



CONTRATS PARTICULIERS

Fiche 2

Loire-Atlantique - Vendée

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Tous les employeurs agricoles du secteur privé peuvent embaucher un apprenti (à l'exclusion des particuliers employeurs), sous réserve qu'ils puissent garantir les compétences professionnelles et pédagogiques d'un maître d'apprentissage.

Les salariés concernés sont les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.

Les obligations déclaratives pour l'embauche d'un apprenti

L'employeur qui embauche un apprenti doit adresser à la MSA une **Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)** dans les 8 jours et jusqu'à l'instant qui précède l'embauche (en spécifiant qu'il s'agit d'un apprenti dans la case « Type de contrat particulier »).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'embauche d'un apprenti est également possible via le **TESA+**. Le choix de ce contrat doit être indiqué sous les rubriques ci-dessous :

- **Contrat rubriques => Qualité du Nouvel embauché + emploi occupé** : Apprenti
- **Nature du personnel => : Contrat particulier** : Contrat d'apprentissage
- **Contrat d'apprentissage => Type de contrat d'apprentissage + % de rémunération**

Ces déclarations doivent être accompagnées d'une copie du **contrat d'apprentissage** établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa N° 10103*07 FA 13 et sa notice signée par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

Les exemplaires du contrat d'apprentissage, accompagné du visa du directeur du CFA doivent être transmis avant le début de l'exécution du contrat ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci.

A partir du 1er janvier 2020, le système d'enregistrement des contrats est remplacé par une procédure de dépôt.

Le contrat d'apprentissage doit être déposé auprès de l'opérateur de compétence (OPCO). La liste des opérateurs est disponible sur le site du Ministère du Travail.

La rémunération des apprentis

L'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du SMIC qui varie en fonction de :

- son âge,
- sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

La rémunération de l'apprenti peut être supérieure à la rémunération minimale légale (convention collective ou contrat plus favorable), elle peut être le cas échéant augmentée du montant d'avantages en nature ou à l'inverse minorée du montant de frais professionnels.

La rémunération minimale légale est fixée comme suit :

	- DE 18 ANS	18 A 20 ANS	21 ANS A 25 ANS	26 ANS ET PLUS
	% du SMIC	% du SMIC	% du SMIC	% du SMIC
1^{ère} année	27%	43%	53%	100 %
2^{ème} année	39%	51%	61%	100 %
3^{ème} année	55%	67%	78%	100 %

Lorsque l'apprenti change de tranche d'âge, le montant de sa rémunération est majoré, le premier jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti, en tenant compte des années d'apprentissage déjà exécutées.

En cas de prolongation du contrat, le salaire minimum applicable correspond à celui de la dernière année précédant cette prolongation.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage (pour l'acquisition d'une qualification de même niveau ou pour l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur) plusieurs contrats peuvent se succéder :

- entre un apprenti et le même employeur
- entre un apprenti et un autre employeur

-> Le salaire doit être au moins égal au minimum légal de la dernière année du précédent contrat, sauf si la rémunération prévue en fonction de l'âge est plus favorable. Le temps de travail rémunéré comprend le temps passé dans l'entreprise par l'apprenti et le temps consacré aux cours suivis dans l'établissement d'enseignement

Les cotisations Apprentis

A compter du 01/01/2019, les cotisations et contributions patronales et salariales sont calculées sur la rémunération réelle des intéressés, et non plus sur une assiette forfaitaire.

Les cotisations afférentes à l'emploi des apprentis sont calculées en fonction des taux de droit commun en vigueur (*exception taux AT unique pour l'ensemble des apprentis*).

Les exonérations de cotisations applicables aux apprentis dépendent de la taille de l'entreprise (2 catégories) :

- moins de 11 salariés
- à partir de 11 salariés

Les employeurs peuvent dès le 1er janvier 2019, s'ils remplissent les conditions, bénéficier de la **réduction générale de cotisations patronales renforcée** (cf fiche 5 du Dossier Employeur)

Les employeurs d'apprentis ne peuvent pas bénéficier du dispositif d'exonération « Travailleurs Occasionnels » pour l'embauche de celui-ci.

A compter du 1er janvier 2019, le champ d'application de l'**exonération de cotisations salariales** existant pour les apprentis est modifié. Ainsi, cette exonération n'a vocation à s'appliquer qu'à la part de rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC en vigueur au titre du mois considéré.



Suite à la publication au Journal Officiel du 28 février 2025 de la LFSS 2025, l'exonération de cotisations salariales s'appliquera à la part de rémunération inférieure ou égale à 50% du SMIC à compter du 1^{er} mars 2025.

Pour rappel, cette exonération concerne l'ensemble des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des rémunérations des apprentis :

- Cotisations d'assurances sociales agricoles
- Cotisations d'allocations familiales
- Cotisation chômage
- Contributions de retraite complémentaire

Remarque : A compter du 1^{er} mars 2025, la CSG-CRDS sera à déclarer sur la partie de la rémunération excédant 50% du SMIC.

Le tableau ci-après détaille les cotisations calculées selon la catégorie à laquelle l'employeur d'apprenti appartient :

	Entreprise de - 11 salariés*		Entreprise de + 11 salariés	
Cotisations	Part patronale (PP)	Part ouvrière (PO)	Part patronale (PP)	Part ouvrière (PO)
ASA (maladie, vieillesse)	Exonération!	Exonération!	Exonération!	Exonération!
Allocation familiale	Exonération!	✗	Exonération!	✗
Accident du travail	Exonération! d'une part de la fraction de la cotisation AT	✗	Exonération! d'une part de la fraction de la cotisation AT	✗
Service santé au travail	✓	✗	✓	✗
AFNCA	✓	✗	✓	✗
ANEFA	✓	Exonération!	✓	Exonération!
PROVEA	✓	✗	✓	✗
ASCPA	✓	✗	✓	✗
Contribution solidarité autonomie	Exonération!	✗	Exonération!	✗
Assurance chômage	Exonération!	✗	Exonération!	✗
AGS	✓	✗	✓	✗
Cotisations de Formation Professionnelle (CFP)	Exonération!	✗	✓	✗
Retraite complémentaire (retraite obligatoire/CEG/CET)	Exonération!	Exonération!	Exonération!	Exonération!
Versement Transport	✓	✗	✓	✗
Prévoyance GIT-Décès	✓	✓	✓	✓
Complémentaire frais de santé (CFS)	✓	✓	✓	✓
FNAL	Exonération!	✗	Exonération!	✗
APECITA	✗	✗	✗	✗
Cotisation supplémentaire AT	✓	✗	✓	✗
Forfait social	✓	✗	✓	✗
Dialogue social	✓	✗	✓	✗
CSG/CRDS	✗	Exonération!	✗	Exonération!

Légende du tableau ci-dessus :

Cotisations dues	Cotisations non-dues	Cotisations patronales exonérées (Réduction générale)**	Cotisations salariales exonérées (Exonération spécifique apprentis)***
✓	✗	Exonération!	Exonération!

* concernant le cas spécifique de la formation, il convient de maintenir un régime différencié en fonction de l'effectif +11/-11 salariés

** l'exonération de la part patronale des cotisations ne bénéficie qu'aux employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction générale de cotisations.

*** l'exonération de la part salariale des cotisations ne s'applique que sur la part des rémunérations inférieures ou égales à 50% du SMIC (50% depuis le 01/03/2025, 79% avant cette date).

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par l'Etat et / ou la branche professionnelle. Il doit permettre l'insertion ou le retour à l'emploi.

Les employeurs concernés sont tous les employeurs de droit privé assujettis au financement de la formation professionnelle continue, à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.

Le contrat de professionnalisation est accessible notamment aux :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- personnes bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou aux personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'insertion

Le contrat de professionnalisation peut être :

- à durée déterminée. Ce CDD est alors conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois (qui peut être portée à 24 mois)
- à durée indéterminée. Les règles de durée maximale (12 ou 24 mois) portent alors sur la période de professionnalisation.

Les obligations déclaratives d'un salarié en contrat de professionnalisation

L'embauche d'un salarié en contrat de professionnalisation doit être effectuée à l'aide d'une Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) :

L'information du contrat de professionnalisation doit être indiquée sur la DPAE sous la rubrique :

- **Contrat particulier**

La déclaration doit également être accompagnée d'une copie du contrat de professionnalisation.

Ce contrat de travail écrit doit être établi à l'aide du CERFA 12434 - 02, et adressé à l'OPCA au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat. L'OPCA transmet la copie du contrat à la DIRECCTE.

Les cotisations d'un salarié en contrat de professionnalisation

L'exonération spécifique applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ou entre un groupement d'employeurs et un jeune âgé de 16 à 25 ans est supprimée à compter du 1er janvier 2019.

En contrepartie, depuis le 1^{er} janvier 2019, les rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de la réduction générale renforcée. (Cf Fiche 5-Exonération/réduction des cotisations du Dossier Employeur).

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, ils perçoivent pendant la durée de leur contrat de professionnalisation un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Pour les personnes âgées de moins de 26 ans, ce salaire ne peut être inférieur à :

- 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans,
- 65 % pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ou plus,
- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus,
- 80 % pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ou plus.

Pour les personnes âgées de 26 ans et plus, ce salaire ne peut être inférieur :

- Au SMIC ou à 85% de la rémunération minimale prévues par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

A l'exception de celle bénéficiant aux employeurs publics, l'exonération de cotisation applicable aux ateliers et chantiers d'insertion est supprimée.

En contrepartie, à compter du 1er janvier 2019 les rémunérations versées aux salariés embauchés en CDDI peuvent bénéficier de l'application de la réduction générale de cotisations patronales. (Cf Fiche 5-Exonération/réduction des cotisations du Dossier Employeur).

STAGIAIRES AGRICOLES

La loi de 2006 pour l'égalité des chances rend obligatoire la signature d'une convention pour les stages en entreprises effectués par un élève de l'enseignement supérieur, exception faite des stages qui relèvent :

- de la formation professionnelle continue (FPC)
- de la catégorie des stages de découverte
- de la catégorie des périodes de mise en situation en milieu professionnel permettant aux bénéficiaires de se confronter à des situations réelles de travail

Les obligations pour la déclaration de stagiaires

L'embauche d'un stagiaire doit être effectuée à l'aide d'une Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) :

L'information "Stage/Stagiaire" doit être indiquée sous les rubriques :

- Emploi occupé
- Contrat particulier

La déclaration doit également être accompagnée d'une copie de la convention de stage, du contrat de travail, ou de tout autre document justificatif permettant d'identifier le type de stage effectué.

La rémunération des stagiaires

Si le stage fait l'objet d'une convention et si la durée du stage est supérieure à 2 mois (1) consécutifs (quel que soit le nombre d'heure) une gratification minimale doit obligatoirement être versée mensuellement au stagiaire.

A contrario, lorsque la durée du stage ne dépasse pas 2 mois, l'entreprise n'a aucune obligation de verser une quelconque gratification, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel le prévoit.

Le stagiaire n'ayant pas la qualité de salarié de l'entreprise (sauf requalification) la gratification qui lui est versée n'a pas la nature d'un salaire.

Le montant de la gratification minimum peut être fixé par une convention de branche, ou un accord professionnel étendu. A défaut, le montant minimum est fixé par la loi :

(1) 3 mois pour les formations en alternance

Conventions de stage signées	Jusqu'au 30/11/2014	entre le 01/12/2014 et le 31/08/2015	à compter du 01/09/2015
Montant de la gratification minimale	12,5% de PSS	13,75% du PSS	15% du PSS

Le calcul de la gratification mensuelle du stagiaire s'effectue sur la base des heures réellement effectuées.

L'organisme d'accueil pourra choisir de verser au stagiaire :

- une gratification mensuelle correspondant aux heures effectuées dans le mois,
 - une gratification mensuelle lissée, calculée sur la totalité de la durée du stage.
- En cas de suspension ou résiliation de la convention de stage, le montant est proratisé en fonction de la durée du stage réellement effectuée.
- Les avantages en nature (tels que l'accueil en famille chez l'habitant) doivent être ajoutés au montant de la gratification accordée au stagiaire pour déterminer l'assiette des cotisations ; en revanche le remboursement de frais de transport n'entre pas dans cette assiette.

Franchise de cotisations

Bénéficient de la franchise de cotisations au régime agricole :

- les élèves issus d'établissements agricoles qui effectuent un stage chez des exploitants ou au sein d'entreprises ayant une activité agricole et qui :
 - préparent un diplôme de l'enseignement supérieur (diplôme supérieur au baccalauréat)
 - préparent un diplôme de l'enseignement secondaire (inférieur au baccalauréat)
- les élèves et étudiants issus d'établissements non agricoles (RG) qui effectuent un stage chez des exploitants ou au sein d'entreprises ayant une activité agricole.

La gratification mensuelle versée au stagiaire est exonérée de cotisations et de contributions pour la fraction ne dépassant pas un pourcentage du Plafond horaire de Sécurité Sociale, multiplié par le nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré, que le stage soit obligatoire ou non.

Le pourcentage de la franchise est fixé comme suit :

Conventions de stage signées	Jusqu'au 30/11/2014	entre le 01/12/2014 et le 31/08/2015	à compter du 01/09/2015
Montant de la franchise	12,5% de PSS	13,75% du PSS	15% du PSS

Cette franchise de cotisations constitue une exemption d'assiette ; à ce titre, seule la partie de la gratification qui excède le montant de la franchise est soumise à cotisation, et permet l'acquisition de droits éventuels.

NB: l'application de la franchise n'est possible qu'en présence d'une convention de stage, à défaut les cotisations sont dues sur la totalité de la gratification versée au stagiaire.

Cotisations	Application franchise	Cotisations non dues
ASA (maladie, vieillesse)	X	
Allocation familiale	X	
Accident du travail/Maladie Professionnelle	X	
Service Santé au Travail		X
Contribution solidarité autonomie	X	
Assurance Chômage		X
AGS		X
AGFF		X
FAFSEA		X
Retraite complémentaire (retraite obligatoire/CEG/CET)		X
Versement de Transport	X	
FNAL	X	
CSG/CRDS	X	

Application de taux de cotisations réduits

Certains stagiaires bénéficient d'un taux réduit de leurs cotisations d'Assurances sociales agricoles (ASA). Il s'agit :

- des élèves issus d'établissements agricoles effectuant un stage chez des exploitants ou au sein d'entreprises ayant une activité agricole et qui :
 - préparent un diplôme de l'enseignement supérieur (diplôme supérieur au baccalauréat)
 - effectuent ce stage dans la limite de 2 ans après l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur
- des stagiaires étrangers autorisés à exercer une activité professionnelle en France qui occupent chez un tiers, pendant un an maximum, un emploi relevant d'une profession agricole

Types de stages	Personnes concernées	Particularités
Elèves de l'enseignement secondaires ou issus du régime général	- Les élèves effectuant un stage chez un exploitant agricole en cours de scolarité et préparant un diplôme inférieur ou égal au baccalauréat (enseignement secondaire) - Les élèves effectuant un stage librement entrepris chez un exploitant agricole au cours de la scolarité quel que soit le diplôme préparé - Les élèves de l'enseignement non agricole effectuant un stage au sein d'une exploitation ou d'une entreprise agricole, quel que soit le diplôme préparé	- Bénéficiaires de la franchise de cotisations - Exclus des taux réduits - Exclus du décompte des effectifs pour : - La mensualisation - Le Versement de transport - L'individualisation AT
Elève de l'enseignement supérieur agricole préparant un diplôme post bac	- Les élèves préparant un diplôme de l'enseignement supérieur agricole : - ENSA (Écoles Nationales Supérieures d'Agronomie) - ENV (Écoles Nationales Vétérinaires) - ENITA (Écoles Nationales d'Ingénieurs des Travaux Agricoles) - Les écoles d'ingénieurs de l'enseignement agricole privé	- Convention de stage obligatoire - Sans contrat de travail - Exclus du décompte des effectifs pour : - La mensualisation - Le Versement de transport - L'individualisation AT
Stagiaires sur exploitation rémunérés	- Cette qualité concerne des stagiaires non scolarisés, sans contrat de travail : - Les adultes en pré-stage avant conversion, dont la durée est limitée à 1 an - Les exploitants en stage dans le cadre des migrations rurales dont la durée est limitée à 3 ans.	- Rémunération au moins égale à 30% du SMIC en vigueur, en espèce ou en nature - Bénéficiaires des taux réduits, à condition qu'ils soient occupés uniquement à des activités de mise en valeur des terres. - Exclus de la franchise de cotisations - Exclus du décompte des effectifs pour : - La mensualisation - Le Versement de transport - L'individualisation AT
Stagiaires étrangers	- Les adultes étrangers sur exploitation ou entreprise agricole avec convention de stage, et titulaires d'un contrat de travail (les élèves étrangers effectuant un stage en France relèvent de la même qualité que les élèves français). - Stagiaires occupant chez un tiers un emploi relevant d'une profession agricole, autorisés à exercer une activité professionnelle lorsqu'ils répondent aux conditions d'entrée et de séjour en France.	- Rémunération au moins égale au SMIC, ou au minimum conventionnel - Exclus de la franchise de cotisations. - Bénéficiaire des taux réduits pendant une durée maximale d'un an, à condition d'être munis d'une carte de séjour et d'occuper un emploi dans le cadre d'activités de mise en valeur des terres. - Ces stagiaires sont pris en compte pour le décompte des effectifs pour : - La mensualisation - Le Versement de transport - L'individualisation AT
Elèves de l'enseignement supérieur agricole effectuant un stage dans la limite de 2 ans après leur diplôme	- Stagiaires sur exploitation agricole avec convention de stage, sans contrat de travail. - Anciens élèves ayant obtenu un diplôme de l'enseignement agricole supérieur, qui effectuent un stage sur une exploitation agricole dans les deux années qui suivent l'obtention de leur diplôme.	- Ces stagiaires perçoivent une rémunération qui n'a pas le caractère d'un salaire - Exclus de la franchise de cotisations - Bénéficiaires des taux réduits, à condition qu'ils soient occupés uniquement à des activités de mise en valeur des terres. - Exclus du décompte des effectifs pour : - La mensualisation - Le Versement de transport - L'individualisation AT
Stagiaires de la Formations Professionnelle Continue (FPC)	- Les stages de la formation professionnelle continue (ex : actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ; les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés...) - Les formations en alternance	- Le montant de la cotisation est déterminé chaque année au 1er janvier par l'ACOSS - En Accident du Travail, les stagiaires FPC hors PPP sont pris en charge par le régime général. - Exclus du décompte des effectifs pour : - La mensualisation - Le Versement de transport - L'individualisation AT - Ces stagiaires doivent être rattachés au centre de formation qui les déclare (ex : AFPA), et non à l'entreprise qui les accueille.

ELEVES AGRICOLES

Les élèves des établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle agricoles bénéficient, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cet enseignement ou de cette formation, des prestations d'accident du travail.

Ils doivent de ce fait être déclarés auprès de la MSA.

Afin de calculer les cotisations et les rentes AT/MP, un salaire brut de référence est attribué en fonction du diplôme préparé.

Salaires bruts mensuels de référence des élèves de l'enseignement technique agricole devant servir de base au calcul des cotisations et des rentes AT/MP pour le **premier semestre 2026**

Diplômes de l'enseignement supérieur	Salaires bruts mensuels de référence
Ex-ENSA et assimilés (AgroParis Tech, AgroCampus Ouest, Montpellier Supagro, ENFA)	3 430 €*
ENV (ENV Alfort, ENV Toulouse et formations vétérinaires de VétAgro Sup et d'ONIRIS)	3 430 €*
Ex-ENITA et assimilés (Bordeaux Sciences Agro, AgroSup Dijon, ENGEES, ENSP Versailles et formations horticoles d'AgroCampus Ouest, formations agro-alimentaires d'ONIRIS et formations agricoles de Vetagro Sup)	3 104 €*
Ecoles d'ingénieurs de l'enseignement agricole privé	3 104 €*

Diplômes de l'enseignement technique et supérieur court	Salaires bruts mensuels de référence
Brevet de technicien supérieur	2 513 €*
Baccalauréat professionnel	2 201 €*
Brevet d'études professionnelles agricoles	1 951 €*
Certificat d'aptitude professionnelle agricole	1 819 €*

* Aux termes de l'article L. 133-10 du code de la sécurité sociale, les salaires ont été arrondis à l'euro le plus proche.

Formateurs occasionnels

Les cotisations dues pour les formateurs occasionnels qui perçoivent une rémunération brute journalière inférieure à 10 plafonds journaliers (2 200 **euros** au 1er janvier 2026) sont calculées sur une assiette forfaitaire.

Un arrêté du 10 avril 1989 (Journal officiel du 27 avril 1989) modifié en dernier lieu par arrêté du 14 août 1990 (Journal officiel du 2 septembre 1990) fixe les bases forfaitaires de calcul des cotisations dues pour l'emploi des formateurs occasionnels en fonction du plafond journalier.

Les bases forfaitaires par journée civile d'activité, applicables du 1er janvier au 31 décembre 2026, sont égales à :

Catégorie	Rémunération brute journalière	Assiette forfaitaire (journalière)
A	Inférieure à 220 €	68,20 €
B	Egale ou supérieure à 220 € et inférieure à 440 €	206,80 €
C	Egale ou supérieure à 440 € et inférieure à 660 €	345,40 €
D	Egale ou supérieure à 660 € et inférieure à 880 €	481,80 €
E	Egale ou supérieure à 880 € et inférieure à 1 100 €	620,40 €
F	Egale ou supérieure à 1 100 € et inférieure à 1 320 €	715,00 €
G	Egale ou supérieure à 1 320 € et inférieure à 1 539 €	844,80 €
H	Egale ou supérieure à 1 539 € et inférieure à 2 200 €	972,40 €

Dès lors que la rémunération brute journalière est égale ou supérieure à 2 200 euros, l'assiette des cotisations dues est constituée par le salaire réel.