



# L'apprentissage à la MFR de Guilliers

Le contrat d'apprentissage permet au jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme technologique ou professionnel, ou un titre homologué. C'est un contrat de travail basé sur le principe de l'alternance.

Il s'agit d'une alternance de périodes en entreprise et de périodes en CFA (Centre de Formation d'Apprentis). La durée en CFA varie en fonction de la formation choisie (entre 1 et 2 semaines par mois généralement).

## Quel est le public concerné ?

Un jeune en formation	Un employeur
<b>Peut devenir apprenti :</b> - Un jeune qui a entre 15 ans (à la date du début de contrat et qui a terminé son année de 3 <sup>ème</sup> ) et 30 ans - Un jeune préparant un CAP, un Bac Pro ou un BTS	<b>Peut être maître d'apprentissage</b> , soit l'employeur soit un salarié de l'entreprise qui dispose : - Soit de 3 ans d'activité professionnelle (dans la même qualification que celle visée par le jeune) et d'un niveau de formation minimal (après avis de la DRAAF). - Soit d'un titre ou d'un diplôme de la spécialité au moins équivalent à la qualification préparée par le jeune et 2 ans d'activité professionnelle en relation avec cette qualification.

## Quel est le type et la durée du contrat d'apprentissage ?

C'est un contrat à durée déterminée. La durée du contrat d'apprentissage peut aller de 6 mois à trois ans. La durée dépend de la qualification préparée et du niveau initial de l'apprenti.

## Quelle est la durée de la période d'essai ?

45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

## Quels sont les signataires du contrat d'apprentissage ?

Il est conclu entre 3 partenaires : l'employeur, l'apprenti et le CFA (non signataire).

## A quel moment le contrat d'apprentissage doit-il débuter ?

Pour les jeunes débutant leur formation en septembre 2026, le contrat peut commencer à partir du 1er juillet et jusqu'à 3 mois suivants le début de leur formation.

## Avantages pour l'apprenti (et sa famille)

- Obtenir un diplôme dans une situation de travail et en étant rémunéré.
- Avoir la possibilité d'enchaîner plusieurs contrats afin de préparer plusieurs diplômes.
- Être accompagné par un maître d'apprentissage qui facilite l'insertion dans l'entreprise.
- Recevoir un salaire non soumis à cotisations salariales dans la limite de 50% du SMIC et non imposable, dans la limite du SMIC, y compris en cas de rattachement au foyer fiscal des parents.
- Bénéficier du maintien des allocations familiales (sous certaines conditions).
- Obtenir la carte d'étudiant des métiers (délivrée par le CFA).

## Quels sont les engagements des 3 partenaires ?

<b>L'employeur s'engage</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- A inscrire le jeune au CFA et à le libérer sur son temps de travail pour les enseignements et examens.</li><li>- A assurer la formation pratique de l'apprenti, en lui confiant des tâches et un poste en relation directe avec la formation dispensée par le CFA.</li><li>- A verser un salaire à l'apprenti.</li><li>- A respecter la réglementation du travail applicable à l'apprenti.</li></ul>
<b>L'apprenti s'engage</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- A effectuer le travail confié par l'employeur.</li><li>- A suivre les cours du CFA et se présenter aux examens prévus en fin de contrat.</li><li>- A respecter le règlement intérieur du CFA et de l'entreprise.</li></ul>
<b>Le CFA s'engage</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- A définir les objectifs de la formation de l'apprenti.</li><li>- A assurer la formation générale et professionnelle.</li><li>- A organiser des journées d'information pour les maîtres d'apprentissage.</li><li>- A assurer la coordination entre la formation en centre et en entreprise.</li></ul>

## De quelles aides peut bénéficier l'employeur ?

### Les exonérations de charges sociales sur les salaires des apprentis

Un employeur du secteur privé est exonéré de cotisations sociales selon les effectifs de l'entreprise (moins de 11 salariés). Attention : il restera les cotisations éventuelles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

### L'aide unique ou exceptionnelle à l'apprentissage

Condition à respecter pour pouvoir bénéficier de l'aide unique ou exceptionnelle :

- Recruter un apprenti qui prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal à un BAC +5

<b>Année d'apprentissage</b>	<b>Montants de l'aide</b>
<b>Première année de contrat</b>	<i>5 000 € (soit 416.66€ par mois) pour les entreprises de moins de 250 salariés</i>
	<i>2 000 € (soit 166.67€ par mois) pour les entreprises de plus de 250 salariés</i>

L'aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'Agence des services et de paiement (ASP : <https://www.asp-public.fr/>) et à compter du début de l'exécution du contrat. Il est donc préférable que l'entreprise crée un compte sur l'ASP.

Si le salarié est handicapé, l'employeur peut bénéficier d'aides supplémentaires. Pour plus d'informations, consulter « Les aides liées à l'embauche d'un travailleur handicapé » ou le site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

## Aide à la fonction de l'exercice de maître d'apprentissage (entreprises de moins de 50 salariés) :

OCAPIAT : 230€/mois/apprenti dans la limite de 9 mois (limitée à 3 apprentis) – formulaire de demande et attestation de réalisation d'une formation spécifique au maître d'apprentissage à déposer au plus tard un mois avec avoir reçu l'accord de prise en charge du contrat – suivant fonds disponibles

OPCO EP : 230€/mois dans la limite de 6 mois suivant épuisement de l'enveloppe disponible - demande à formuler après avoir reçu accord de prise en charge.

## De quelles aides bénéficie l'apprenti ?

Outre les avantages liés au statut de salarié (congrés payés, heures supplémentaires, etc....), le jeune peut également bénéficier :

- De la mise à disposition d'un équipement pédagogique pendant la formation.
- D'une aide de 500 € pour les jeunes de plus de 18 ans pour le passage du permis.
- Du financement des frais de formation.

## Quelle est la rémunération de l'apprenti ?

L'employeur verse à l'apprenti un salaire déterminé en pourcentage du SMIC (1823.03€ au 1<sup>er</sup> janvier 2026). La convention collective applicable dans l'entreprise ou l'accord des parties peut prévoir des dispositions plus favorables en termes de rémunération.

Période d'apprentissage	Age*		
	Jusqu'à 17 ans	18/20 ans	21 ans et + plus**
Première année du cycle de formation	<b>27 % SMIC</b>	<b>43 % SMIC</b>	<b>53 % SMIC</b>
Deuxième année du cycle de formation	<b>39 % SMIC</b>	<b>51 % SMIC</b>	<b>61 % SMIC</b>
Troisième année du cycle de formation	<b>55 % SMIC</b>	<b>67 % SMIC</b>	<b>78 % SMIC</b>

\* A compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

\*\*SMC : salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable.

## Démarches à effectuer à l'occasion de la signature d'un contrat d'apprentissage

### L'employeur doit :

- 1) S'assurer d'être enregistré auprès de l'OPCO dont il dépend.
- 2) Compléter, signer et faire signer par l'apprenti et le représentant légal le contrat d'apprentissage le transmettre rapidement à la MFR pour signature.  
La MFR valide et signe le contrat, établit la convention de formation et renvoie le tout à l'employeur pour signature. Envoyer la convention et le contrat signés à l'OPCO dans les 5 jours qui suivent le début du contrat ou mandater le CFA pour le faire. Il instruit le contrat et le valide. Un mail est alors envoyé au CFA, à l'apprenti et à l'entreprise avec le numéro d'enregistrement. L'enregistrement du contrat est transmis à l'ASP (Sylaé) par l'OPCO - un code est envoyé par courrier ou par mail si c'est la première fois (code d'inscription) pour création d'un compte sur l'ASP.
- 3) Enregistrer l'apprenti sur le registre des salariés et faire avant l'embauche la DPAE (Déclaration Préalable A l'Embauche) auprès de la MSA ou de l'URSSAF.
- 4) Contacter la MSA ou l'URSSAF pour que l'apprenti passe une visite médicale.
- 5) Effectuer les bulletins de salaire (ou les faire faire par un service comptable) et transmettre la DSN (ou parfois Tesa pour la MSA) à l'URSSAF ou la MSA, ce qui déclenche le versement des aides par virement sur le compte bancaire que l'entreprise aura transmis.



**Maison Familiale Rurale  
22, route de Josselin  
56490 Guilliers**

Tel: 02.97.74.40.64  
Mail : [mfr.guilliers@mfr.asso.fr](mailto:mfr.guilliers@mfr.asso.fr)

[www.mfr-guilliers.fr](http://www.mfr-guilliers.fr)

Établissement sous contrat avec le Ministère de l'Agriculture

Interlocuteurs apprentissage :

André RIBOT (Bac Pro TCVA et BTS) mail : [andre.ribot@mfr.asso.fr](mailto:andre.ribot@mfr.asso.fr)  
Ilona LAFLEUR (Bac Pro CAEHSCF) mail : [ilona.lafleur@mfr.asso.fr](mailto:ilona.lafleur@mfr.asso.fr)  
Marianne BRAILLE (Directrice de la MFR) mail : [marianne.braille@mfr.asso.fr](mailto:marianne.braille@mfr.asso.fr)