 98 79 17 – 06 71 08 29 54 stephane.guillen@educagri.fr		

Bénéficiaires

- **Jeunes de 16 à 29 ans révolus.**
- **Jeunes de 15 ans**, sortant de 3^{ème}.
- **Jeunes de 14 ans**, qui sortent de 3^{ème} et qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile en cours : ils peuvent commencer la formation sous statut scolaire avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage qui débutera le lendemain de leur anniversaire.
- **Personnes en situation de handicap** : sans condition d'âge
- **Créateurs/repreneurs d'entreprise et sportifs de haut niveau** : sans condition d'âge.
- L'apprenti peut être âgé au maximum de **34 ans révolus** (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :
 - Apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
 - Précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
 - Précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire

Caractéristiques du contrat

- **Type de contrat** : à durée déterminée ou à durée indéterminée avec une période d'apprentissage.
- **Durée** du CDD ou de la période d'apprentissage (en cas de CDI) : **de 6 mois à 3 ans**, selon le cas
- Allongement de la durée possible jusqu'à 4 ans, pour les apprentis reconnus handicapés.
- **Période d'essai** : jusqu'au 45^{ème} jour de présence en entreprise.
- **Jeunes sans employeur à la date de démarrage de la formation** : ils peuvent suivre leur formation au CFA durant 3 mois maximum à compter de la date de rentrée, en tant que stagiaire de la formation professionnelle (parcours non rémunéré).

Maître d'apprentissage

Il doit être volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Il peut être employeur, conjoint collaborateur ou salarié de l'entreprise.

Il doit aussi remplir les **conditions de compétences prévues par accord de branches ou à défaut** :

- être titulaire d'un titre ou diplôme dans le domaine professionnel correspondant à la finalité de la qualification préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'**au moins 1 an d'exercice** dans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti
- ou justifier d'**au moins 2 ans d'exercice** dans une activité professionnelle correspondant à la qualification visée par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification (demande étudiée au cas par cas par l'autorité de tutelle).

Il peut y avoir 2 maîtres d'apprentissage identifiés sur le contrat. La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés coordonnés par le ou les maître(s) d'apprentissage référent(s).

Nombre d'apprentis

Nombre maximal d'apprentis pouvant être simultanément accueillis par l'entreprise :

- 2 pour chaque maître d'apprentissage
- + 1 apprenti ayant prolongé son contrat après un échec à son examen.

Procédure détaillée pour l'établissement du contrat

La demande d'enregistrement du contrat d'apprentissage doit être faite **au plus tard dans les 5 jours ouvrables** qui suivent le début du contrat. Elle peut être faite en amont. **L'anticipation est toujours à privilégier !**

- L'employeur complète l'attestation employeur en ligne via le lien suivant :
Pour le CFAAH (Oeyreluy et Mugron) : <https://forms.gle/PSfbD2hhyhiaZxV2A>
Pour le CFA FR (Sabres) : <https://forms.gle/DeZamok2jtviYXQe7>
- A réception, le CFA transmet par mail à l'employeur les éléments nécessaires pour compléter la partie « formation » sur le contrat de travail en ligne via la plateforme de l'OPCO (Opérateur de Compétences) dont ils dépendent.
- L'employeur complète le Cerfa (10103*11) en ligne, l'enregistre et le transmet au CFA (à ce stade, il n'est pas nécessaire de la faire signer).

N'hésitez pas à contacter le CFA pour vous aider dans cette démarche.

Apprentis en situation de handicap : Dans le cas où l'apprenti a informé l'employeur d'une Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH), l'employeur s'assure que la case correspondante a bien été cochée sur le contrat.

- A partir du Cerfa, le CFA établit la convention de formation et l'envoie à l'employeur.
- L'employeur signe et fait signer à l'apprenti et à son représentant légal si mineur le contrat et la convention
- L'employeur retourne les 2 documents signés au CFA.
- Le CFA vise les 2 documents et les retourne à l'employeur.
- Ce dernier dépose le contrat, la convention et le planning d'alternance sur la plateforme de son OPCO pour finaliser la demande de financement.
- L'employeur doit également :
 - faire la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) dans les 8 jours précédant la date d'embauche auprès de la MSA ou de l'URSSAF
 - faire la demande de dérogation aux travaux interdits auprès de la DDETSPP de son département si l'apprenti est mineur et s'il n'y en a pas une en cours de validité (voir partie « réglementation apprenti mineur »)
 - organiser la visite médicale de l'apprenti dans les 2 mois qui suivent son embauche.

Aides aux employeurs

- **Réduction générale de cotisations sociales patronales** pour les rémunérations versées aux apprentis. Exonération des **cotisations salariales sur la part de rémunération inférieure à 50 % du Smic**. La part de rémunération supérieure à ce seuil est soumise aux cotisations salariales classiques.
- **Exonération des charges fiscales** pour les entreprises de moins de 11 salariés : taxes sur les salaires, formation professionnelle, taxe d'apprentissage et Construction.
- **Pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat, une aide d'un montant de 5000 € est versée à aux entreprises de moins de 250 salariés, pour les contrats conclus jusqu'au 31/12/2025** ([décret sur les aides à l'apprentissage](#)).

Pour l'embauche d'un apprenti en situation de handicap, l'aide pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat s'élève à 6000€ et reste cumulable avec les aides spécifiques qui leur sont destinées.

L'aide est versée mensuellement à hauteur de 1/12^{ème} de son montant.

Retrouvez toutes les informations officielles sur : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23556>

- **Prise en charge des frais de formation** par l'OPCO correspondant à hauteur du plafond défini par France Compétences.
- **Aides financières à la fonction de maître d'apprentissage** : en fonction des OPCO, sous réserve de fonds disponibles et de la conformité aux critères de financement. Renseignements auprès de votre OPCO.
- **Aides Agefiph spécifiques aux apprentis avec une reconnaissance de handicap (cumulables avec les aides de l'Etat)** :

Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage (du 01/01/25 au 31/12/25) Demande à effectuer auprès de l'AGEFIPH dans les 6 mois suivants la date d'embauche (date de d'exécution du contrat)	
Durée du contrat	Montant à proratiser en fonction du nombre de mois
Contrat de 6 mois	500 €
Contrat de 12 mois	900 €
Contrat de 18 mois	1 300 €
Contrat de 24 mois	1 700 €
Contrat de 30 mois	2 100 €
Contrat de 36 mois	2 500€
Contrat CDI	3 000€
Autres aides	
Consulter : www.agefiph.fr	
Se rapprocher de Cap Emploi (Service Public de l'Emploi)	

Rémunération des apprentis

La rémunération est calculée en % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus avantageux. **Attention, au cours du contrat, la rémunération de l'apprenti change également en fonction des évolutions du SMIC horaire.**

- **Rémunération minimale réglementaire** : ATTENTION il y a des rémunérations spécifiques en fonction de la convention collective dont dépend l'entreprise d'apprentissage

Age de l'apprenti	1ère année d'apprentissage	2ème année d'apprentissage	3ème année d'apprentissage
Moins de 18 ans			
Pour tout IDCC	27 % du SMIC	39 % du SMIC	55% du SMIC
De 18 à 20 ans			
IDCC 7018 : CCN Entreprises du Paysage	50 % du SMIC	60 % du SMIC	70 % du SMIC
IDCC 7024 : CCN de la production agricole et CUMA IDCC 9Dépt1 (ex : 9401 pour la convention collective des Exploitations Agricoles des Landes) IDCC 7025 : CCN Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers	50% du SMIC	57% du SMIC	67% du SMIC
Pour tout autre IDCC	43 % du SMIC	51 % du SMIC	67 % du SMIC
De 21 à 25 ans			
IDCC 7018 : CCN Entreprises du Paysage	53 % du SMIC	63 % du SMIC	78 % du SMIC
Pour tout autre IDCC	53 % du SMIC	61 % du SMIC	78 % du SMIC
26 ans et +			
Pour tout IDCC	100% du SMIC	100% du SMIC	100% du SMIC

- **Cas Particuliers :**

- **Succession de contrats d'apprentissage :**

- ✓ à minima, il y a maintien de la rémunération réglementaire entre deux contrats d'apprentissage si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.
 - ✓ dans le cas d'un changement d'employeur, le salaire est maintenu en référence à la grille « rémunération minimale réglementaire » et ne tient pas cas d'un éventuel minimum conventionnel appliqué par la précédente entreprise.

- **Réduction d'une durée de contrat par rapport à la durée habituelle du cycle de formation :**

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation de référence, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

- ✓ Exemple n°1 : préparation d'un CAPa en 1 an au lieu de 2 ans → rémunération à hauteur d'une 2^{ème} année de formation.
 - ✓ Exemple n°2 : préparation d'un Bac Professionnel en 2 ans au lieu de 3 ans → rémunération à hauteur d'une 2^{ème} année en classe de 1^{ère} Bac Pro puis rémunération à hauteur d'une 3^{ème} année en classe de terminale Bac Pro.

- **Cas des formations dont la durée maximale est de 1 an :**
 - ✓ Cas des Licences professionnelles : rémunération à hauteur d'une 2^{ème} année de formation.
- **Majoration de salaire :**

Le salaire de l'apprenti peut éventuellement être majoré de 15 points si les conditions suivantes sont remplies :

 - Diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
 - Qualification en rapport direct avec le précédent diplôme
 - Durée du contrat inférieure ou égale à 1an.

Aides aux apprentis

Il existe plusieurs types d'aides, dont :

- **Impôt sur le revenu** : exonération dans la limite du montant annuel du Smic.
- **Aide de l'Etat au permis B** : 500 € pour les apprentis majeurs, à demander au CFA.
- **Frais d'hébergement et de restauration** : une partie est prise en charge par l'OPCO **dans le secteur privé** à hauteur de 3€/repas et 6€/nuitée (petit déjeuner compris). L'aide est versée au CFA et déduite de la facture de l'apprenti.
- **Aide au 1^{er} équipement** : elle dépend de l'OPCO.
- **Prime de rentrée en apprentissage pour les landais** qui signent leur 1^{er} contrat d'apprentissage
- **Aides spécifiques aux apprentis avec reconnaissance de handicap** : voir le catalogue des aides de l'AGEFIPH.

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à consulter les divers sites comme :

Aides de la Région Nouvelle Aquitaine : https://jeunes.nouvelle-aquitaine.fr/formation/scolarité-et-quotidien-les-aides#titre_h2_848

Portail de l'alternance : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/preparer-son-projet-en-alternance>

Pour tout renseignement complémentaire, contacter Morgane PEDELUCQ au 06 17 53 16 67 ou par mail : morgane.pedeluq@educagri.fr

Réglementation apprenti mineur

- **Temps de travail :**

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- ✓ 8 heures de travail par jour maximum
- ✓ 2 jours de repos consécutifs par semaine
- ✓ l'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- ✓ le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- ✓ l'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- ✓ pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- ✓ interdiction de travailler un jour de fête légale.

À savoir : des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

Il faut consulter la convention collective correspondante !

- **Travaux interdits et travaux réglementés :**

Un jeune de moins de 18 ans ne peut pas effectuer de travaux comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité (voir liste sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344>).

Toutefois, si pour les besoins de sa formation, l'apprenti est amené à réaliser certaines activités à risques, l'employeur doit remplir la « **demande de dérogation aux travaux interdits** ». Le formulaire et sa notice se trouvent sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/la-protection-de-la-sante-des-jeunes-travailleurs#Les-jeunes-travailleurs-peuvent-ils-etre-affectes-a-tous-les-travaux-nbsp>

Congés

- **Congés payés**

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire **5 semaines de congés payés par an**.

L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés (hors périodes au CFA). S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

- **Congés maternité et paternité**

Ces congés s'appliquent selon les règles en vigueur.

- **Congés spécifiques**

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre salarié : mariage, Pacs, décès d'un membre de la famille

- **Congés pour la préparation à l'examen**

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un **congé supplémentaire de 5 jours ouvrables** dans le mois qui précède les épreuves. Ce congé donne droit au maintien du salaire. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

- **Journée défense et citoyenneté (JDC)**

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée défense et citoyenneté sur présentation de la convocation à l'employeur. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Informations réglementaires sur l'apprentissage

- **Qui paie les vêtements de travail pour les apprentis ?**

Selon [l'article R4321-1 du Code du Travail](#), la loi impose à l'employeur de fournir, donc de prendre en charge financièrement, les équipements de protection individuelle et les vêtements nécessaires à la réalisation d'un travail en toute sécurité.

- **Consulter le site officiel de l'administration française :** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>