

A. REGLES CONCERNANT L'APPRENTISSAGE - CAS GENERAL :

Age : entre 16 ans et 29 ans révolus à la signature du contrat (dérogations possibles).

Les jeunes ayant atteint **15 ans révolus** et ayant **achevé la classe de 3^{ème}** peuvent signer un contrat d'apprentissage.

Durée du contrat : entre 6 mois à 3 ans, à la condition qu'il corresponde à un cycle de formation. Elle peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

Financement : frais de formation pris en charge par 1 des 11 Opérateurs de Compétences (OPCO).

Maître d'apprentissage :

- Le maître d'apprentissage est le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise.
- Il doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans en relation avec la qualification visée (sans titre équivalent) OU une expérience professionnelle de 1 an en relation avec la qualification visée (en justifiant d'un diplôme ou titre au moins égal à celui préparé par l'apprenti).
- Il ne peut accompagner, en principe, que 2 apprentis simultanément.

Statut de l'apprenti :

- L'apprenti est un salarié de l'entreprise.
- Il a 2 lieux de travail : l'entreprise et le CFAA.
- Au CFAA, sa couverture sociale (notamment en cas d'accident) est assurée par l'entreprise.
- La rémunération est mensualisée (montant identique chaque mois).
- L'assiduité (IMPORTANT) : dès que le contrat d'apprentissage est signé, l'apprenti devient un salarié à part entière et doit souscrire aux obligations d'assiduité (ex : en cas de maladie, l'absence (1/2 journée ou plus) doit être justifiée par un arrêt de travail délivré par un médecin).
- Durée hebdomadaire de travail = 35h (ou 39h), **horaire minimum mensuel de base = 151,67h** (ou 169h).

La rémunération dépend de l'âge et de l'ancienneté du contrat. Elle est calculée en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel si son montant est plus favorable ; l'employeur peut également fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti.

Année d'exécution du contrat (en % du salaire le plus élevé entre le SMIC et le salaire minimum conventionnel)	Age de l'apprenti *			
	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1^{ère} année	27 %	43 % → 50 % <input type="checkbox"/>	53 %	100 %
2^{ème} année	39 %	51 % → 57 % <input type="checkbox"/>	61 %	100 %
3^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^{ème} année d'exécution contrat.

La 1^{ère} Bac Pro est considérée au sens de la rémunération comme une 2^{ème} année d'exécution du contrat et la terminale Bac Pro comme une 3^{ème} année d'exécution du contrat.

Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majorée de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies (Référence : article D6222-30 du code du travail. :

- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an ;
- L'apprenti prépare un diplôme ou un de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

Au niveau de la rémunération : **signature d'un avenant par le secteur agricole**. Cet avenant N° 8 à l'accord national sur la formation professionnelle, a un impact sur la rémunération des apprenti(e)s (uniquement pour les apprentis de 18 à 20 ans) : en effet, l'art. 26.5 prévoit une rémunération à hauteur de :

50% du SMIC (au lieu de 43%) pour la 1^{ère} année ;

57% du SMIC (au lieu de 51%) pour la 2^{ème} année.

Cet accord s'applique pour les rémunérations à partir du 1er juillet 2023. La modification concerne les entreprises avec IDCC : 1659 - 7018 - 7025 - 7024. Certaines entreprises de par leur IDCC (9101 - 8434 par exemple) dépendent de l'IDCC 7024 et doivent appliquer l'accord.

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre, prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Concernant la réglementation sur le temps de travail et la rémunération des apprentis consulter les annexes 1 et 2 en fin de document.

B. LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES DE L'EMPLOYEUR

B1. RAPPELS

L'apprenti doit entrer en formation dans les 3 mois qui suivent le début du contrat d'apprentissage.

La date de début du contrat peut intervenir avant la date d'entrée en formation mais il faut s'assurer que la fin du contrat couvrira bien la période d'examen (en général juin – début juillet).

En entreprise individuelle, l'employeur doit déclarer son apprenti à sa caisse d'assurance pour toute détérioration de matériel ou autre pouvant subvenir du fait de l'apprenti.

B2. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Avant d'établir le contrat d'apprentissage, l'employeur doit :

1. Déterminer en fonction de sa convention collective, de quel OPCO il dépend.
2. Contacter le CFAA et renvoyer la fiche contact (dans le dossier apprenti ou en téléchargement sur le site Internet du centre).
3. L'employeur, l'apprenti(e) et les représentants légaux (si mineur(e)) doivent compléter et viser le **contrat d'apprentissage**
[accéder au formulaire](#) avec l'aide de la notice [Notice cerfa Formulaire=10103](#)

Attention : bien compléter toutes les rubriques et cocher les cases nécessaires et compléter la **convention de formation pré remplie par le CFAA** (à retourner au CFAA)

4. Ces documents (contrat et convention) sont à envoyer à l'OPCO dans les 5 jours suivant la date de début de contrat.

B3. LES DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

L'employeur doit :

1. Établir la **Déclaration Préalable à l'Embauche** (DPAE) auprès de l'URSSAF ou de la MSA au plus tard dans les 8 jours qui précèdent l'embauche.
2. Prendre rendez-vous pour la **visite médicale d'embauche** qui est **obligatoire (renouvellement de la visite médicale à chaque année de formation)**.
3. Une copie de la **fiche d'aptitude médicale** délivrée par le médecin du travail (ou de ville) est transmise **impérativement** au CFAA.

B4. LA DÉROGATION « TRAVAUX INTERDITS »

Sont concernés les apprenti(e)s âgé(e)s d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans

La procédure est **déclarative** :

Elle vise le **lieu d'accueil** (non pas l'apprenti(e)) où s'effectuent les travaux nécessaires à la formation.

Elle a une durée de 3 ans sous respect des conditions légales de santé et sécurité au travail.

La liste des travaux interdits pouvant faire l'objet d'une dérogation est régulièrement actualisée, pour plus de renseignements et avoir accès aux imprimés, aller sur le site :

<https://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr/Declaration-de-derogation-aux-travaux-interdits-pour-les-jeunes-de-15-a-18-ans>

B5. AUTRES DÉROGATIONS ÉVENTUELLES

Compléter les dérogations éventuelles puis les envoyer au CFAA :

Dérogation d'âge atypique (fournie par le CFAA à l'apprenti(e)).

Dérogation de cursus scolaire (fournie par le CFAA à l'apprenti(e)).

Dérogation de modulation de durée de contrat (fournie par le CFAA à l'apprenti(e)).

LE CFAA VOUS ACCOMPAGNE DANS CES DÉMARCHES, N'HÉSITEZ PAS À LE CONSULTER

C. LES AVANTAGES FINANCIERS POUR L'EMPLOYEUR

C1. UNE AIDE DE BASE UNIQUE

Il s'agit d'une aide pour accompagner financièrement les employeurs qui recrutent en contrat d'apprentissage.

Toutes les entreprises sont éligibles à cette aide. Notez que des conditions supplémentaires s'appliquent aux entreprises de plus de 250 salariés

Pour l'année 2024, le gouvernement renouvelle son soutien au recrutement des apprentis pour tous les contrats conclus entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024.

Elle est versée uniquement au titre de la **première année d'exécution du contrat** .

Pour bénéficier de l'aide, il est nécessaire de remplir plusieurs conditions :

- le contrat doit être un **contrat d'apprentissage**,
- le contrat doit **être conclu entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2024** ,
- l'apprenti doit préparer un **diplôme ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au niveau 7** inscrit au RNCP (master, diplôme d'ingénieur, etc.).

Le montant de l'aide s'élève à **6 000 euros maximum**.

Pour percevoir cette aide, vous devez déclarer l'embauche de votre apprenti à l'Opérateur de Compétences (OPCO) désigné selon votre domaine ou secteur d'activité.

C2. UN PORTAIL : SYLAé

C'est un site internet à disposition des employeurs **pour toutes les aides versées par l'ASP**.

L'aide est versée automatiquement par l'Agence de services et de paiement (ASP) tous les mois pendant la première année du contrat d'apprentissage, avant le paiement du salaire. Votre avis de paiement est consultable sur la [plateforme SYLAé](#).

Si vous n'avez pas de compte, l'ASP vous enverra par voie postale une plaquette d'information et vos identifiants pour vous connecter.

C3. ATTRIBUTION DE L'AIDE

l'ASP verse l'aide à l'employeur en avance de la rémunération et vérifie ensuite la présence du salarié sur la base de la déclaration sociale nominative.

ATTENTION, l'employeur doit penser à :

- **transmettre chaque mois, la DSN de l'apprenti aux organismes sociaux (URSSAF, MSA, CPAM, etc.).**
- **Consulter régulièrement ses mails.**

C4. COTISATIONS SOCIALES

Les rémunérations des apprentis bénéficient de la **réduction générale de cotisations pour tous les salaires < 1,6 SMIC** ; pour plus d'informations : https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/embaucher_gerer-salaries/embaucher/contrat-apprentissage.html)

IMPORTANT, le temps passé par l'apprenti au CFAA est compris dans l'horaire de travail et rémunéré comme tel par l'employeur (art. L 6222 -23 du Code du Travail).

C5. AIDE SPÉCIFIQUE POUR LES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Les employeurs qui choisissent de recruter un apprenti reconnu travailleur handicapé bénéficient d'aides spécifiques :

L'apprentissage – document d'information pour les employeurs – mai 2024

Page 3 sur 5

Pour les employeurs du secteur privé : l'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée proposée par l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées). Son montant est de **4 000 euros** maximum.

ANNEXE 1 : RÉGLEMENTATION APPLICABLE AUX APPRENTIS MINEURS

Réglementation applicable aux apprentis **MINEURS** dans le secteur agricole en matière de durée du travail et de rémunération

Durée maximale quotidienne	8 heures (Articles L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime ; CRPM et L 3162-1 du code du travail) N.B : Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail (Article L. 6222-24 du code du travail)
Durée maximale hebdomadaire	35 heures (Article R. 715-2 du CRPM)
Dérogations durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire	<p>Pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans la limite de 10 h/jour et de 40 h/semaine et dans les conditions suivantes :</p> <p>Attribution de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures</p> <p>Rétribution par repos compensateur équivalent (majorations comprises) des heures supplémentaires (Article R. 3162-1 du code du travail)</p> <p>Pour les autres activités et à titre exceptionnel, dans la limite de cinq heures par semaine autorisées par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève (Article L 3162-1 du code du travail)</p> <p>Nb : les 5 heures concernées ne sont pas toutes nécessairement des heures supplémentaires. En effet, lorsqu'une de ces heures est utilisée pour déroger à la durée maximale quotidienne, elle ne peut plus être utilisée pour déroger à la durée maximale hebdomadaire (circ. DRT 2002-15 du 22 août 2002).</p>
Travail de nuit	<p>Apprentis de 15 à 16 ans : Interdiction entre 20h et 6h (L. 3163-1)</p> <p>Apprentis de 16 à 18 ans : Interdiction entre 22h et 6h (L. 3163-1)</p> <p>Dérogation possible par l'Inspecteur du Travail dans le secteur des courses hippiques (pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course) jusqu'à minuit dans la limite de 2 fois/semaine et 30 nuits/an (articles L. 6222-26, L. 3163-2, R. 3163-1 et R. 3163-4 du code du travail)</p> <p>La dérogation est accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable (Article R 3163-5 du code du travail)</p>
Travail du dimanche	Interdiction sauf dans les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries (Article R. 3164-1 du code du travail)
Pause	Au moins trente minutes consécutives après une période de travail effectif ininterrompue de quatre heures et demie (article R 715-3 du CRPM)
Repos quotidien	Moins de 16 ans : 14 heures - Plus de 16 ans : 12 heures (article R. 715-3 du CRPM)
Repos hebdomadaire	Deux jours de repos consécutifs sauf accord collectif pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives (article L 714-2 du CRPM)
Obligations et modalités de décompte de la durée du travail	L'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail. Une copie du document est remise à chaque salarié en même temps que sa paye et à sa demande (article R. 713-36 du CRPM)

ANNEXE 2 : RÉGLEMENTATION APPLICABLE AUX APPRENTIS MAJEURS

Dispositions applicables aux apprentis **MAJEURS** en matière de durée du travail

Durée maximale quotidienne	10 heures (sauf dérogation ou urgence -article L 3121-18 du code du travail) N.B : Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail (L.6222-24).
Durée maximale hebdomadaire	48 heures (L.3121-20).(sauf circonstances exceptionnelles sur dérogation du DREETS et dans la limite de 60 h - L.3121-21)
Durée maximale hebdomadaire moyenne	44 heures en moyenne sur 12 semaines (L.3121-22) (sauf accord collectif - L.3121-23 ou dérogation du DREETS et dans la limite de 46 heures en moyenne)
Heures supplémentaires	<p>Possibilité de réaliser des heures au-delà de 35h par semaine, dans les limites précitées</p> <p>Majorations de salaire ou en temps (repos compensateur équivalent) de :</p> <p>35 à 43h : + 25 % ; Au-delà : + 50 % (sauf dispositions contraires de la convention collective ou de l'accord d'entreprise avec un minimum de 10%) (articles L.3121-28 et suivants)</p>
Travail de nuit	<p>Mise en place du travail de nuit par accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, sur autorisation de l'Inspection du travail (L.3122-15 et 21)</p> <p>Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.</p> <p>La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures. (L.3122-2)</p>
Travail du dimanche	Interdit sauf dans les établissements bénéficiant d'une dérogation de droit, municipale, préfectorale ou liée à un secteur géographique (cf articles L.3132-4 et suivants).

