

GUIDE DU CONTRAT **D'APPRENTISSAGE**

BTSA - GPN
Gestion Protection de la Nature

CFA des Maisons Familiales Rurales de Normandie



Antenne M.F.R. de Coqueréaumont
1888 Route de Coqueréaumont
76690 SAINT GEORGES SUR FONTAINE

Tél : 02.35.34.71.22 - Fax : 02.35.34.27.54
Courriel : mfr.coquereauumont@mfr.asso.fr
Web : www.mfr-coquereauumont.org

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

« PARCOURSUP » QUAND ?

SESSION 2018

1

Saisie de la fiche à venir par l'équipe pédagogique de votre établissement autour du 2^{ème} conseil de classe de l'année entre le 14 et 31 mars 2018.

2

Saisie des vœux par les élèves sur la plateforme PARCOURSUP à partir du 22 janvier au 13 mars 2018 à 18h00 pour toutes les formations.

<https://www.parcoursup.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.

PUBLIC VISE	<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.
ENTREPRISE	<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, des Métiers, d'Agriculture. • Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des Contrats d'apprentissage.
DUREE DU CONTRAT	<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.
LA FORMATION	<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 1420 heures sur 2 années (40 semaines).
DIPLOME DE FIN DE FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> • La qualification est délivrée par un diplôme de l'enseignement supérieur : Brevet de Technicien Supérieur Agricole.
LE CONTRAT	<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 préalable à l'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, de 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 2018 :

9.88 € Euros/heure
151 h 67 de travail mensuel (35 heures/semaine)
Montant du SMIC à 1498,47 € bruts

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	41 % du SMIC	53 % du SMIC (1)
2 ^{ème} Année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC (1)
3 ^{ème} Année Ancien apprenti d'une formation en 3 ans	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC (1)

(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. Toutefois les jours de congés payés ne peuvent être pris sur les semaines de cours à la MFR.

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.

LES AIDES A L'APPRENTISSAGE :

<https://apprentissage.normandie.fr> (Adresse simulateur d'aides aux employeurs d'apprentis Région Normandie.

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 250 salariés du secteur privé (entreprises, associations, professions libérales et les entreprises de droit public.)

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 <input type="checkbox"/> de 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 est 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>

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 (DUERP)

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).

Les nouvelles aides aux apprentis dans le dispositif « Atouts Normandie »

L'aide transport, hébergement, et restauration est une aide forfaitaire en fonction de l'âge à la signature du contrat :

500 € moins de 18 ans

300 € 18 à 20 ans

200 € + de 20 ans

L'aide à l'équipement professionnel est valable une seule fois pour un montant de 100 €

L'aide à l'acquisition de livres scolaires s'élève à 30 euros.

Pour plus d'informations <https://atouts.normandie.fr>

L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

L'AGREMENT :

- Depuis janvier 2009, il n'est plus nécessaire de faire une demande d'habilitation en Préfecture, pour les maîtres d'apprentissage salariés des entreprises du domaine public. Par contre, le CFA doit quand même vérifier s'il peut accueillir un apprenti (exigences de diplômes et d'expérience professionnelle dans le domaine), soit :
 1. un diplôme de niveau BTSA (ou domaine de l'environnement) et 3 années d'expérience, ou
 2. un diplôme de niveau IV dans le domaine et 5 années d'expérience professionnelle.

EMPLOYEURS CONCERNES :

Sont concernés :

- l'Etat, les Régions, Départements, Communes, et leurs Etablissements Publics de coopération,
- les Etablissements Publics relevant des collectivités territoriales,
- les Etablissements Publics administratifs,
- les Etablissements Publics locaux d'enseignement,
- les Etablissements Publics industriels et commerciaux dotés de personnels fonctionnaires (ONF, ...),
- les Chambres Consulaires.

PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION :

Le Centre de formation se réserve le droit de facturer le coût de formation différentiel (coût réel - financement accordé par le Conseil Régional) jusqu'alors financé par le Fonds Partenarial. La prise en charge de ce coût sera à négocier entre le Centre de Formation et l'entreprise, la collectivité locale.

STATUT DURANT LA MESURE :

Rémunération :

20 points de plus pour les apprentis dans le Domaine Public préparant un diplôme de niveau III. (BTS)

SMIC au 1^{er} janvier 2018 : 9.88 €/heure - mensuel : 1498,47 €.

ANCIENNETE DANS LE CONTRAT		AGE		
		16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 ans et +
1 ^{ère} année BTSA	Pourcentage	45 % du SMIC (25 + 20)	61 % du SMIC (41 + 20)	73 % du SMIC (53 + 20)
	Salaire mensuel			
2 ^{ème} année BTSA	Pourcentage	57 % du SMIC (37 + 20)	69 % du SMIC (49 + 20)	81 % du SMIC (61 + 20)
	Salaire Mensuel			

Protection sociale :

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public (IRCANTEC).

L'Etat prend en charge, sur une base forfaitaire inférieure de 11 % au pourcentage de la rémunération versée à l'apprenti, la totalité des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur et des cotisations salariales d'origine légale conventionnelle.

Restent à charge de l'employeur, la retraite complémentaire et le FNAL et le cas échéant la taxe de transport.

Au regard de Pôle Emploi, l'entreprise peut adhérer, uniquement pour les apprentis, à l'assurance chômage.

FORMULAIRES ET ENREGISTREMENT :

Le CFA peut vous fournir les formulaires ou vous pouvez le télécharger sur :

www.alternance.emploi.gouv.fr

Sur le formulaire contrat d'apprentissage vous devez cocher la case « **L'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction** ».

Il doit être en mesure de fournir les pièces justificatives (copie de diplôme et justificatif d'expérience) en cas de contrôle du Service Apprentissage.

Le contrat doit être retourné au CFA qui le complètera et le visera. Le certificat d'aptitude de l'apprenti doit être impérativement joint.

L'enregistrement du contrat se fait auprès de la DIRECCTE dont dépend l'entreprise.