



LES AIDES A L'APPRENTISSAGE



POUR LES EMPLOYEURS



POUR ETRE MAITRE D'APPRENTISSAGE Décret N°2018-1138 du 13 décembre 2018

L'employeur ou son conjoint collaborateur peuvent assurer la fonction de maître d'apprentissage.

Les conditions de compétences professionnelles exigées pour être maître d'apprentissage diffèrent en fonction du titre ou du diplôme détenu :

1° - Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

2° - Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

« les stages et les périodes de formations effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise »

Une entreprise ou un établissement peut accueillir maximum 2 apprentis et 1 redoublant par maître d'apprentissage.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut accorder des dérogations à ce plafond. Il existe des aides supplémentaires pour assurer la fonction tutorale, se rapprocher de son OPCO ou du CFA qui vous orientera vers votre OPCO.

LES AIDES AUX EMPLOYEURS Décret n° 2026-168 du 07 mars:

Niveau CAP, BAC : Aide unique Standard de 5 000 euros pour les entreprises de - de 250 salariés 2 000 euros pour les entreprises de + de 250 salariés (pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat)

Niveau BTS : 4 500 euros pour les entreprises de - de 250 salariés 1 500 euros pour les entreprises de + de 250 salariés (pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat)

(Par ailleurs, le montant maximal de 6 000 euros est maintenu pour l'embauche d'un apprenti en situation de handicap quelle que soit la taille de l'entreprise)

Cette aide n'est versée que pour la première année d'exécution du contrat.

L'aide est versée par l'ASP (Agence de Services et de Paiement) à partir de la plate-forme Sylae sur laquelle l'employeur devra s'inscrire.

RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI Décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	
De 16 à 17 ans	27% du SMIC	39% du SMIC	55% du SMIC	Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 3 avantages principaux : • Salaire de l'apprenti exonéré de cotisations salariales dans la limite de 50 % du Smic soit (933,51 €). La part du salaire mensuel brut de l'apprenti qui dépasse ce montant reste soumise à cotisations. • Salaire exonéré de CSG et de CRDS dans la limite de 50 % du Smic soit (933,51 €). La part du salaire mensuel brut de l'apprenti qui dépasse ce montant est soumise à la CSG et à la CRDS. • Salaire exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic. Au 01/06/2026, le salaire de base pour un contrat de travail de 35H hebdomadaire est de 1 867,02 € *ACCORDS BRANCHES AGRICOLES AUTRES TAUX DE REMUNERATION
De 18 à 20 ans	43% du SMIC *50 % accords branches agricoles	51% du SMIC *57 % accords branches agricoles	67% du SMIC	
De 21 à 25 ans	53% du SMIC	61% du SMIC	78% du SMIC	
26 ans et +	100 %	100 %	100 %	

PÉRIODE D'ESSAI EN ENTREPRISE Décret du 24 décembre 2018

L'employeur ou l'apprenti disposent de 45 jours (comptabilisés de présence en entreprise) pour mettre fin au contrat d'apprentissage. A l'échéance des 45 jours (consécutifs ou non) de formation pratique en entreprise, effectuée par l'apprenti, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans les conditions fixées par décret. L'apprenti doit au préalable, solliciter le médiateur désigné par les chambres consulaires, pour les entreprises ressortissantes des chambres consulaires ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service étant chargé de la médiation. La rupture passée les 45 jours peut intervenir d'un commun accord.

Dans les 6 mois maximum après la date de signature du contrat, l'employeur déposera son contrat à son OPCO ainsi que la convention de prise en charge des frais de formation que le CFA lui aura transmis. Cette démarche permettra que la procédure d'obtention des aides se déclenche et que le CFA puisse obtenir le financement de la formation de son apprenti. Le CFA peut accompagner l'employeur dans ses démarches et identifier son OPCO et/ou déposer son contrat à son OPCO

Pensez à : contacter la MSA ou l'URSAAF afin d'établir votre DUE (Déclaration Unique d'Embauche). L'Inspection du Travail pour récupérer la demande de dérogation d'utilisation de machines dangereuses pour les moins de 18 ans. Notre secrétariat afin d'obtenir le dossier d'inscription du futur apprenti au CFA

CFA
Centre de Formation par Apprentissage

BAR LE DUC
Technopôle Philippe de Vilmorin
CS 40249
55006 BAR LE DUC CEDEX
Tel : 03 29 79 64 83

VERDUN
Pôle Martial Brousse
8 Avenue du Président Kennedy
55100 VERDUN
Tel : 03 29 96 10 42

cfa.meuse@educagri.fr
SIRET: 195 507 520 00011