

Apprentissage : l'essentiel pour l'employeur


Pôles
Apprentissage
agricole

des Chambres d'Agriculture

Transmettre l'Avenir



**AGRICULTURES
& TERRITOIRES**
CHAMBRE D'AGRICULTURE
OCCITANIE

Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier à terme certain. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme. Il est signé par l'employeur, l'apprenti, son représentant légal (si apprenti mineur) et le CFA, puis contrôlé et enregistré par la Chambre d'Agriculture du département de l'employeur. Ce contrat peut être signé dans le cadre d'un CDI.

L'Employeur

A quoi s'engage l'employeur en signant un contrat d'apprentissage ?

- Fournir à l'apprenti un accompagnement par un maître d'apprentissage. Dans une entreprise individuelle, c'est obligatoirement le chef d'entreprise ; dans une entreprise sous forme sociétaire, ce peut être le gérant ou un salarié.
- Envoyer l'apprenti en formation suivant le calendrier de l'alternance défini annuellement par le CFA. Veiller à son inscription au CFA, à sa présence en formation, et à sa participation aux épreuves du diplôme.
- Respecter le droit du travail.
- Assurer à l'apprenti la formation professionnelle en liaison avec le CFA.
- S'affilier s'il ne l'est pas à une complémentaire santé pour l'apprenti.
- Rémunérer l'apprenti au moins à hauteur du barème officiel du salaire minimum applicable aux apprentis.

Le Maître d'Apprentissage

Quelles sont les conditions à remplir pour être maître d'apprentissage ?

Peut remplir la fonction de maître d'apprentissage, celui qui possède :

- Un diplôme (ou titre) en rapport et de niveau au moins égal à celui préparé par l'apprenti,
- Une expérience professionnelle de 2 ans minimum.

Si la condition de diplôme n'est pas remplie mais que le maître d'apprentissage dispose d'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par l'apprenti, l'employeur doit au préalable à la signature du contrat, solliciter l'avis favorable de l'inspection de l'apprentissage agricole (justificatifs à transmettre à la Chambre d'agriculture).

Quel est le rôle du maître d'apprentissage ?

- Accompagner l'apprenti tout au long de la formation.
- Assurer la formation professionnelle de l'apprenti en relation directe avec le diplôme préparé.
- Fournir à l'apprenti (avec l'accord de l'employeur) les éléments et documents techniques et comptables nécessaires à la compréhension de l'entreprise et à la rédaction des divers dossiers.
- Avec et/ou sous l'autorité de l'employeur, établir le « contrat pédagogique » (contrat d'objectif de la formation au sein de l'entreprise) et compléter s'il existe, le livret d'apprentissage (cahier de liaison entre l'entreprise et le CFA).
- Respecter les rythmes de l'alternance.

Pour l'y aider, la Chambre d'Agriculture et le CFA l'invitent à participer aux actions de formation et d'information qui lui sont proposées.

Aspects financiers

Quelle est la rémunération minimale à verser à un apprenti ?

La rémunération est calculée en pourcentage du SMIC. Elle ne peut être inférieure à la grille nationale, sauf dispositions plus favorables de la Convention Collective applicable. Sur cette grille, les changements de tranche de rémunération se font en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation (1ère, 2ème ou 3ème année).

Année d'exécution du contrat	< 18 ans	18 à 20 ans	> 21 ans
1ère année	25 %	41 %	53 %
2ème année	37 %	49 %	61 %
3ème année	53 %	65 %	78 %

Montant du salaire minimum de l'apprenti en % du SMIC

Droit du travail : obligations de l'employeur

- Respecter la réglementation du travail : durée du travail, travail de nuit, congés payés (5 semaines minimum), jours fériés, repos dominical, affichages obligatoires...
- Enregistrer quotidiennement sur document libre, le temps de travail de son apprenti.
- Rémunérer et fournir à l'apprenti un bulletin de salaire mensuel.
- Tenir à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques

Les avantages en nature

Si l'employeur accorde des avantages en nature à l'apprenti, ils peuvent être déduits de la rémunération versée, dans la limite de 75 % du salaire mensuel, selon les barèmes suivants (valeurs au 1er janvier 2017) :

- Nourriture : 3,56 € par repas ou 7,125 € par jour
- Logement : 51,37 € par mois

Quelles sont les aides aux employeurs d'apprentis ?

Si l'employeur répond aux conditions, les aides ci-dessous sont cumulables.

- **Prime à l'apprentissage** : 1000 €/année si l'entreprise a moins de 20 salariés.
- **Aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire** : 1000 € la première année du contrat, si l'entreprise embauche son premier apprenti ou si le nombre d'apprentis est supérieur à celui constaté au 1^{er} janvier de l'année.
- **Bonus pour formation des maîtres d'apprentissage** à la fonction tutorale : 500€ si participation à une formation habilitée de 2 jours minimum, pour les entreprises de moins de 20 salariés.
- **Crédit d'impôt** : 1600 € si le diplôme préparé par l'apprenti est d'un niveau inférieur ou égal à Bac+2 et si l'entreprise est soumise à un régime réel d'imposition. Cette aide est limitée à la première année du cycle de formation.
- **Aide « TPE jeune apprenti »** : 4400 € pour toutes les entreprises de moins de 11 salariés soumises à un régime réel d'imposition et embauchant à compter du 1er juin 2015 un apprenti mineur à la date de conclusion du contrat.
- **Une exonération partielle des cotisations sociales** : Il reste à la charge de l'employeur environ 3% de la masse salariale (1% des cotisations salariales pour l'apprenti).
- **CICE Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi** : 7% des rémunérations versées pour toutes les entreprises imposables à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu d'après leurs bénéfices réels.

Une simulation du coût de l'apprenti peut être réalisée sur le portail de l'alternance https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance

Quelques cas particuliers

- Si l'apprenti est **mineur** et va effectuer des **travaux réglementés** (conduire un tracteur, utiliser des produits phytosanitaires), l'employeur doit effectuer auprès de la DIRRECTE une « demande de dérogation aux travaux réglementés ». Les formulaires à remplir dépendent du diplôme et des activités à réaliser (solliciter le CFA pour obtenir des informations complémentaires).
- Si l'apprenti bénéficie de la reconnaissance de **travailleur handicapé**, des aides supplémentaires peuvent être attribuées à l'employeur par l'AGEFIPH.
- Si la structure de l'employeur ne permet pas à l'apprenti de se former en l'une ou l'autre des compétences à acquérir dans le cadre de son diplôme, l'employeur après accord du CFA, peut signer une **convention de formation complémentaire** avec une entreprise tiers qui pourra accueillir l'apprenti pour une durée maximale de 2 mois.

Les démarches préalables à l'embauche

- Vérifier que le futur maître d'apprentissage remplit les conditions de **compétences** demandées.
- Se procurer un **contrat d'apprentissage** vierge à la Chambre d'agriculture ou auprès du Centre de Formation d'Apprentis, le compléter et le signer (employeur, apprenti et éventuellement le représentant légal si l'apprenti est mineur).
- Envoyer le contrat signé au Centre de Formation d'Apprentis où l'apprenti va suivre sa formation. Le CFA complète le contrat puis le **transmet à la Chambre d'agriculture** au plus tard 5 jours ouvrables à compter de la date d'exécution du contrat. La Chambre d'agriculture le vérifie, l'enregistre puis transmet une copie du contrat enregistré à l'employeur et à l'apprenti.
- L'employeur doit établir et envoyer à la MSA la **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** de l'apprenti, **48 heures avant son arrivée** dans l'entreprise (www.msa.fr).

Vous recherchez un apprenti ?

N'hésitez pas à contacter

- le CFA de votre département ou
- le Pôle apprentissage agricole de la Chambre d'agriculture
- les Développeurs de l'apprentissage



Avec le soutien financier de



JUIN 2017