

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. A partir du 01/01/20, le contrat devra être déposé auprès de l'Opérateur de Compétences (OCAPIAT). 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 ?

Le maître d'apprentissage n'est pas forcément l'employeur, ce peut être un salarié de l'entreprise.

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 et justifier d'un an d'expérience

OU

- Une expérience professionnelle de 2 ans minimum en lien avec le diplôme préparé par l'apprenti.

Un même maître d'apprentissage ne peut encadrer au maximum que deux apprentis et un redoublant.

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 à 25 ans	> 26 ans
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	

Montant du salaire de l'apprenti en % du SMIC - SMIC horaire brut au 1/01/2019= 10,03€

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 1^{er} janvier 2019) :

- Nourriture : 3,64 € par repas
- Logement : 52,58 € par mois

Quelle est l'aide unique aux employeurs d'apprentis ?

L'Etat accorde une aide unique aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent des apprentis préparant un diplôme ou un titre de niveau inférieur ou égal au bac :

- **4 125€** maximum la 1^e année
- **2 000€** maximum la 2^e année
- **1 200€** maximum la 3^e année

Si la durée est supérieure à 3 ans, le montant maximum de la 3^e année s'applique pour la 4^e année.

Une simulation du coût de l'apprenti peut être réalisée sur le portail de l'alternance

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance

Le versement de l'aide unique est automatique si :

- le contrat a été enregistré par la Chambre d'agriculture (avant le 31/12/2019). À compter du 01/01/2020, il devra être déposé par l'employeur auprès d'Ocapiat (ex-fafsea : Opérateur de compétences dont dépendent les entreprises du secteur agricole)

et

- que l'employeur transmet tous les mois la déclaration sociale nominative de l'apprenti à la MSA.

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, à l'apprenti et aux services du Ministère du travail (**ATTENTION : les contrats ne seront plus enregistrés par la Chambre d'agriculture à partir du 01/01/2020, ils devront être déposés auprès d'Ocapiat**).

- 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).

- Pour percevoir l'aide unique, tous les échanges entre l'Agence de services et de paiement (ASP) et l'employeur se font par voie électronique.

Si l'employeur n'a pas de compte Sylae, il devra en créer un. Aide en ligne : <https://sylae.asp-public.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



DÉCEMBRE 2019