



# École de ROVILLE

**Chefs d'entreprise, vous souhaitez recruter des jeunes motivés et les former à vos méthodes de travail ?  
Profitez des aides pour recruter des apprentis. Nous serons à vos côtés pour les faire grandir et se révéler au sein de votre entreprise.**



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :

**ACTIONS DE FORMATION  
ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE**



L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC et s'établit de la manière suivante (*pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2024*)

Années	Moins de 18 ans				De 18 à 20 ans				De 21 à 25 ans				26 ans et plus			
	%	Salaire Brut Mensuel	Aides*	Coût Annuel de l'apprenti (aides déduites)	%	Salaire Brut Mensuel	Aides*	Coût Annuel de l'apprenti (aides déduites)	%	Salaire Brut Mensuel	Aides*	Coût Annuel de l'apprenti (aides déduites)	%	Salaire Brut Mensuel	Aides*	Coût Annuel de l'apprenti (aides déduites)
1	27	486,49	5 000	837,88	43	774,77	5 000	4 297,24	53	954,95	5 000	6 459,40	100	1 801,80	5 000	16 621,60
					50	900,90	5 000	5 810,80								
					50	900,90	5 000	5 810,80								
2	39	702,70		8 432,40	51	918,92		11 027,04	61	1 099,10		13 189,20	100	1 801,80		21 621,60
					57	1 027,03		12 324,36	63	1 135,13		13 621,56				
					60	1 081,08		12 972,96								
3	55	990,99		11 891,88	67	1 207,21		14 486,52	78	1 405,40		16 864,80	100	1 801,80		21 621,60
					70	1 261,26		15 135,12								

Selon certaines conventions collectives le pourcentage du SMIC peut être supérieur.

**Revalorisation de la rémunération conventionnelle de la tranche d'âge (18-20 ans), dispositions obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial des branches agricoles suivantes : IDCC 7024, 7025, 7, 1659, 7018.**

**Embauche d'un travailleur handicapé (AGEFIPH) :** aide dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures. La demande d'aide est faite par l'entreprise. Le montant maximum de l'aide est de 3 000 €. Renseignements [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

**Aide à la fonction maître d'apprentissage :** Selon les OPCO, une aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage (AEFMA) pouvant aller jusqu'à 230 €/mois sur 6 mois maximum peut être sollicitée. Contacter directement votre OPCO afin de connaître les modalités.

### L'aide à l'alternance 2025

#### **Date de conclusion (signature du contrat)**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025

#### **Niveau de diplôme**

- Contrat d'apprentissage préparant à un diplôme jusqu'au master (bac+5 – niveau 7 du RNCP)

#### **Montant de l'aide**

- 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés (la première année du contrat).
- 2 000 € pour les entreprises de 250 salariés et plus.
- 6 000 € lorsque les apprentis sont en situation de handicap, cumulables avec les autres aides spécifiques.

### **Comment l'aide unique est-elle attribuée à l'employeur ? Doit-il en faire la demande ?**

Pour tout contrat d'apprentissage enregistré par l'opérateur de compétences (OPCO), l'aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'Agence de services et de paiement (ASP) et à compter du début d'exécution du contrat.

**Pour pouvoir en bénéficier, l'employeur doit** avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, **adresser le contrat** conclu avec l'apprenti **à l'OPCO dont il dépend pour enregistrement.**

### À noter :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le dépôt du contrat d'apprentissage par l'employeur se fait auprès de l'[opérateur de compétences](#) dont il dépend (et non plus auprès de la chambre consulaire).

**Une fois le contrat enregistré par l'OPCO, le processus de demande d'aide est enclenché.** Les services du ministère du Travail transmettent les contrats éligibles à l'aide à l'Agence de services et de paiement (ASP) qui est chargée du paiement de l'aide.

**Tous les échanges entre l'ASP et l'employeur se font par voie électronique.**

Chaque mois, l'employeur reçoit un mail pour l'informer d'un nouveau paiement. Cet avis de paiement est consultable sur SYLAÉ.

Toutes les informations sont disponibles dans l'espace mis à disposition de l'employeur sur le [portail Sylae](#) (portail internet à disposition de l'employeur pour toutes les aides versées par l'ASP) pendant toute la durée du contrat. Une aide en ligne est disponible sur <https://sylae.asp-public.fr>

### À noter :

Si l'employeur n'a pas encore un compte d'accès à Sylae et qu'il n'a jamais renseigné ses coordonnées bancaires (RIB) pour percevoir une aide publique, l'ASP lui indiquera la démarche à suivre.

### Quelles sont les formalités pour le suivi d'activité de l'apprenti ? Que doit attester l'employeur pendant la durée du contrat ?

Tous les mois, l'employeur doit faire une déclaration sociale nominative (DSN) pour chacun de ses salariés (y compris pour les apprentis qui sont salariés de son entreprise).

Cette déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti est utilisée par l'ASP pour attester que le contrat continue à s'exécuter, en vérifiant qu'une rémunération est versée à l'apprenti.

Si l'employeur adresse correctement sa DSN, il n'a aucune autre démarche à faire pour continuer à bénéficier de l'aide unique.

### Que se passe-t-il en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage ?

Si le contrat est rompu, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat. L'aide cesse ensuite d'être due au titre du mois suivant la date de fin de la relation contractuelle, et les sommes perçues indûment doivent être remboursées à l'Agence de services et de paiement (ASP).

### **Travaux réglementés pour les mineurs de plus de 15 ans** **procédure de déclaration à l'inspection du travail**

(Publié le 8 juillet 2024)

Les jeunes âgés de 15 ans à moins de 18 ans ne peuvent pas être affectés à certains travaux en raison de leur caractère dangereux. Dans certains cas, les jeunes travailleurs et les jeunes en formation professionnelle peuvent, par dérogation, être affectés à certains de ces travaux, qualifiés de réglementés.

La liste de ces travaux peut être consultés sur <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344#:text=L'employeur%20doit%20il%20informer,jeune%20sur%20le%20poste%20concern%C3%A9>.

Pour déroger à ce principe, les employeurs et/ou les chefs d'établissement d'enseignement doivent déclarer à l'Inspecteur du travail qu'ils affectent des jeunes à des travaux réglementés.

En Grand Est, cette formalité peut se faire par voie dématérialisée :

- Pour le secteur agricole : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/dreets-ge-declaration-de-derogation-aux-travaux-a>
- Pour tous les autres secteurs : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/dreets-ge-declaration-de-derogation-aux-travaux-g>

## Rémunération de l'apprenti : cas particuliers

- Dans le cadre d'une formation complémentaire comme le BPA Ouvrier Spécialisé en Paysage en 1an, la rémunération est calculée sur la base de la 2<sup>ème</sup> année + 15 %.
- Lorsque la durée du contrat est réduite de 1 an, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et de la durée réduite. (BAC PRO en 2 ans rémunération de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> année, CAP Fleuriste en 1 an rémunération 2<sup>ème</sup> année). **L'employeur bénéficie de l'aide à l'alternance.**
- En cas de renouvellement du contrat d'apprentissage avec le même employeur ou un employeur différent, la rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année du contrat précédent, sauf quand l'application des critères de rémunération liés à l'âge est plus favorable.
- Tout apprenti de licence professionnelle sera rémunéré en tant que 2<sup>ème</sup> année d'apprentissage.

## Formations proposées au CFA de Roville-aux-Chênes

Formations	Durée	Semaines en entreprise	Semaines en CFA
CAPa Métiers de l'Agriculture (support horticulture), Jardinier Paysagiste / CAP Fleuriste	2 ans	80	24
CAP Fleuriste	1 an	40	12
BPA Ouvrier Spécialisé en Paysage	1 an	34	18
BP Fleuriste	2 ans	73	31
BAC PRO Aménagements Paysagers	3 ans	101	55
BAC PRO Conduite de Productions Horticoles, Aménagements Paysagers, Technicien Conseil Vente en Animalerie	2 ans	67	37
Certificat de Spécialisation Arboriste Elagueur	1 an	36	16
BTSA Métiers du Végétal, Aménagements Paysagers, Gestion et Protection de la Nature, Technico-Commercial	2 ans	63	41
BACHELOR Management Stratégique et Durable de Projets Paysagers – Titre de niveau 6	1 an	36	16
Licence Professionnelle Aménagement du Territoire et Urbanisme – Infographie Paysagère	1 an	34	18

Les calendriers d'alternance sont établis par le CFA. Ils sont accessibles sur notre site ([www.roville.fr](http://www.roville.fr)) chaque année dès la mi-avril pour l'année scolaire suivante.

### Contacts, renseignements et inscriptions



CFA Roville, 28 rue du Chênes, 88700 ROVILLE-AUX-CHÊNES



[cfa.roville@wanadoo.fr](mailto:cfa.roville@wanadoo.fr)



03 29 65 33 92

[www.roville.fr](http://www.roville.fr)

