



CENTRE DE
FORMATION
CHATEAUFARINE

L'APPRENTISSAGE



RÈGLES GÉNÉRALES

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 3ème peuvent signer un contrat d'apprentissage.

DUREE 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 un des 11 Opérateurs de Compétences (OPCO), excepté pour les collectivités territoriales qui financent directement.

MAITRE D'APPRENTISSAGE

- o Le maître d'apprentissage est le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise.
- o 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).
- o Il ne peut accompagner, en principe, que 2 apprentis simultanément.

STATUT DE L'APPRENTI

- o L'apprenti est un salarié de l'entreprise.
- o Il a 2 lieux de travail : l'entreprise et le CFAA.
- o Au CFAA, sa couverture sociale (notamment en cas d'accident) est assurée par l'entreprise.
- o La rémunération est mensualisée (montant identique chaque mois).
- o 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).
- o Durée hebdomadaire de travail = 35h, horaire minimum mensuel de base = 151,67h.

REMUNERATION

La rémunération dépend de l'âge, de l'ancienneté du contrat et de la convention collective de l'entreprise. 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.



POUR UNE ENTREPRISE DU SECTEUR AGRICOLE

Selon IDCC (Identifiant Des Conventions Collectives) de l'entreprise

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		
	Base légale	Accord interbranches agricoles 2022	Accord Alimentation	Base légale	Accord interbranches agricoles 2022	Accord Alimentation	Base légale	Accord interbranches agricoles 2022	Accord Alimentation	Base légale	Accord interbranches agricoles 2022	Accord Alimentation
1 ^{ère} année	27%	27%	30%	43%	50%	46%	53%	53%	56%	100%	100%	100%
2 ^{ème} année	39%	39%	42%	51%	57%	54%	61%	61%	64%			
3 ^{ème} année	55%	55%	58%	67%	67%	70%	78%	78%	81%			

POUR UNE ENTREPRISE DU SECTEUR FORESTIER

Selon IDCC (Identifiant Des Conventions Collectives) de l'entreprise

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
	Base légale	Base légale	Base légale	Base légale
1 ^{ère} année	27%	43%	53%	100%
2 ^{ème} année	39%	51%	61%	
3 ^{ème} année	55%	67%	78%	

POUR UNE ENTREPRISE DU SECTEUR PAYSAGER

Selon IDCC (Identifiant Des Conventions Collectives) de l'entreprise

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	
	Base légale	Accord Paysage 2024	Base légale	Accord Paysage 2024	Base légale	Accord Paysage 2024	Base légale	Accord Paysage 2024
1 ^{ère} année	27%	27%	43%	50%	53%	56%	100%	100%
2 ^{ème} année	39%	39%	51%	60%	61%	63%		
3 ^{ème} année	55%	55%	67%	70%	78%	78%		



POUR UNE FORMATION EN 1 AN

- 📍 L'apprenti en formation en 1 an bénéficie d'une rémunération 2^{ème} année.
- 📍 Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majoré de 15 points si les conditions suivantes sont toutes remplies (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 à minima de même niveau que celui précédemment obtenu ;
 - La qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

POUR UN BAC PRO

- 📍 La Première 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.



RÉGLEMENTATION APPLICABLE AUX APPRENTIS MINEURS

Dispositions applicables aux apprentis MINEURS en matière de durée du travail (articles L. 6222-24 et suivants du code du travail)



	Apprentis de 15 à 16 ans	Apprentis de 16 à 18 ans
Durée maximale quotidienne	8 heures (articles L. 6222-25 et L. 715-1 du code rural) 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)	
Durée maximale hebdomadaire	35h (heures de cours comprises) - heures supplémentaires interdites sauf dérogations (articles L. 6222-25 et R. 715-2 du code rural)	
Dérogations durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire	<p>Sur les chantiers de BTP ou 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 (article R. 3162-1) et dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Rétribution par repos compensateur équivalent (majorations comprises) des heures supplémentaires <p>► Pour les autres activités et à titre exceptionnel, dans la limite de cinq heures par semaine 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)</p>	
Travail de nuit	Interdiction entre 20h et 6h (article L. 3163-1)	Interdiction entre 22h et 6h (article L.3163-1)
	<p>L. 6222-26 et L. 3163-2 : dérogation possible par l'Inspecteur du Travail, sauf entre 0h et 4h et sauf extrême urgence, dans les secteurs suivants (articles R. 3163-1 et R. 3163-4) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Boulangerie- Pâtisserie : possibilité avant 6h et au plus tôt à partir de 4h si le cycle de fabrication le nécessite - HCR : jusqu'à 23h30 - Courses hippiques jusqu'à minuit dans la limite de 2 fois/semaine et 30 nuits/an - Spectacle : jusqu'à minuit - Etablissements commerciaux, cinéma, radiophonie, télévision ou enregistrements sonores 	
Travail du dimanche	<p>Interdiction (article L. 3164-5)</p> <p>Dérogations : - Dans les secteurs listés à R. 3164-1 (HCR, Boulangerie-pâtisserie ; Boucherie-charcuterie ; Fromagerie-crèmerie, Poissonnerie, Fleuristes, Jardineries-graineteries, Produits alimentaires destinés à la consommation immédiate, Vente exclusive de denrées alimentaires au détail)</p> <p>- En cas de suspension du repos hebdomadaire dans les cas autorisés par les articles L. 3132-5 à L. 3132-7 et R. 3132-1 à R. 3132-4 (article L. 3164-4). En effet, les dispositions de cet article autorisant la suspension du repos hebdo des jeunes de plus de 16 ans implique par conséquent la possibilité du travail le dimanche</p>	



RÉGLEMENTATION APPLICABLE AUX APPRENTIS MAJEURS



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 60h - 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 : 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)





LES REPOS

La pause (article L.3162-3 du code du travail)

- ▶ Pour les moins de 18 ans : 30 minutes consécutives au minimum après 4h30 de travail continu ;
- ▶ Pour les plus de 18 ans : 20 minutes consécutives au minimum après une période de travail continue de 6 heures (article L.3121-16).

Le repos quotidien (article L.3164-1)

- ▶ Pour les moins de 16 ans : 14 heures consécutives.
- ▶ Pour les jeunes entre 16 et 18 ans : 12 heures consécutives.
- ▶ Pour les plus de 18 ans : 11 heures consécutives (article L.3131-1).

Le repos hebdomadaire

- ▶ En principe donné le dimanche, il est dû au salarié après une semaine passée en entreprise ou en formation.
- ▶ Pour les moins de 18 ans : deux jours consécutifs (ou de 36 heures consécutives par accord collectif de branche ou d'entreprise - article L.3164-2)
- ▶ Pour les plus de 18 ans : 35 heures consécutives (qui correspondent à 24 heures consécutives de repos en ajoutant les 11 heures de repos quotidien - article L.3132-2)

NB : il est possible de faire travailler les apprentis le dimanche dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, sans remettre en cause le principe de deux jours de repos consécutifs pour les apprentis mineurs.

Plus d'infos sur

<https://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr/>



LES AIDES POUR L'APPRENTI

AIDE AU PERMIS

Le montant de l'aide est fixé à 500 euros, pour en bénéficier il faut :

- être âgé d'au moins 18 ans.
- être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution.
- être engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire (catégorie B.)

AIDE AUX APPRENTIS DES ENTREPRISES DU PAYSAGE : PAYS'APPRENTIS

Dispositif réservé aux apprentis des entreprises du paysage affiliés à la MSA qui entrent dans l'année de validation de leur diplôme et qui ont choisi une entreprise plus ou moins éloignée de leur CFA. L'entreprise d'accueil doit également être affiliée à la MSA et à AGRI PREVOYANCE

Dossier à valider avant le 31 décembre de l'année en cours (renseignements au CFAA)

<https://www.lesentreprisesdupaysage.fr/paysapprentis/>

AIDE RESTAURATION ET HÉBERGEMENT

Pour les apprentis relevant des entreprises du secteur privé, les OPCO financent une partie des frais de restauration et d'hébergement.

LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES DE L'ENTREPRISE

RAPPELS

- Le contrat d'apprentissage peut débuter avant l'entrée en formation, au plus tôt 3 mois avant la date de début de formation. Mais, il faut s'assurer que la fin du contrat couvre la durée totale de la formation, notamment 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.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

- Déterminer en fonction de sa convention collective, de quel OPCO il dépend.
- Contacter le CFAA et renvoyer la fiche contact (dans le dossier apprenti ou en téléchargement sur le site Internet du centre).

L'employeur, l'apprenti(e) et les représentants légaux (si mineur(e)) doivent compléter et viser le contrat d'apprentissage et la convention de formation pré remplie par le CFAA (à retourner au CFAA) Ces documents (contrat et convention) doivent être envoyés à l'OPCO dans les 5 jours suivant la date de début de contrat.

LES DOCUMENTS COMPLÉMENTAIRES

L'employeur doit :

- 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.
- Prendre rendez-vous pour la visite médicale d'embauche qui est obligatoire (renouvellement de la visite médicale à chaque année de formation).

Une copie de la fiche d'aptitude médicale délivrée par le médecin du travail est à transmettre impérativement au CFAA.

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 rdv sur le site :

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

Le CFAA vous accompagne dans vos démarches, n'hésitez pas à nous consulter !



LES AVANTAGES FINANCIERS POUR L'ENTREPRISE

AIDES À L'EMBAUCHE POUR UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

*Décret no 2025-174 du 22 février 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis
publié au Journal Officiel le 23 février 2025*

Le contrat doit être conclu entre le 24 février 2025 et le 31 décembre 2025.

- **Aide unique aux employeurs (entreprises de moins de 250 salariés) :**

- * Pour les contrats visant un diplôme jusqu'au bac

- * Aide jusqu'à **5 000 €** maximum.

- **Aide exceptionnelle pour la 1ère année du contrat :**

- * Pour les contrats visant un diplôme . des niveaux 5 à 7 pour les entreprises < 250 salariés

- . jusqu'au niveau 7 pour les entreprises > 250 salariés

- * Aide jusqu'à **5 000 €** maximum pour les entreprises < 250 salariés et jusqu'à **2 000 €** pour les entreprises > 250 salariés.

- **Quel que soit l'effectif de l'entreprise :**

S'il s'agit d'un apprenti en situation de handicap, le montant de l'aide est de **6 000 €** maximum.

L'employeur n'a aucune demande particulière à formuler en tant que telle. L'embauche d'un apprenti doit être déclarée et le contrat d'apprentissage transmis à son opérateur de compétences (OPCO) au plus tard 6 mois après la conclusion du contrat.

LE PORTAIL SYLAÉ POUR LE VERSEMENT DE L'AIDE

C'est le site 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.

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.).

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>

POUR LES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

Les employeurs qui recrutent un apprenti reconnu travailleur handicapé bénéficient d'aides spécifiques :

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.



Centre de formation de Châteaufarine

10, rue François Villon
25000 Besançon
Tél : 03 81 41 96 40
Mail : cfa.doubs@educagri.fr
Site internet : <https://chateaufarine.educagri.fr/>

Février 2025

