Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue
& apprentissage

RÉMUNÉRATION DES **APPRENTI·E·S ET AIDES À L'EMBAUCHE**

Des avantages concrets pour valoriser chaque professionnel de demain

N°3

Le guide du Maître d'apprentissage

MON APPRENTI·E & MOI

LA REMUNERATION D'UN·E APPRENTI·E

L'apprenti·e perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic qui varie en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

→ RÉMUNÉRATION MINIMALE LÉGALE AU 01/01/2025
hors branche agricole et paysage

	Âge de l'apprenti·e	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
En 1ère année du contrat	Salaire brut	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC*	100% du SMIC*
En 2ème année du contrat	Salaire brut	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC*	100% du SMIC*
En 3ème année du contrat	Salaire brut	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC*	100% du SMIC*

** ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé*

Certaines conventions collectives ou accords de branche peuvent offrir une rémunération plus avantageuse que le minimum légal. Dans ce cas, l'apprenti·e bénéficie du salaire le plus élevé entre les deux.

→ RÉMUNÉRATION MINIMALE LÉGALE AU 01/01/2025
pour les entreprises relevant du secteur agricole

	Âge de l'apprenti·e	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
En 1ère année du contrat	Salaire brut	27% du SMIC	50% du SMIC	53% du SMIC *	100% du SMIC *
En 2ème année du contrat	Salaire brut	39% du SMIC	57% du SMIC	61% du SMIC *	100% du SMIC *
En 3ème année du contrat	Salaire brut	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC *	100% du SMIC *

** ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé*

→ RÉMUNÉRATION MINIMALE LÉGALE AU 01/01/2025
pour les entreprises relevant du secteur du paysage

	Âge de l'apprenti·e	- de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
En 1ère année du contrat	Salaire brut	27% du SMIC	50% du SMIC	53% du SMIC *	100% du SMIC *
En 2ème année du contrat	Salaire brut	39% du SMIC	60% du SMIC	63% du SMIC *	100% du SMIC *
En 3ème année du contrat	Salaire brut	55% du SMIC	70% du SMIC	78% du SMIC *	100% du SMIC *

** ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé*

Il est important de vérifier la convention collective applicable à votre entreprise pour connaître les éventuels avantages supplémentaires (13ème mois, ancienneté, avantages en nature...)

MAJORATION DE SALAIRE AVEC LE CHANGEMENT DE CATÉGORIE D'ÂGE EN COURS DE CONTRAT

Lorsqu'un·e apprenti·e atteint l'âge de 18, 21 ou 26 ans pendant la durée de son contrat, sa rémunération est automatiquement réévaluée. La majoration s'applique à partir du 1er jour du mois suivant sa date d'anniversaire.

À SAVOIR :

- En cas de contrats successifs, la rémunération ne peut être inférieure à celle de la dernière année précédente.
- En cas de prolongation (redoublement, réorientation...), la rémunération reste au niveau de la dernière année.
- Pour un diplôme du même niveau et en lien avec le précédent : +15 points de salaire (art. D6222-30).
- Pour les apprenti·e·s en situation de handicap, toute prolongation donne droit à +15 points (art. R6222-54).

RÉDUCTION DE CHARGES SOCIALES PATRONALES ET SALARIALES

En recrutant un·e apprenti·e, votre entreprise bénéficie de réductions de cotisations sociales, tant patronales que salariales, dans le cadre du contrat d'apprentissage.

Pour consulter le détail de ces exonérations, rendez-vous sur les sites :

urssaf.fr *msa.fr*

LES AIDES
À L'EMBAUCHE

→ ÉVOLUTION DE L'AIDE FINANCIÈRE POUR L'EMBAUCHE D'UN·E APPRENTI·E À PARTIR DE 2025

A compter du 24 février 2025, l'aide au recrutement d'apprenti·e·s, versée uniquement au titre de la première année du contrat, est attribuée selon les modalités suivantes :

- **5 000 € maximum** pour les entreprises de moins de 250 salariés, sans condition
- **2 000 € maximum** pour les entreprises de 250 salariés et plus, sous réserve qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif au 31 décembre 2026.
- **6 000 € maximum** pour le recrutement d'apprenti·e·s en situation de handicap, quelle que soit la taille de l'entreprise.

→ FORMATIONS CONCERNÉES

L'aide s'applique à tout contrat d'apprentissage préparant à un diplôme ou titre professionnel jusqu'au niveau bac +5 (master ou équivalent). Si l'employeur a déjà bénéficié d'une aide pour un précédent contrat d'apprentissage avec le/la même apprenti·e pour le même diplôme, il ne peut pas bénéficier de cette aide une seconde fois.

→ MODALITÉS DE VERSEMENT

La gestion et le suivi de l'aide sont assurés par l'Agence de services et de paiement (ASP). L'aide est versée pour la première année d'exécution du contrat seulement.

- **Versement automatique et mensuel :** l'aide est versée chaque mois, avant le paiement du salaire de l'apprenti·e, sans démarche à effectuer par l'employeur.
- **Montant proratisé :** si la durée du contrat est de moins d'un an, ou si le contrat est rompu ou suspendu au cours de la première année (en cas d'arrêt maladie ou de mobilité internationale par exemple), l'aide est réduite proportionnellement au temps réellement travaillé. Aucun versement n'est effectué si l'apprenti·e ne perçoit aucune rémunération sur un mois donné.
- **Apprenti·e en situation de handicap :** pour bénéficier de l'aide majorée, l'employeur doit transmettre à l'ASP un justificatif officiel du handicap. Le versement de l'aide ne débute qu'après réception de ce document.

LES ÉTAPES CLÉS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE : LES DÉMARCHES À EFFECTUER

1 — L'EMPLOYEUR (en direct ou par l'intermédiaire du CFA)

Transmet à l'OPCO :
- Contrat signé de l'employeur et de l'apprenti·e, visé par le CFA
- Pièces annexes

Saisit les éléments du CERFA

Délais de transmission : dès la signature, au plus tard 5 jours après le début du contrat

Certains CFA peuvent faire cette démarche pour vous par délégation - renseignez-vous

2 — L'OPCO

- Vérifie la conformité du contrat
- Dépose le contrat au Ministère du Travail (DGEFP)

Délais de dépôt : dans les 20 jours après réception du dossier complet

3 — MINISTÈRE DU TRAVAIL (DGEFP)

- Transmet les informations des contrats éligibles à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) pour mise en place du paiement de l'aide

L'employeur doit vérifier : l'exactitude et la complétude des informations figurant sur le contrat transmis à l'OPCO

4 — L'ASP

- Verse l'aide à l'employeur avant le versement du salaire
- Vérifie la présence de l'apprenti·e sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN).

L'employeur doit penser à :
- **transmettre chaque mois la DSN de l'apprenti·e aux organismes sociaux (URSSAF, MSA, CPAM, etc.)**
- **consulter ses mails pour suivre le traitement du dossier**

ASP : DES ÉCHANGES 100% DÉMATÉRIALISÉS

Tous les échanges relatifs à l'aide financière entre l'Agence de services et de paiement (ASP) et l'employeur se font exclusivement en ligne.

L'ensemble des informations concernant le suivi et la gestion de l'aide est accessible dans l'espace employeur dédié sur le **portail Sylaé : sylae.asp-public.fr**

Ce portail centralise les démarches et le suivi de toutes les aides versées par l'ASP, et reste accessible pendant toute la durée du contrat.

Une assistance en ligne y est également disponible pour accompagner les utilisateurs.

sylae.asp-public.fr

FINANCEMENT DE **LA FORMATION**

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue & apprentissage

POUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE PAR LE CNFPT

Le CNFPT peut prendre en charge les coûts de formation des apprenti·e·s recruté·e·s par les collectivités. Ce financement est encadré par des critères fixés par le conseil d'administration de l'établissement, dans la limite des crédits disponibles :

- nombre de contrats pouvant être financés
- niveaux de diplômes éligibles
- référentiels de diplômes correspondant aux 37 métiers en tension identifiés

CONDITIONS À REMPLIR EN 2025

Pour prétendre bénéficier d'une prise en charge des frais de formation d'un contrat d'apprentissage, les collectivités territoriales doivent :

- Participer obligatoirement au recensement des intentions de recrutement entre janvier et mars
- Indiquer le ou les métiers en tension pour lesquels des recrutements sont envisagés
- Indiquer le nombre d'apprenti·e·s que la collectivité envisage de recruter parmi la liste des 37 métiers identifiés par le CNFPT
- Compléter le nombre d'ETP (Equivalents Temps Plein) figurant dans le tableau des effectifs des emplois permanents

POUR LES ENTREPRISES

L'OPCO prend en charge à 100% le coût de la formation, à l'exception des formations de niveau 6 et 7.

En effet, à partir du 1 er juillet 2025, les employeurs devront s'acquitter d'une participation obligatoire de 750 euros pour tout contrat d'apprentissage, pour les formations à partir de Bac+3 (niveaux 6 et 7).

En cas de nouveau contrat à la suite d'une rupture du contrat initial, une participation réduite à 200 € estprévue pour le nouvel employeur.

En cas de rupture de contrat au cours de la période probatoire, la participation obligatoire de l'employeur sera de 50 % du niveau de prise en charge pour la période considérée, dans la limite de 750 €.

BESOIN D'AIDE OU **D'INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES ?**

Contactez votre délégation régionale du CNFPT, qui pourra vous accompagner dans vos démarches

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Région Centre-Val de Loire

ENSEIGNEMENT AGRICOLE
L'AVENTURE DU VIVANT
RÉVÈLE TON TALENT