

GUIDE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

**BTSA APV
Agronomie
Productions Végétales**

**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.or**

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

<https://www.parcoursup.fr>

DÉCEMBRE



Ouverture du site d'information [parcoursup.fr](https://www.parcoursup.fr) avec le moteur de recherche des formations.

JANVIER



Ouverture de la plateforme [parcoursup.fr](https://www.parcoursup.fr) pour s'inscrire et formuler ses vœux.

ÉPREUVES, ÉVALUATIONS PARCOURSUP

Enseignements de spécialité.



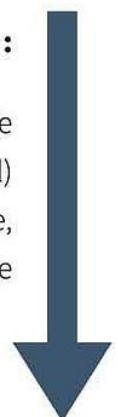
MARS



Date limite pour formuler ses vœux sur [parcoursup.fr](https://www.parcoursup.fr).

Évaluations communes :

- histoire-géographie
- LVA, LVB (écrit, oral)
- enseignement scientifique, enseignement mathématique



AVRIL



Date limite pour compléter son dossier et confirmer ses vœux.

...

MAI



Ouverture de la phase principale d'admission : réponse des formations.

Épreuve de philosophie.



JUIN



Début de la phase complémentaire.

Grand oral.



...

Résultats du BAC.
Début des rattrapages dès le lendemain, jusqu'au 9.



JUILLET



Fin de la phase principale d'admission.

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 29 ans révolus au début de l'apprentissage. • La conclusion d'un contrat d'apprentissage est possible au-delà de 29 ans lorsque le contrat est souscrit par une personne préparant un diplôme ou un titre supérieur à celui obtenu, aussi, à une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise, ou une personne en situation de handicap. |
| <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, 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. |
| <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 1400 heures sur 2 années. |
| <p>DIPLOME DE FIN DE FORMATION</p> | <ul style="list-style-type: none"> • La qualification est délivrée 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. Comme pour tout salarié il convient de réaliser les formalités suivantes : <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 a moins de 18 ans. • Le contrat doit être enregistré par l'OPCO compétent; 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. |

ATTENTION : Pour les mineurs l'obtention d'une dérogation pour les machines dangereuses est **obligatoire** mais aussi la visite médicale préalable à l'embauche. Cette dérogation est à établir par l'employeur avant la signature du contrat d'apprentissage

COUT POUR L'EMPLOYEUR

REMUNERATION :

Elle est fixée en pourcentage du SMIC, soit au 1^{er} janvier 2021:

10.25€ Euros/heure
151 h 67 de travail mensuel (35 heures/semaine)
Montant du SMIC à 1554.58€ bruts

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

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

| ANCIENNETE DANS LE CONTRAT | 16 à 17 ANS | 18 à 20 ANS | 21 à 25 ANS | 26 ans et plus |
|---|--------------|--------------|--------------|----------------|
| 1 ^{ère} Année | 27 % du SMIC | 43 % du SMIC | 53 % du SMIC | 100 % du SMIC |
| 2 ^{ème} Année | 39 % du SMIC | 51 % du SMIC | 61 % du SMIC | 100 % du SMIC |
| 3 ^{ème} Année Ancien apprenti d'une formation en 3 ans | 55 % du SMIC | 67 % du SMIC | 78 % du SMIC | 100% du SMIC |

L'entreprise doit appliquer le salaire minimum conventionnel si celui-ci est plus avantageux que le smic. 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, 21 ou 26 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 au contrat par les Opérateurs de Compétences (OPCO).

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 2001-2016 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, et 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 la contacter au 02 35 59 47 47 si vous êtes intéressé(e).

AIDE ATOUTS NORMANDIE :

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>

Aide au permis de conduire :

Décret 2019-1

⇒ **Modalités d'attribution**

- 1 Transmettre dossier de demande au CFA
 - 2 Vérification et attestation du respect des conditions par le CFA
 - 3 Versement de l'aide par le CFA à l'apprenti ou à l'école de conduite
 - 4 Transmission du dossier de demande d'aide par le CFA au ministère du travail, à France compétences et l'ASP.
 - 5 Remboursement par l'ASP
 - 6 Existence ou non d'une convention CFA/ASP
- Archivage des pièces justificatives par le CFA en cas de contrôle