

GUIDE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE TITRE PROFESSIONNEL

Le Technicien Agricole



MFR DE COQUERÉAUMONT - 1888, route de Coqueréaumont - 76690 Saint Georges sur Fontaine

mfr.coquereaumont@mfr.asso.fr www.mfr-coquereaumont.org 02 35 34 71 22

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 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 1078 heures sur 2 années de formation.
<p>DIPLOME DE FIN DE FORMATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La qualification est délivrée par un diplôme de niveau 4 délivré par l'union nationale des MFR.
<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 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. <ul style="list-style-type: none"> • 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} octobre 2021:

10.48 € Euros/heure
151 h 67 de travail mensuel (35 heures/semaine)
Montant du SMIC à 1589,47 € 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.

TEMPS DE TRAVAIL :

L'apprenti est un salarié à temps plein, soumis à un rythme d'alternance déterminé par le centre de formation. Son temps de travail peut être le même que celui des autres salariés ou être individualisé. Il est soumis aux mêmes limites de temps de travail et aux mêmes obligations de repos.

Si l'apprenti est majeur, il peut effectuer des heures supplémentaires dans les mêmes conditions que les salariés de droit commun. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif.

Les éventuelles absences injustifiées de l'apprenti sur son temps de formation seront systématiquement transmises à l'entreprise et pourront faire l'objet d'une retenue sur salaire.

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.

RUPTURES :

Le contrat d'apprentissage étant un contrat de travail spécifique, il dispose de cas de rupture qui lui sont propres. Ils sont définis dans l'article L 6222-18 du code du travail. Quel que soit le cas de rupture, il est nécessaire d'établir un écrit afin de le transmettre au centre de formation et à l'opérateur de compétences.

La période probatoire est la période située au début du contrat d'apprentissage qui permet à l'employeur et à l'apprenti d'imposer la rupture du contrat à l'autre partie. Cette période dure les 45 premiers jours de travail effectif, c'est-à-dire que les périodes de formation, les weekends, les jours fériés, ou encore les arrêts maladie, ne sont pas décomptés dans cette période. Passé ce délai, le contrat d'apprentissage peut être rompu d'un commun accord entre les parties. Le préavis est alors librement négocié entre elles.

L'apprenti a également la possibilité de démissionner, après avoir contacté le médiateur consulaire de l'apprentissage. Suite à un délai de 5 jours calendaires, l'apprenti doit informer son employeur de sa volonté de démissionner. Le contrat peut alors prendre fin après un nouveau délai de 7 jours calendaires. Le contrat peut être rompu par l'employeur en cas de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude, ou d'exclusion définitive de l'apprenti. La rupture prend alors la forme d'un licenciement et doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel. Enfin, l'apprenti ayant obtenu son diplôme peut imposer la rupture de son contrat à condition d'avoir informé l'employeur au moins un mois à l'avance.

LA FORMATION :

L'apprenti et l'employeur ne prennent pas en charge 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).

L'AIDE UNIQUE POUR LES EMPLOYEURS QUI RECRUTENT EN APPRENTISSAGE :

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019 dans les entreprises de moins de 250 salariés pour préparer un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac, une aide unique aux employeurs d'apprentis remplace l'aide TPE jeunes apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide TPE jeune apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôts apprentissage.

Quel est le montant de l'aide unique ?

- 4 125€ maximum pour la 1^{er} année d'exécution du contrat ;
- 2 000€ maximum pour la 2^e année d'exécution du contrat ;
- 1 200€ maximum pour la 3^e année d'exécution du contrat.

A NOTER :

Si la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à 3 ans, le montant maximal prévu pour la 3^e année d'exécution du contrat s'applique également pour la 4^e année.

Comment l'aide unique est-elle attribuée à l'employeur ? Doit-il en faire la demande ?

Pour tout contrat d'apprentissage enregistré par l'opérateur de compétences(OPCO), l'aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'Agence de services et de paiement (ASP) et à compter du début d'exécution du contrat.

AIDE EXCEPTIONNELLE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS DU SECTEUR PRIVÉ DE MOINS DE 250 SALARIÉS :

Pour l'embauche d'un (e) apprenti (e) jusqu'au 30 juin 2022 le montant de l'aide est de :

Apprenti (e) de -18ans 5000€
Apprenti (e) de + de 18 ans 8000€

Pour pouvoir en bénéficier, l'employeur doit avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrable qui suivent celui-ci, adresser le contrat conclu avec l'apprenti à l'opérateur de compétences (OPCO) dont il dépend.

Sur le contrat, doivent figurer :

- La signature de l'employeur ;
- La signature de l'apprenti (et de son représentant légal s'il est mineur) ;
- Et le visa du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti afin qu'il soit enregistré.

A NOTER :

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le dépôt du contrat d'apprentissage par l'employeur se fait auprès de l'opérateur de compétences dont il dépend (et non plus auprès de la chambre consulaire).

L'OPCO doit enregistrer le contrat dans les 20 jours suivant la réception du dossier complet (contrat et pièces justificatives).

Lorsque le contrat est enregistré, l'OPCO notifie le numéro d'enregistrement du contrat à l'employeur et envoie un exemplaire du contrat enregistré, notamment à l'employeur, à l'apprenti et aux services du ministère du Travail.

Une fois le contrat enregistré par l'OPCO, le processus de demande d'aide est enclenché. Les services du ministère du Travail (DGEFP) transmettent les contrats éligibles à l'aide unique (moins de 250 salariés, niveau inférieur ou égal au bac) à l'Agence de services et de paiement(ASP) qui est chargée du paiement de l'aide.

AIDE ATOUS 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