

Quelles sont les démarches ?

Avant le début du contrat :

1 Etablir le contrat

La Chambre d'Agriculture peut vous fournir les imprimés et vous aider dans l'élaboration du contrat

2- Faire passer une visite médicale à votre apprenti

Vous devez prendre rendez vous avec le medecin du travail de la M.S.A, pour faire passer une visite médicale à votre apprenti. Le médecin du travail délivrera une fiche médicale d'aptitude.

3- Pour les apprentis mineurs : faire une demande de dérogation pour utilisation de machines dangereuses

Les imprimés de demande de dérogation pour utilisation de machines dangereuses sont à retirer auprès du CFA ou de la Chambre d'Agriculture en même temps que les imprimés pour le contrat d'apprentissage.

Les imprimés sont spécifiques à chaque diplôme.

4- Recueillir le visa du CFA

Le contrat d'apprentissage complété et signé par les parties est transmis au CFA pour visa.

Pour les apprentis mineurs, la demande de dérogation pour utilisation de machines dangereuses doit également être transmise au CFA pour signature par le responsable pédagogique de la formation envisagée par le jeune.

5- Transmettre le contrat d'apprentissage à la Chambre d'Agriculture pour enregistrement

Le contrat, signé par les parties et visé par le CFA, accompagné des pièces justificatives, doit être transmis à la Chambre d'Agriculture pour enregistrement avant le début du contrat et au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat.

6- Déclarer l'embauche de l'apprenti à la MSA

La déclaration d'embauche de l'apprenti doit parvenir à la MSA avant le début d'exécution du contrat.

Adresses utiles

CHAMBRE D'AGRICULTURE

26 avenue du 109ème R.I.
52011 CHAUMONT cedex
Tel. 03.25.35.00.60.
www.haute-marne.chambagri.fr

CFA Agricole de Chaumont Choignes BP 2089

52903 CHAUMONT cedex
Tel. 03.25.30.58.10.

DIRECCTE

Service Apprentissage
52000 CHAUMONT Cedex
Tel. 03.25.01.67.00.

MSA

4 avenue Emile Cassez
52000 CHAUMONT
Tel. 03.25.30.33.33.

Tout savoir sur...

Le contrat d'apprentissage en agriculture



Qu'est-ce que le contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage à verser un salaire et assurer une formation professionnelle à un jeune travailleur. Celui-ci s'engage en retour à travailler et à suivre la formation dispensée dans un centre de formation d'apprentis (CFA) et en entreprise.

L'employeur et le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage assure la fonction de tuteur. Il est la personne directement responsable de l'apprenti dans l'entreprise.

Chaque maître d'apprentissage peut encadrer simultanément 2 apprentis ou élèves en classe préparatoires à l'apprentissage + un apprenti redoublant.

- Si le maître d'apprentissage est salarié, il peut en plus encadrer un salarié en contrat de professionnalisation
- Si le maître d'apprentissage est l'employeur (chef d'exploitation), il ne peut exercer une fonction de tuteur à l'égard de plus de 2 salariés (2 apprentis ou 1 apprenti et un salarié en contrat de professionnalisation)

Quelles sont les conditions pour être maître d'apprentissage?

- Le maître d'apprentissage doit être **majeur**
- Offrir toutes les **garanties de moralité**
- Remplir les **conditions de compétences** qui se définissent en terme de diplôme et d'expérience professionnelle :

- Etre titulaire d'un diplôme du domaine professionnel en rapport avec la qualification préparée par le jeune d'un niveau au moins équivalent à cette qualification.

- Justifier de 3 ans d'expérience en relation avec la qualification envisagée par le jeune.



Quels sont les engagements de l'employeur?

L'employeur s'engage à :

- Donner une formation professionnelle et méthodique complète à l'apprenti en lui confiant une ou diverses activités professionnelles en relation directe avec la qualification recherchée (via le maître d'apprentissage).
- Lui verser un salaire correspondant au minimum légal ou conventionnel
- L'inscrire dans un centre de formation d'apprentis.

L'apprenti

L'apprenti est salarié de l'entreprise. Il bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec l'objet du contrat.

Notamment certaines règles sont spécifiques pour les apprentis mineurs en matière de durée du travail et concernant l'exécution de travaux dangereux.

Qui peut être apprenti ?

Les jeunes de 16 à 25 ans au début du contrat d'apprentissage.

Il existe des dérogations notamment :

- Pour les jeunes d'au moins 15 ans s'ils ont effectué leur scolarité jusqu'en classe de 3ème.
- Pour les personnes de 26 ans et plus, dans le cas d'un projet de création ou reprise d'entreprise.

Quels sont les engagements de l'apprenti ?

L'apprenti s'engage à :

- Travailler pour l'employeur pendant sa formation
- Suivre la formation théorique au CFA et passer ses examens
- Respecter les horaires et les consignes de sécurité.

L'employeur est titulaire du pouvoir disciplinaire et peut sanctionner son apprenti, comme n'importe quel salarié si ce dernier ne remplit pas ses engagements ou s'il ne respecte pas la discipline intérieure de l'exploitation, comme celle du CFA.

La formation

La formation se déroule en alternance et doit être dispensée dans un Centre de Formation par Apprentissage (CFA).

La qualification professionnelle préparée doit être sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué.

La durée minimale de la formation est de 400 heures par an.



Le contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. **Il est obligatoirement écrit et doit être enregistré par les services de la CHAMBRE D'AGRICULTURE qui vérifient si toutes les conditions de validité sont réunies.**

Quelle durée?

La durée du contrat est au moins égale au cycle de formation. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans pour tenir compte du niveau de l'apprenti ou de la spécificité de la formation proposée.

Il peut démarrer 3 mois avant le début de la formation et se terminer trois mois après la fin de la formation.

Quel est le salaire d'un apprenti ?

La rémunération de l'apprenti est déterminée en fonction de l'âge et de la progression du jeune dans le cycle de formation :

Année d'exécution

du contrat :	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1ère année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC (1)
2ème année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC (1)
3ème année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC (1)

(1) pour les jeunes de 21 ans et plus, % du minimum conventionnel quand il est plus favorable

Attention ! Dans les cas particuliers : aménagement de contrat, prolongation, succession de contrats, de formation complémentaire, bac pro en 2 ans, il existe des règles de détermination spécifiques.

Peut-on rompre un contrat ?

La période d'essai dure deux mois au cours desquels le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des deux parties. Au delà, le contrat peut être rompu par **accord des deux parties** ou à défaut par décision du conseil des prud'hommes.

Les aides à l'apprentissage

- Indemnité compensatoire forfaitaire

Le montant est fixé par le Conseil Régional. Elle est au minimum de 1000 € par année de cycle de formation.

- Exonération des charges de sécurité sociale

- Crédit d'impôt apprentissage

1600 € multiplié par le nombre moyen d'apprentis annuel. Ce montant est porté à 2200 € lorsque l'apprenti est handicapé ou lorsque celui-ci est sans qualification ou en CIVIS*.

- Jusqu'au 31/12/2010, une aide de l'Etat pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire dans les entreprises de moins de 50 salariés

* CIVIS : Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale