

Apprentissage agricole

Infos générales et réglementaires

**DES NOUVEAUTES DEPUIS
LE 1^{er} JANVIER 2019**



La **Chambre d'agriculture** enregistre officiellement les contrats d'apprentissage, conclus par des employeurs ayant **leur siège social** dans l'Allier, en agriculture, horticulture et travaux paysagers, activités forestières, activités équestres, et pour les organismes professionnels agricoles.

L'apprentissage est un système de formation en alternance, chez un employeur et dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Il permet d'obtenir une qualification professionnelle par l'obtention d'un diplôme : CAP, BP, BAC Pro, BTS, Licence...). Il s'adresse aux jeunes dès la fin de la scolarité obligatoire, à partir de **15 ans** et jusqu'à **29 ans**.

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail à durée déterminée (1 à 3 ans) signé par un employeur, un apprenti et son représentant légal s'il est mineur.

La formation en entreprise est sous la responsabilité d'un **maître d'apprentissage**. Celui-ci doit être **titulaire d'un diplôme** (niveau ou équivalent au moins égal à celui préparé par le jeune apprenti) et justifier **d'1 année d'expérience professionnelle** (au lieu de 2 ans auparavant).

Si le maître d'apprentissage n'a pas le diplôme préparé par l'apprenti (ou son niveau équivalent), il justifie de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec le diplôme préparé par le jeune (au lieu de 3 ans auparavant).

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un des salariés. Il est responsable de la formation du jeune en entreprise et auprès du CFA. Le nombre d'apprentis est limité à deux par maître d'apprentissage.

L'apprenti a le statut de salarié avec un contrat de type spécifique, et les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres salariés. Il est couvert par le régime MSA et sa caisse complémentaire CAMARCA. La durée hebdomadaire légale du travail est de 35 h par semaine, les congés payés sont de 2,5 jours ouvrables par mois et un bulletin de salaire est délivré chaque mois par l'employeur.

Le temps consacré à la formation est compris dans le temps de travail et rémunéré.

La **rémunération** mensuelle de l'apprenti correspond à un pourcentage de SMIC (ou du coefficient 100) **fixée par la loi** qui varie en fonction de l'âge, de l'année de formation ou des conventions collectives applicables par secteur d'activité.



NOUVELLE REMUNERATION POUR LES CONTRATS CONCLUS DEPUIS LE 1^{er} JANVIER 2019

Exploitations agricoles



- Pour les **exploitations agricoles** (culture, élevages, horticulture, pépinières, maraîchage), en vertu de la convention collective de travail pour les entreprises de la production agricole du 26/06/2017 (IDCC 9032), les pourcentages sont les suivants :

% du coef 100	Jusqu'à 18 ans	De 18 à 21 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27 %	45 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	55 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

Entreprises paysagistes



- Pour les salariés des **entreprises paysagistes**, de jardins et de reboisement des régions Rhône-Alpes et Auvergne, les pourcentages sont les suivants :

% du SMIC	Jusqu'à 18 ans	De 18 à 21 ans	21 à 25 ans	26 ans et +
1 ^{ère} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^{ème} année	39 %	51 %	61 %	100 %
3 ^{ème} année	55 %	67 %	78 %	100 %

- Des conventions collectives existent aussi pour les personnels des établissements d'entraînement de chevaux ou de centres équestres.

➤ Règles particulières de rémunération à prendre en compte :

- Lorsque l'apprenti atteint en cours de contrat, l'âge de 18, 21 ou 26 ans et +, le taux de rémunération change le 1^{er} jour du mois qui suit son anniversaire.
- Lorsque l'apprenti conclut un nouveau contrat avec le même employeur ou avec un autre employeur dans le même secteur d'activité professionnelle, **sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait la dernière année.**
- Lorsque l'apprenti prépare une formation dite « complémentaire ou spécialisée » en un an, une **majoration de 15 points** s'applique sur la rémunération d'une 2^{ème} année.
- Enfin, des règles particulières existent en cas de réduction de contrat :
Exemple : pour le BAC Pro en deux ans, au lieu de trois, la rémunération est celle d'une 2^e et 3^e année.

Les **conditions de travail** sont réglementées :

- La durée de travail est limitée à 8 h par jour pour les mineurs et 10 h par jour pour les majeurs, dans la limite de 35 h par semaine.
- Le repos hebdomadaire est de deux jours consécutifs incluant le dimanche. Pas de travail les jours fériés, pour les mineurs, et le travail de nuit est interdit entre 20 h et 6 h.
- Un temps de pause quotidien est obligatoire : 30 minutes par 4 h 30 de travail consécutives pour les mineurs et 20 minutes pour 6 h de travail consécutives pour les majeurs.

UNE AIDE UNIQUE POUR LES EMPLOYEURS QUI RECRUTENT UN APPRENTI

➤ A quels employeurs s'adresse l'aide unique ?

- aux employeurs de moins de 250 salariés ;
- qui concluent un contrat en apprentissage à compter du **1^{er} janvier 2019** ;
- pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau **inférieur ou égal au bac**.

➤ Quel est le montant de l'aide unique ?

- 4 125 € maximum pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat
- 2 000 € maximum pour la 2^{ème} année d'exécution du contrat
- 1 200 € maximum pour la 3^{ème} 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^{ème} année d'exécution du contrat s'applique également pour la 4^{ème} année.

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

Pour tout contrat d'apprentissage enregistré par la Chambre d'Agriculture, 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.

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 ouvrables qui suivent celui-ci, **adresser le contrat** conclu avec l'apprenti à la Chambre d'Agriculture pour enregistrement. 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**.

Lorsque le contrat **est enregistré**, la Chambre d'Agriculture notifie le numéro d'enregistrement du contrat à l'employeur et envoie un exemplaire du contrat enregistré, notamment à l'employeur, à l'apprenti, aux services du ministère du travail et à la MSA.

➤ **Une fois le contrat enregistré par la Chambre d'Agriculture, le processus de demande d'aide est enclenché.**

Le versement de l'aide est donc automatique **quand l'employeur accomplit les démarches déjà obligatoires** :

1. Après avoir signé le contrat avec l'apprenti, adresser le contrat d'apprentissage à la Chambre d'Agriculture pour enregistrement.
2. Tous les mois, transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti aux organismes de protection sociale (MSA).

↳ La transmission des informations nécessaires au versement de l'aide s'effectue entre la Chambre d'Agriculture, les services du ministère du travail et l'Agence de Services et de Paiement (ASP). C'est la Chambre d'agriculture qui envoie le contrat aux services du ministère du travail.

✉ **Tous les échanges entre l'ASP et l'employeur se font par voie électronique.**

Chaque mois, l'employeur reçoit un mail pour l'informer d'un nouveau paiement. Cet avis de paiement est consultable sur Sylae.

Toutes les informations sont disponibles dans l'espace mis à disposition de l'employeur sur le portail Sylae (portail internet à disposition de l'employeur pour toutes les aides versées par l'ASP) pendant toute la durée du contrat.

Une aide en ligne est disponible sur <https://sylae.asp-public.fr>

Pour plus d'information sur **l'aide unique** pour les employeurs d'apprentis :

0 820 825 825 (Service 0,15 €/minute + prix appel), du lundi au vendredi : 8 h 30 à 12 h 00 et 13 h 30 à 17 h 00

➔ Quelles sont les formalités pour le suivi d'activité de l'apprenti ?

Que doit attester l'employeur pendant la durée du contrat ?

Tous les mois, l'employeur doit faire une déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti qui sera utilisée par l'ASP pour attester que le contrat continue à s'exécuter, en vérifiant qu'une rémunération est versée à l'apprenti.

Cette déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti est utilisée par l'ASP pour attester que le contrat continue à s'exécuter, en vérifiant qu'une rémunération est versée à l'apprenti.

La DSN, déclaration unique, mensuelle et dématérialisée qui permet aux employeurs de simplifier, sécuriser et fiabiliser les obligations sociales, est **obligatoire** pour tous les employeurs.

Si l'employeur adresse correctement sa DSN, il n'a aucune autre démarche à faire pour continuer à bénéficier de l'aide unique.

➔ Que se passe-t-il en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage ?

Si le contrat est rompu, l'aide est versée jusqu'au dernier mois du contrat. L'aide cesse ensuite d'être due au titre du mois suivant la date de fin de la relation contractuelle, et les sommes perçues indûment doivent être remboursées à l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

L'AIDE au PERMIS de CONDUIRE

Tous les apprentis majeurs, nouveaux entrants, mais aussi les apprentis en cours de formation, quelle que soit la date du début du contrat, peuvent bénéficier d'une aide de 500 € pour passer le permis de conduire (facture de l'auto-école de moins de 6 mois). La demande est à faire auprès du CFA qui envoie la demande d'aide à l'ASP.

Exonération des cotisations sociales salariales

- L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage du secteur privé est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2019.
- Les rémunérations des apprentis bénéficient dorénavant de la réduction générale des cotisations (voir site de la MSA).
- Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC (soit 1 202 €). En revanche, le salaire des apprentis reste exonéré de CSG/CRDS en totalité.

Établissement d'un contrat d'apprentissage

Le contrat (Cerfa FA13) est à retirer à la Chambre d'agriculture et à remplir conjointement par l'employeur et l'apprenti :

- Il est à retourner en **trois exemplaires à la Chambre d'agriculture** qui l'envoie pour visa au CFA (et donc inscription officielle de l'apprenti) et procède ensuite à l'enregistrement avant d'en retourner un exemplaire à chaque partie.
- Lorsque l'apprenti est **mineur**, l'employeur doit demander une dérogation à l'utilisation des machines agricoles à l'Inspection du travail du département (trois imprimés à compléter).



Certains travaux restent **totalelement interdits au mineurs** (exposition à l'amiante, travaux BTP de démolition, de tranchées, élagage des arbres).

Documents à détenir et à présenter par chaque employeur lors de tout contrôle

- Une copie de la **DPAE** (Déclaration préalable à l'embauche) : à établir auprès de la MSA avant toute embauche d'un apprenti.
- Un **registre unique du personnel** : état et mouvements de personnel - Identification des salariés - Dates d'embauche - Types de contrats.
- Un enregistrement des heures de travail (hebdomadaire) à faire signer conjointement.
- Les dérogations à l'utilisation des machines agricoles pour les mineurs.
- Fiche d'aptitude médicale (délivrée par la MSA après demande de rendez-vous à la MSA avant l'embauche).
- Bulletin de salaire (chaque fin de mois) ; il convient de bien noter le nombre de jours de congés acquis et pris chaque mois.

et le document unique d'évaluation des risques sur l'exploitation

- Il est obligatoire pour tout employeur de main-d'œuvre ou toute entreprise accueillant des stagiaires. C'est une transcription de toutes les tâches à accomplir sur l'exploitation, de tous les risques encourus et des moyens pour les éviter. Il n'existe pas de document type. Des formations sont proposées par la Chambre d'agriculture pour l'établir.
- L'employeur doit procéder à une **formation à la sécurité** pour son apprenti et une attestation doit être délivrée.

Rupture du contrat d'apprentissage

Un contrat peut être rompu :

- pendant la période d'essai (les 45 premiers jours, consécutifs ou non, passés en entreprise) à la demande de l'employeur ou de l'apprenti,
- après la période d'essai, par accord des deux parties ou par décision du Conseil de Prud'hommes,
- à l'issue de la formation, après obtention du diplôme préparé, à l'initiative de l'apprenti, à la condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au minimum 2 mois auparavant.

Un imprimé de **notification de rupture** est à retirer auprès de la Chambre d'agriculture qui a enregistré le contrat.



Contact :

Chambre d'agriculture de l'Allier
Service économie emploi formation
60, Cours Jean-Jaurès BP 1727 – 03017 MOULINS Cedex
Tél. 04 70 48 42 42 - Fax 04 70 46 30 69
cda.03@allier.chambagri.fr www.allier.chambre-agriculture.fr