- **Formalités**

**Le contrat d'apprentissage :**

✓ CERFA n°10103*14;

✓ La MFR propose à l'entreprise de rédiger le contrat (CERFA) et la convention de formation qui l'accompagne. La MFR enregistre l'inscription en formation de l'apprenti.

✓ Après signature des parties, la MFR se charge de faire parvenir le contrat à l'OPCO dont dépend l'entreprise, pour enregistrement.

✓ **Attention** : respecter un délai de 5 jours maximum entre la date d'exécution du contrat et la transmission à l'OPCO.

**La déclaration préalable à l'embauche**

L'entreprise se charge d'établir la Déclaration Préalable à l'Embauche auprès de la MSA (télédéclaration) dans les 5 jours qui précèdent l'embauche.

- **Avantages en nature**

Les avantages en nature déductibles du salaire des apprentis sont ceux des salariés agricoles (barème MSA) auxquels on applique un coefficient de 75%. Ils constituent un minimum en l'absence de dispositifs conventionnels ou d'accords collectifs plus élevés

✓ Avantage nourriture (2025)

Par repas : 5.45 € x 75% = 4.09 €/repas

Par journée : 10.90 € x 75% = 8.18 €/jour

✓ Avantage logement (2025)

Logement comportant une pièce principale : 78.70 € x 75% = 59.03 €/mois

- **Congés payés**

En entreprise, l'apprenti a droit aux mêmes congés payés que les autres salariés de l'entreprise, c'est-à-dire 2,5 jours ouvrables de congé par mois travaillé (du 1er au 31).

De plus, l'apprenti bénéficie de 5 jours ouvrables de congé payé supplémentaire, afin de préparer les épreuves qu'il passe dans son organisme de formation. Ces 5 jours de congés payés s'ajoutent aux congés payés annuels.



- **Rupture du contrat**

✓ **Durant les 45 premiers jours** consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti (à l'exclusion donc du temps de formation à la MFR réalisé par l'apprenti), le contrat peut être résilié unilatéralement par l'une ou l'autre des parties.

✓ **Pour un contrat conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur dans le but d'achever la formation commencée par le biais d'un précédent contrat qui a été rompu** :

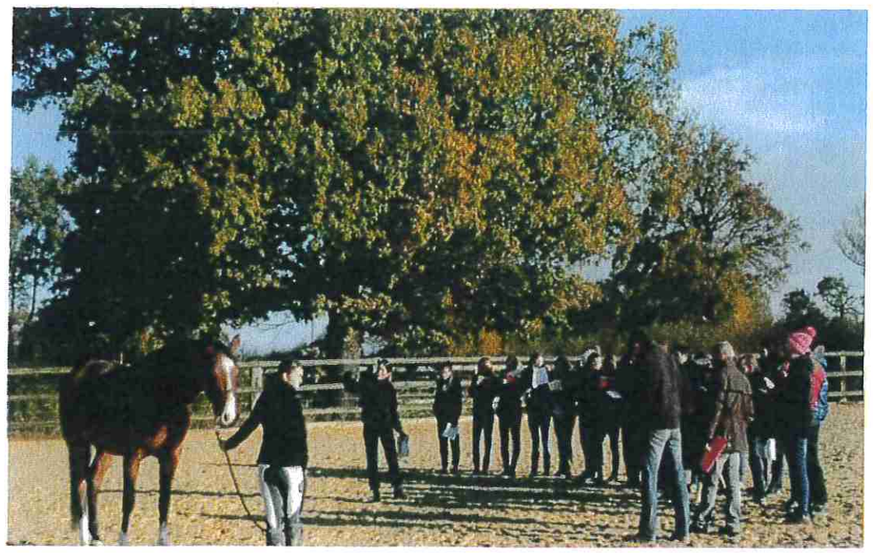
La période d'essai diffère suivant la durée du nouveau contrat et ne peut excéder 1 mois. Elle inclut les périodes de formation à la MFR.

✓ **Passé ce délai :**

Au-delà de la période d'essai, à défaut d'accord entre le jeune et l'entreprise, le contrat pourra être rompu sans passer devant les prud'hommes dans les cas suivants :

- Licenciement : cas de force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude, décès de l'employeur, exclusion définitive de l'apprenti par la MFR
- Démission : elle est possible à l'initiative de l'apprenti en respectant une procédure (informer le médiateur (délai de 5 jours calendaires), informer son employeur (délai de 7 jours calendaires)

En cas de rupture, le jeune pourra suivre sa formation théorique pendant 6 mois à la MFR.



- **Aides financières pour les employeurs**

**Une aide est versée aux employeurs de moins 250 salariés pour l'embauche d'un apprenti, quel que soit son âge : 5 000 € pour les formations CAPA et BAC, 4 500 € pour les formations BTSA et 6 000 € pour les contrats avec Reconnaissance Travailleur Handicapé (pour les 12 premiers mois du contrat).**

Le versement est mensuel. Il est assuré par l'Agence de Service et de Paiement (ASP) de l'Etat. Le déclenchement de l'aide est automatique dès lors que le contrat d'apprentissage est enregistré. L'employeur est informé par l'ASP par mail qu'il doit créer un compte sur le portail Sylaé pour transmettre ses coordonnées bancaires et être informé chaque mois du versement de l'aide.

Pour plus d'information sur l'aide unique pour les employeurs d'apprentis :

**0 820 825 825** Service 0,15 € / min + prix appel

du lundi au vendredi : 8h30 à 12 heures et de 13h30 à 17 heures.

Tous les mois, l'employeur doit transmettre une déclaration sociale nominative (DSN) permettant d'attester que le contrat continue à s'exécuter et qu'une rémunération est versée à l'apprenti.

Si le contrat est rompu de manière anticipée, l'aide n'est plus versée à compter du mois qui suit la rupture.

**Aide à l'emploi de la SECF : destinée aux personnes physiques ou morales exploitant un centre d'entraînement de chevaux de courses au trot à l'aide d'un personnel salarié**. Ce personnel peut être salarié par un prestataire extérieur rémunéré. Cette aide comporte deux parties selon les modalités ci-dessous, au prorata temporis de jours d'emploi de l'ensemble du personnel salarié affecté à l'entrainement en équivalence temps plein en cours d'année civile au titre de laquelle l'aide est versée.

✓ 1ère partie de l'aide

Le montant de cette aide est calculé en application du prorata de chaque emploi : 1er emploi 3000€, 2ème emploi 2000€ 3ème emploi et suivants : 1000€. Le nombre d'heures minimal à effectuer est de 182 heures. Pour les CAPA l'aide devra s'élever à environ 75% du montant.

✓ 2ème partie de l'aide

Cette deuxième partie de l'aide est de 5% des gains de courses remportés par le centre d'entraînement, plafonnée à 1000€ avec un minimum de 200€.

Le versement de l'aide ne pourra être effectué qu'après réception des documents nécessaires au plus tard le 31 janvier de l'année du versement. La SECF pourra en outre demander à tout moment les documents justificatifs correspondants.

- **Exonération de charges sociales**

Pour l'employeur le salaire de l'apprenti(e) est exonéré des charges patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées par la loi, à l'exception de la cotisation accident du travail et maladie professionnelle.



- **SIMULATIONS : exemples de coût d'un apprenti pour l'employeur**

*SMIC mensuel : 1823.03 € au 1er janvier 2026*

***Ces simulations sont basées sur des cas types. Le cursus et le statut antérieur de l'apprenti peuvent modifier le coût salarial. Pour une simulation plus précise, prenez contact avec la MFR.***

✓ CAS 1 : apprenti CAPA LCE ou PS

Organisation de la formation sur deux ans :
- ✓ 26 semaines à la MFR,
- ✓ 68 semaines en entreprise,
- ✓ 10 semaines de congés payés

Apprenti : 16 ans à la signature du contrat

| | | 1ère année 27% du SMIC | 2ème année 39% du SMIC | Total 2ans |
|---|---|---|---|---|
| Charges | Salaires | 5 906.64 € | 8531.76 € | 14 654.98€ |
| | Cotis soc. (1.5%) | 88.60 € | 127.98 € | |
| Aide | | **5 000 €** | 0 € | 5 000 € |
| **Coût moyen pour l'employeur** | | | | **9654.98 €/24 mois<br>4 827.49 €/an<br>402.29 €/mois** |

✓ CAS 2 : apprenti Bac Pro CGEH

Organisation de la formation sur trois ans :
- ✓ 54 semaines à la MFR,
- ✓ 87 semaines en entreprise,
- ✓ 15 semaines de congés payés

Apprenti : 15 ans à la signature du contrat

| | | 1ère année 27% du SMIC | 2ème année 39% du SMIC | 3ème année 55% du SMIC | Total 3 ans |
|---|---|---|---|---|---|
| Charges | Salaires | 5 906.64 € | 8 531.76 € | 12 032.04 € | 26867.50 € |
| | Cotis soc. (1.5%) | 88.60 € | 127.98 € | 180.48 € | |
| Aide | | **5 000 €** | 0 € | 0 € | 5 000 € |
| **Coût moyen pour l'employeur** | | | | | **21 867.50 €/36 mois<br>7 289.16 €/an<br>607.43 €/mois** |

✓ CAS 3 : apprenti BPJEPS OU AE

Organisation de la formation sur un an :
- ✓ 76 jours à la MFR,
- ✓ 5 semaines de congés payés,
- ✓ Apprenti : 18 ans à la signature du contrat

| | | 1ère année *43% du SMIC | ou 1ère année *58% du SMIC Titulaire Bac Pro CGEH |
|---|---|---|---|
| Charges | Salaires | 9 406.80 € | 12 688.29 € |
| | Cotis soc. (1.5%) | 141.10 € | 190.32 € |
| Aide | | **5 000 €** | **5 000 €** |
| **Coût moyen pour l'employeur** | | **4 547.90 €/an<br>378.99 €/mois** | **7 878.61 €/an<br>656.55 €/mois** |

✓ CAS 4 : apprenti BTSA ME

Organisation de la formation sur deux ans :
- ✓ 40 semaines à la MFR,
- ✓ 54 semaines en entreprise,
- ✓ 10 semaines de congés payés

Apprenti : 18 ans à la signature du contrat
*Convention Collective secteur agri

| | | 1ère année *50% du SMIC | 2ème année *57% du SMIC | Total 2ans |
|---|---|---|---|---|
| Charges | Salaires | 10 938.24 € | 12 469.56 € | 23 758.91 |
| | Cotis soc. (1.5%) | 164.07 € | 187.04 € | |
| Aide | | **4 500€** | 0 € | 4 500 |
| **Coût moyen pour l'employeur** | | | | **19 258.91€/24 mois<br>9 629.46 €/an<br>802.45 €/mois** |

**Liens utiles**

www.alternance.emploi.gouv.fr
www.auvergne-rhone-alpes.direcctegouv.fr
**www.msa.fr**
www.asp-public.fr
www.ocapiat.fr


**CONTACTEZ-NOUS :**
MFR du Forez
848 route de Montbrison, Les Maréchaux,
42600 MORNAND EN FOREZ
04 77 97 17 77 - mfr.mornand-en-forez@mfr.asso.fr

MFR MORNAND EN FOREZ
CULTIVONS LES RÉUSSITES
Formations par alternance





- **Bénéficiaires**

✓ Jeunes de 16 à 29 ans révolus ;
✓ Sans limite d'âge si le jeune est travailleur handicapé ou porteur d'un projet de création d'entreprise.

- **Droits et Obligations de l'apprenti**

L'apprenti est un jeune salarié en formation. Il s'engage à :
✓ Effectuer le travail que lui confie l'employeur, ce travail étant directement lié à sa formation professionnelle ;
✓ Respecter le règlement intérieur de l'entreprise ;
✓ Suivre la formation à la MFR - CFA du Forez.

- **Nature du contrat**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie à la MFR.

- **Durée du contrat**

La durée du contrat est variable de 6 à 36 mois et doit être prévue en fonction de la durée de formation. Le contrat d'apprentissage peut débuter jusqu'à 3 mois avant le début de la formation. Les jeunes sans employeur peuvent débuter leur formation à la MFR : le délai est de 3 mois pendant lequel l'apprenant a provisoirement le statut de stagiaire de la Formation Professionnelle.

- **Rémunération**

Le salaire est calculé sur la base du SMIC (sauf convention collective plus favorable *(*conventions collectives agricoles 50% et 57%)*.

| Age de l'apprenti(e) | 16-17 ans | 18-20 ans | 21-25 ans | 26-29 ans |
|---|---|---|---|---|
| 1ère année | 27% du SMIC | 43% du SMIC* | 53% du SMIC | 100% du SMIC |
| 2ème année | 39% du SMIC | 51% du SMIC* | 61% du SMIC | 100% du SMIC |
| 3ème année | 55% du SMIC | 67% du SMIC | 78% du SMIC | 100% du SMIC |

Le montant des rémunérations est majoré à compter du 1er jour du mois suivant le jour où le jeune atteint 18, 21 ou 26 ans.

Attention : des règles particulières de rémunération sont prévues en cas de prolongation ou réduction de la durée de l'apprentissage
(entrée tardive en formation, redoublement, niveau initial du jeune…).

Attention : la rémunération est majorée de 15 points si l'apprenant s'engage dans une formation de même niveau et dans la même filière que celle qu'il a suivie précédemment.

**L'apprenti(e) est affilié à la MSA.**

- **MFR - Formation**

✓ Formation en alternance entre l'entreprise et la MFR. Cette dernière assure annuellement au minimum 455h pour les CAPA, 650h pour les Bac Pro, 700h pour les BTSA PA, 455 heures pour les ATE, 552 heures pour les AE, 792 heures pour les BPJEPS (hormis allègements de formation) ;
✓ La formation est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou un titre ;
✓ **Le temps passé à la MFR** est assimilé à du temps de travail et rémunéré comme tel.



- **Désignation du Maître d'apprentissage**

Peut être maître d'apprentissage le chef d'entreprise ou un salarié pouvant justifier : soit d'un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti et de 1 année de pratique professionnelle (hors période de formation) soit de 2 ans de pratique professionnelle en relation avec la formation envisagée par l'apprenti (hors période de formation) L'employeur atteste que le Maître d'Apprentissage remplit les conditions ci- dessus.