

## INFORMATIONS RÉGLEMENTAIRES POUR L'APPRENTI(E) ET LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

### LES ATOUTS POUR L'ENTREPRISE

- Former un collaborateur à son univers et à ses méthodes de travail en transmettant un savoir-faire.
- Développer l'activité de l'entreprise ou une activité nouvelle.
- Gérer et anticiper son recrutement (départ en retraite, nouvel associé ...) en préparant une possible embauche à l'issue du contrat.
- Avoir connaissance, dans certains secteurs, des évolutions techniques et professionnelles que l'apprenti(e) peut partager durant sa formation au CFA.
- Des avantages économiques par une exonération de charges totale ou partielle.

### LES CONDITIONS POUR ETRE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord collectif de branche (L6223-8-1) : à défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire (Décret 2018-1138 du 13/12/18) :

- **Diplôme + 1 an d'activité professionnelle** : en rapport avec le domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti(e) et d'un niveau au moins équivalent . (Décret 2019-32 du 18/01/19 ).

**OU**

- **2 ans d'activité professionnelle** : en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti(e) (Décret 2019-32 du 18/01/19). Les stages et les périodes de formation 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.**

**CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS INTERPROFESSIONNEL DU SUD AVEYRON**  
ROUTE DE BOURNAC 12400 SAINT AFFRIQUE  
Tél : 05 65 98 10 27 / Mail : [cfa.st-affrique@educagri.fr](mailto:cfa.st-affrique@educagri.fr)

# RÉMUNÉRATION D'UN(E) APPRENTI(E)

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti(e) ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

-Pour les apprenti(e)s en formation en 2 ans positionnés sur 1 an, vous référer à la ligne des salaires de la 2<sup>ème</sup> année.

-L'apprenti(e) préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2<sup>ème</sup> année de contrat (l'article D. 6222-26).

	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année d'exécution du contrat	<b>27 %</b> *(461,51 €)	<b>43%</b> *(734,99 €)	<b>53 %</b> *(905,92 €)	<b>100%</b> *(1 709,28€)
2 <sup>ème</sup> année d'exécution du contrat	<b>39 %</b> *(666,52 €)	<b>51%</b> *(871,73 €)	<b>61 %</b> *(1042,66 €)	
3 <sup>ème</sup> année d'exécution du contrat	<b>55%</b> *(940,10 €)	<b>67%</b> *(1 145,22 €)	<b>78%</b> *(1333,24€)	

SMIC brut horaire du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

Base mensuelle 151,67 heures / 35 h à 11,27€ de l'heure, soit 1709,28 € brut mensuel

## NOURRITURE ET LOGEMENT

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévue au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire

**INFORMATIONS SUR LE SITE SERVICE PUBLIC - [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)**

## SALAIRE CONVENTION COLLECTIVE

Les montants de rémunérations peuvent être majorés si un accord collectif applicable dans l'entreprise fixe une rémunération minimale plus élevée.

## CHANGEMENT TRANCHE D'AGE

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre, prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti(e).

## CONDITIONS PARTICULIERES DE MAJORATION DE SALAIRE

Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti(e) est majorée de 15 points si les 3 conditions suivantes sont toutes remplies :

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

## SUCCESSION DE CONTRATS

La rémunération de l'apprenti(e) peut changer si le diplôme ou le titre préparé précédemment est obtenu et qu'un nouveau contrat est signé.

**Avec le même employeur ou avec un employeur différent :** Si l'apprenti(e) conclut un nouveau contrat d'apprentissage, sa rémunération est au minimum celle perçue lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat.

Les pourcentages de rémunérations en fonction de l'âge restent applicables s'ils sont plus favorables.

# AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS 2023

CAP - AE - BP - BPREA - BPJEPS - TITRE PRO - GUC - BTS - LICENCE

Conditions d'attribution du 1<sup>er</sup> Janvier 2023 au 31 Décembre 2023

## Employeurs de MOINS de 250 salariés

- L'employeur doit appartenir au secteur privé.
- Le contrat doit être un **contrat d'apprentissage** ou un certificat de qualification professionnelle (**CQP**) ou un contrat de professionnalisation expérimental
- L'apprenti doit avoir **moins de 30 ans** à la signature du contrat
- Le contrat doit être conclu entre le **1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2023**
- L'apprenti doit préparer un **diplôme** ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au **niveau 7** du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...)

## Employeurs de PLUS de 250 salariés

- Les entreprises de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide si elles respectent **l'une des deux** conditions suivantes :
- Atteindre au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre 2024. Ce taux de 5 % est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.
  - Atteindre au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au 31 décembre 2024, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre 2023.

Elle est octroyée uniquement la 1<sup>ère</sup> année de l'exécution du contrat

**Aide exceptionnelle 6 000 € - Mineur – Majeur**

**Le décret qui doit venir confirmer cette annonce n'est pas encore paru à ce jour : 17/01/2023**  
(cumulable avec les aides spécifiques pour les apprentis en situation de handicap)

**Nouvelles aides à l'embauche d'un jeune alternant pour 2023**

<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23556>

## AGEFIPH

Des aides supplémentaires peuvent être attribuées aux employeurs pour l'embauche d'une personne en situation de handicap (voir les conditions avec l'organisme référent AGEFIPH)

## OPCO (Opérateur de Compétences)

Possibilité d'aide tutorale complémentaire en fonction de votre OPCO de référence

## SITE INTERNET DE RÉFÉRENCE

Simulateur en ligne : [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr)

« Rémunération et aides aux employeurs » et « Simuler la rémunération »

Majoration de salaire : <https://www.service-public.fr/>

Réglementation : le contrat d'apprentissage est soumis aux règles de la législation sociale et du droit du travail Français (renseignement auprès de votre comptable ou de la DREETS)

Informations sur les démarches pour l'aide unique, lien du site ASP : <https://www.asp-public.fr/>

Personne en situation de handicap (AGEFIPH) : <https://www.agefiph.fr>