

GUIDE DU CONTRAT
D'APPRENTISSAGE

BTSA - A.C.S.E

Analyse, Conduite et Stratégie de
l'Entreprise Agricole

CFA des Maisons Familiales
Rurales de Haute-Normandie



Antenne M.F.R. de Coqueréaumont

1888 Route de Coqueréaumont

76690 SAINT GEORGES SUR FONTAINE

☎ 02.35.34.71.22 - ✉ 02.35.34.27.54

Courriel : mfr.coquereaumont@mfr.asso.fr

Web : www.mfr-coquereaumont.org

MES ECHEANCES POUR M'INSCRIRE EN BTSA ACSE A LA MFR DE COQUEREAUMONT

« ADMISSION POST-BAC » QUAND ?

SESSION 2017

Inscription, choix de vos vœux et liste ordonnée :

- Du **20 Janvier** au **20 Mars 18H** pour toutes les formations.

Possibilité de modifier son classement hiérarchisé de vœux :

- Du **20 Janvier** au **31 Mai**

Date limite de confirmation :

- Le **02 Avril**

Phases d'admission : consultation et réponse des candidats :

- Première phase : le 08 Juin 14H / **consultation et réponse jusqu'au 13 Juin 14H**
- Deuxième phase : le 26 Juin 14H / **consultation et réponse jusqu'au 01 Juillet 14H**
- Troisième phase : le 14 Juillet 14H / **consultation et réponse jusqu'au 19 Juillet 14H**

<https://www.admission-postbac.fr>

!!!ATTENTION !!!

Pour les mineurs l'obtention d'une dérogation pour les machines dangereuses est
OBLIGATOIRE !

Cette dérogation est à établir par l'employeur avant la signature du contrat d'apprentissage !

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier mis en œuvre par des employeurs ayant procédé à une déclaration.

Il prévoit une formation sur le temps de travail qui permet aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle.

<p>PUBLIC VISE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jeune de 16 ans à moins de 26 ans au début de l'apprentissage. • La conclusion d'un contrat d'apprentissage est possible au-delà de 25 ans lorsque le contrat est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise, ou une personne handicapée.
<p>ENTREPRISE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur procède à une déclaration notifiée auprès de l'administration territoriale compétente : Chambres de Commerce, Métiers, d'Agriculture. • Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des Contrats d'apprentissage.
<p>DUREE DU CONTRAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La durée du contrat d'apprentissage dans le cadre du BTSA est de deux ans maximum. • Il peut être prolongé pour une durée d'un an en cas d'échec à l'examen. • Le contrat peut être signé 3 mois avant le début de la formation et, au plus tard, 3 mois après le début de formation. • De façon exceptionnelle, un contrat peut être signé après le 1^{er} janvier de l'année suivant la rentrée, et avoir une durée supérieure à deux ans. Une dérogation est indispensable.
<p>LA FORMATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La formation pratique est assurée par l'employeur. Le Centre de Formation d'Apprentis dispense une formation technologique de 1500 heures sur 2 années (44 semaines).
<p>DIPLOME DE FIN DE FORMATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La qualification est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement supérieur : Brevet de Technicien Supérieur Agricole.
<p>LE CONTRAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le jeune apprenti est lié à son employeur par un contrat d'apprentissage. C'est un contrat de travail de type particulier qui doit être écrit. L'apprenti est un salarié. <p>Comme pour tout salarié il convient de réaliser les formalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Etablir une déclaration unique d'embauche ; ☞ Inscrire l'apprenti sur le registre du personnel ; ☞ Verser le salaire et établir une fiche de paie ; ☞ Faire passer une visite médicale auprès de la médecine du travail ; ☞ Appliquer la convention collective de l'activité de l'entreprise; ☞ Mettre en place un enregistrement des heures de travail ou un affichage des horaires de travail ; ☞ Demander une dérogation pour travail dangereux si l'apprenti à moins de 18 ans. <ul style="list-style-type: none"> • Le contrat doit être enregistré par la Chambre consulaire compétente : Chambres d'Agriculture, du Commerce, des Métiers ; avant le début d'exécution du contrat et au plus tard dans les 5 jours. • l'apprenti est tenu de travailler pour son employeur, de suivre la formation dispensée par le CFA et de se présenter à l'examen. • L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA. • Le maître d'apprentissage (ou tuteur) est la personne directement responsable. Elle doit être habilitée, désirer former un jeune, souhaiter transmettre son savoir-faire.

COUT POUR L'EMPLOYEUR

REMUNERATION :

Elle est fixée en pourcentage du SMIC, soit au 1^{er} janvier 2017 :

9.76 € Euros/heure
151 h 67 de travail mensuel (35 heures/semaine)
Montant du SMIC à 1480.27 €

Elle augmente en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat.

La convention collective de l'entreprise peut fixer un minimum conventionnel. Dans ce cas, c'est celui-ci qui sert de base pour les jeunes de plus de 21 ans.

Le salaire mensuel est versé durant le contrat que ce soit en période en entreprise ou en période de formation.

ANCIENNETE DANS LE CONTRAT	15 à 17 ANS	18 à 20 ANS	21 ANS ET +
1 ^{ère} Année	25 % du SMIC 370.07 €	41 % du SMIC 606.91 €	53 % du SMIC (1) 784.54 €
2 ^{ème} Année	37 % du SMIC 547.70 €	49 % du SMIC 725.33 €	61 % du SMIC (1) 902.96 €
3 ^{ème} Année Ancien apprenti d'une formation en 3 ans	53 % du SMIC 784.54 €	65 % du SMIC 962.18 €	78 % du SMIC (1) 1154.61 €

(1) ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

La majoration de salaire liée au passage d'une tranche d'âge à une autre prend effet à compter du premier du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans.

Par ailleurs, les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables au personnel de l'entreprise concernée, et sont soumises aux charges sociales.

Lorsque l'apprentissage est prolongé, suite à l'échec à l'examen, le salaire minimum versé pendant cette période est celui de la seconde année de formation.

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, ou avec une entreprise dépendant de la même convention collective, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de sa dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

LES CONGES PAYES :

Le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise : au minimum 2.5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables par an. Les périodes passées en Centre de Formation sont assimilées à du temps de travail effectif et ouvrent droit à des congés payés.

L'apprenti peut bénéficier d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation des épreuves de son examen.

LA FORMATION :

L'apprenti et l'employeur ne prennent pas en compte les frais de formation. Le CFA est financé par le Conseil Régional de Normandie et par le biais de la taxe d'apprentissage.

Pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage

Ne versent pas de taxe d'apprentissage : les exploitations agricoles, les associations ; les professions libérales, l'Etat et les collectivités territoriales et leurs établissements.

LES AIDES A L'APPRENTISSAGE

CONSEIL REGIONAL :

Les mesures sur l'apprentissage du projet de loi de finance

L'indemnité compensatrice forfaitaire est supprimée et remplacée par une prime à l'apprentissage, réservée uniquement aux entreprises de moins de 11 salariés.

Contrats d'apprentissage	1 ^{ère} année de cycle de formation	2 ^{ème} année de cycle de formation	3 ^{ème} année de cycle de formation
Employeurs de \leq 11 salariés	Prime à l'apprentissage (au moins de 1 000 € par année de formation, montant précis fixé par chaque région)		
Employeurs de \leq 250 Salariés	1000 € 1 seule fois pour l'embauche d'un premier apprenti ou d'un nouvel apprenti (un apprenti en plus dans l'entreprise)		

AIDE TPE JEUNES APPRENTIS (aide de l'état)

Une aide destinée aux plus petites entreprises, prenant en compte leur investissement sur la **première année** de contrat de l'apprenti.

Elle est fixée à 1 100€ par trimestre d'exécution du contrat d'apprentissage. Elle est versée à l'échéance de chaque période trimestrielle d'exécution du contrat, sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant l'exécution du contrat d'apprentissage.

Après enregistrement du contrat d'apprentissage par la chambre consulaire, l'employeur peut valider en ligne sa demande d'aide pre-remplie :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R41440>

CREDIT D'IMPOT :

Depuis le 1^{er} janvier 2014, le crédit d'impôt s'applique désormais au titre de la 1^{ère} année d'apprentissage pour les diplômes inférieurs et égaux au niveau bac +2. Son montant s'élève à 1600 € par le nombre moyen apprentis n'ayant pas achevé la 1^{ère} année de cycle de formation dans l'entreprise et préparent un diplôme ou un titre à finalité équivalent au plus à un brevet de technicien supérieur (2 200 € dans certains cas, notamment les travailleurs handicapés).

CHARGES POUR L'EMPLOYEUR EN EUROS	18 à 21 ans	Plus de 21 ans
Charges de salaire		
. 1ère année : 41 % du SMIC X 12 mois	7 283	
. 2ème année : 49 % du SMIC X 12 mois	8 704	
. 1ère année = 53 % du SMIC X 12 mois		9 415
. 2ème année : 61 % du SMIC x 12 mois		10 836
	15 987	20 251
Charges sociales		
Entreprise - 11 salariés : Exonération totale, sauf :		
. Médecine du travail 0.42%	51	69
. AFNCA , ANEFA, PROVEA : 0,30 %	36	49
. Accident du Travail : 2,28 %	276	373
. Prévoyance salarié de polyculture	101	136
. Complémentaire maladie	185	185
TOTAL	649	812
COUT SALARIAL	16636	21063
AIDES DE LA REGION NORMANDIE		
o 2 X 1000 € / AN	2000	2000
o 1000 € SI NOUVEL APPRENTI	1000	1000
AIDE ETAT TPE (si signature avant 18 ans)	4400	0
CREDIT D'IMPOT	1600	1600
COUT NET POUR L'ENTREPRISE sur 24 mois, si toutes les aides	7636	16463
soit par mois	318	686

SMIC au 01/01/2017 : 9.76 Euros/heure (1480.27€/mois)

Sécurité de l'apprenti

Dérogation à l'interdiction d'utiliser des machines dangereuses par les moins de 18 ans. C'est à l'employeur d'établir cette dérogation !

Le travail sur machines dangereuses des jeunes apprentis de moins de 18 ans est interdit. Toutefois, l'employeur peut saisir l'Inspecteur du travail d'une déclaration de dérogation. Cette demande est transmise, pour décision, à l'Inspection du Travail, section agricole. Celle-ci est valable 3 ans pour l'ensemble des travailleurs mineurs accueillis dans l'entreprise. L'accord est notamment soumis au respect des conditions suivantes :

- Avoir procédé à l'**évaluation des risques** (DUER)
- Avoir, suite à l'évaluation, mis en œuvre des **actions de prévention**
- Avoir respecté les obligations relatives à la santé et à la sécurité au travail
- Assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution des travaux.

Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUER)

Le décret du 5 novembre 2001 stipule que les résultats de l'évaluation des risques sont formalisés dans un document écrit, appelé « **Document Unique** ». Une fois établi, le document unique doit être mis à jour lors de changements importants concernant le travail ou les installations, et au moins une fois par an. Ce dernier doit être tenu à la disposition de l'Inspecteur du travail, du médecin du travail.

Tous les employeurs de main-d'œuvre doivent procéder à l'évaluation des risques professionnels. Ce document consiste à identifier toutes les activités susceptibles de causer des accidents ou d'engendrer des maladies professionnelles et de proposer des actions de prévention.

- **INFO + :** La Chambre d'agriculture de la Seine-Maritime propose plusieurs formations pour accompagner les agriculteurs dans la rédaction de ce document. Vous pouvez contacter **Bénédicte AUBOIN** au 02 35 59 47 14 si vous êtes intéressé(e).