GUIDE

DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage, se professionnaliser autrement

CFAA / CFPPA DU LOT

AVENUE DE LA GARENNE - 46 500 GRAMAT

Tél : 05 65 40 80 28

www.animapole.fr

Centre-de-formation-professionnelle-CFAACFPPA-du-Lot

Projet cofinancé par le Fonds Social Européen

SOMMAIRE

EDITO 3

LES ATOUTS DE L'APPRENTISSAGE *Employeur* 4

LES ATOUTS DE L'APPRENTISSAGE *Apprenti-e* 5

QUELLES CONDITIONS POUR SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ? 6

SALAIRES, AIDES ET AVANTAGES FINANCIERS 7

8

9

LES OBLIGATIONS 11

LES CARACTERISTIQUES LEGALES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE 12

13

14

CONTACT ET COORDONNEES 15

EDITO

L'APPRENTISSAGE : LA VOIE DE L'EXCELLENCE POUR RÉUSSIR SON PROJET PROFESSIONNEL !

L'apprentissage : la voie de la réussite !

Les CFA de l'enseignement agricole forment tous les ans plus de 36 000 jeunes aux diplômes du CAP à l'ingénieur dans les métiers de l'agriculture, du paysage, de l'agroalimentaire ou de la forêt.

86% des apprenti(e)s de l'enseignement agricole trouvent un emploi à l'issue de leur formation.

Le CFAA du Lot à Lacapelle-Marival accueille environ 120 jeunes de toute la France motivés par cette voie de formation. Elle leur permet grâce à une pédagogie basée sur l'alternance d'apprendre à la fois dans l'entreprise et au centre de formation.

L'apprentissage, c'est l'acquisition de savoir-faire, de pratiques, de connaissances, de compétences, d'attitudes et de valeurs culturelles nécessaires pour s'insérer dans le monde de l'entreprise.

C'est aussi un outil de citoyenneté, d'intégration et de promotion sociale. Dans ce sens, il permet à nombre de nos jeunes de reprendre goût aux études et au travail en suivant l'exemple de leur maître d'apprentissage.
Ces derniers sont au cœur du dispositif. Le réseau du CFAA du Lot ainsi que le partenariat avec la chambre d'agriculture contribue à offrir une prestation adaptée aux enjeux de renouvellement des générations et de développement des compétences. Beaucoup de nos apprenti(e)s se sont associés avec leur maitres d'apprentissage, ont repris des entreprises familiales, sont devenus salariés ou ont continué leurs études.

La pédagogie privilégie le lien au terrain, les situations professionnelles, les visites d'entreprise et l'intervention de professionnels dans les cours. La coopération internationale est une priorité et chaque jeune se voit proposer dans son parcours au CFAA une mobilité dans un pays étranger.

Faire sa formation au CFAA du lot c'est être entouré d'une équipe soucieuse de proposer une approche personnalisée à chaque jeune ainsi que des conditions de vie agréables. La vie dans l'établissement et à l'internat, l'ouverture vers l'extérieur permettent de développer des valeurs de citoyenneté et de vivre ensemble ; valeurs qui sont chères à l'enseignement agricole.

Le développement de l'apprentissage est une priorité gouvernementale. Les nouveaux dispositifs expliqués dans ce guide permettent aux entreprises privées ou publiques de faire des choix quant à l'embauche de ces salariés «en formation» que sont les apprenti(e)s.

Choisir l'apprentissage c'est prendre le chemin de l'avenir !

Alain ARCOUTEL

Président du conseil de perfectionnement

Du CFAA du Lot

Sandrine BELVEZE

Directrice du CFAA du Lot

LES ATOUTS DE L'APPRENTISSAGE

Les Atouts pour l'entreprise

- L'apprentissage constitue un excellent moyen de répondre aux besoins et préoccupations des chefs d'entreprise. Entrepreneurs, exploitants agricoles, vous êtes les mieux placés pour partager votre passion et transmettre les valeurs de votre secteur professionnel.

- Vous formez un jeune à un métier et vous lui donnez une véritable culture d'entreprise.

- **Former un collaborateur à son univers et à ses méthodes de travail en transmettant un savoir-faire.**
- **Développer l'activité de l'entreprise ou une activité nouvelle.**
- **Gérer et anticiper son recrutement** (départ en retraite, nouvel associé**…)** en préparant une possible embauche à l'issue du contrat
- **Avoir connaissance,** dans certains secteurs, **des évolutions techniques et professionnelles** que l'apprenti-e peut partager durant sa formation au CFA.
- **Des avantages économiques** par une exonération de charges totale ou partielle, une aide unique à l'apprentissage

LES ATOUTS DE L'APPRENTISSAGE

- **Une expérience professionnelle reconnue par les employeurs.** Un jeune en alternance bénéficie d'un double suivi personnalisé, en CFA et en entreprise permettant une meilleure acquisition des savoirs et compétences professionnels.
- **La prise en charge des coûts de formation**
- **Une rémunération** (pouvant aller au delà du minimum légal) : l'apprenti-e acquiert ainsi une **autonomie financière,** et les mêmes droits que tout autre collaborateur de l'entreprise (congés payés, affiliation sécurité sociale, MSA, cotisation retraite…)
- **Une assurance et une crédibilité renforcée** lors de l'insertion professionnelle par sa connaissance des codes de l'entreprise et ses compétences professionnelles acquises.
- **La possibilité d'être recruté dans l'entreprise d'accueil** à l'issue du contrat.

LES ATOUTS POUR L'APPRENTI(E)

- L'APPRENTISSAGE EST UNE FORMATION PAR ALTERNANCE QUI, EN PLUS DE PERMETTRE L'OBTENTION DES MÊMES DIPLÔMES—MÊMES PROGRAMMES ET CONDITIONS—QUE LA FORMATION SCOLAIRE, OFFRE À L'APPRENTI-E L'UN DES MEILLEURS TREMPLINS VERS L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES ET SAVOIR-FAIRE PROFESSIONNELS. L'ACCÈS À L'EMPLOI EST AINSI BEAUCOUP PLUS AISÉ POUR LES APPRENTIS : 70% D'ENTRE EUX TROUVENT UN EMPLOI DANS LES SIX MOIS SUIVANT LEUR FORMATION.

QUELLES CONDITIONS POUR SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

L'employeur :

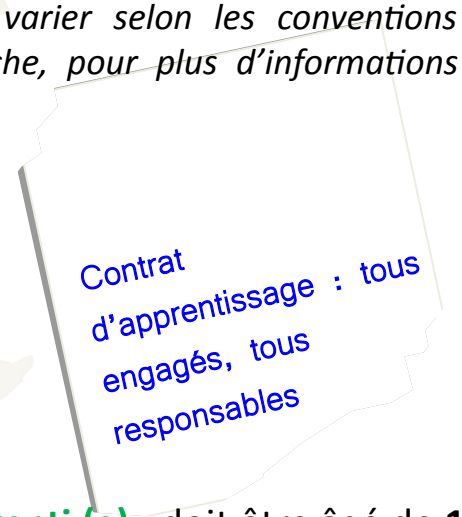
Pour être maître d'apprentissage, l'**employeur** doit :

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau au moins égal à la formation dispensée et justifier d'une année d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti-e

Ou

- Justifier de deux années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti -e

(Ces conditions peuvent varier selon les conventions ou accords collectifs de branche, pour plus d'informations s'y reporter)



L'apprenti (e) : doit être âgé de **16 à 29*** ans révolus

**Après une classe de troisième, il est possible sous condition de signer un contrat d'apprentissage à 15 ans*

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans révolus :

- Les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu (30 ans)
- Les travailleurs en situation de handicap
- Les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise (sous certaines conditions)
- Les sportifs de haut niveau

SALAIRES, AIDES ET AVANTAGES FINANCIERS

Les avantages financiers pour l'employeurs

- **Exonération de tout ou partie des charges sociales** patronales et salariales sur les salaires versés aux apprenti(e)s pendant la durée totale du contrat d'apprentissage.
- L'apprenti-e **n'est pas comptabilisé** dans le calcul des effectifs de l'entreprise

Une Aide Unique versée par l'Etat aux employeurs d'apprenti-e-s

- Elle s'adresse aux entreprises privés de moins de 250 salaries, pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre de niveau inférieur ou égal au niveau 4 (niveau Bac)
- Elle est versée si le contrat d'apprentissage a débuté après le 01/01/2019
- Ce versement est assujetti à la Déclaration Sociale Nominative mensuelle.

**Cette aide est gérée par l'ASP (Agence de Services et de Paiement)*

Niveau de formation	Montant de l'aide
1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage	**4 125€ maximum**
2ème année d'exécution du contrat d'apprentissage	**2 000€ maximum**
3ème année d'exécution du contrat d'apprentissage	**1 200€ maximum**

Décret 2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis :

Pour l'application de l'article 76 de la loi du 30 juillet 2020 susvisée, l'aide prévue à l'article L 6243-1 du code du travail au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage est attribuée à hauteur de :

- 5000 € maximum pour un apprenti de moins de dix-huit ans;

- 8000 € maximum pour un apprenti d'au moins dix-huit ans.

Les dispositions du décret s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 Décembre 2021.

SALAIRE, AIDES ET AVANTAGES FINANCIERS

Les avantages financiers pour l'apprenti(e)

Pour les apprentis dans ke secteur privé, les aides sont prises en charge par un Opérateur de Compétences (OPCO)

- aide à l'hébergement et à la restauration
- aide au premier équipement

L'apprenti-e peut bénéficier de **l'aide au permis de conduire** (500€), sous certaines conditions :

- Être âgé-e d'au moins 18 ans
- Avoir un contrat d'apprentissage en cours
- Être engage-e dans la preparation du permis B

Comment est rémunéré-e l'apprenti-e?

Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables

Le SMIC horaire brut au 01/01/2020 est de 10.25€

Les heures d'absence en entreprise et au C.F.A peuvent être déduites du salaire.

Les salaires sont exonérés de l'impôt sur le revenu, dans la limite du montant annuel du SMIC. Cette disposition s'applique à l'apprenti-e ou au foyer fiscal de ses parents.

SALAIRE, AIDES ET AVANTAGES FINANCIERS

Tranche d'âge	Année de formation	Pourcentage du SMIC	
16-17 ans	Année 1	27%	419.75€
	Année 2	39%	606.30€
	Année 3	55%	855.04€
18-20 ans	Année 1	43%	668.49€
	Année 2	51%	792.85€
	Année 3	67%	1041.59€
21-25 ans	Année 1	53%	823.95€
	Année 2	61%	948.32€
	Année 3	78%	1212.60€
26 ans et +	Année 1,2,3	100%	1554.62€

- Pour les apprentis voulant conclure **un contrat pour une durée inférieur ou égale à un an** (CS Ovin, Caprin ou AEB) pour préparer un diplôme ou un de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, **une majoration de 15 points** est appliquée à la rémunération prévue.

- **Pour les apprentis reconnus RQTH** : Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée, il est appliqué au salaire minimum qui s'impose au contrat**, une majoration uniforme de 15 points** aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat.

SALAIRE, AIDES ET AVANTAGES FINANCIERS

La Convention collective pour les exploitations agricoles du Lot

▸ Préparation du Brevet Professionnel Agricole **(BPA)** et du Brevet Professionnel Responsable d'Entreprise Agricole **(BP REA)** : après l'obtention d'un **CAPa en apprentissage** ou d'un contrat de qualification, la rémunération sera équivalente à celle d'une 3ème année.

▸ Préparation du **BP REA** ou tout autre diplôme équivalent ou supérieur après une formation autre que l'apprentissage : La rémunération de la 1ère année est alignée sur celle prévue en 2ème année d'apprentissage

Se référer à la convention collective du Lot.

Les avantages natures dans le Lot :

Il s'agit de la fourniture par l'employeur à ses salariés de prestations (nourriture, logement, blanchissage…). Ils doivent être prévus par le contrat d'apprentissage.

1- Nourriture

- pour le casse-croûte du matin 2,70 € x 75 % = 2,02 €
- pour chacun des repas du midi et du soir 5,40€ x 75 % = 4,05 €

2 - Logement et blanchissage

- pour le logement 73,82 € x 75 % = 55,36 €/mois
- pour le blanchissage 46,14 € x 75% = 34,60 €/mois

Les déductions de l'ensemble des avantages en nature précités ne doivent pas excéder chaque mois un montant égal à :

- 50 % du salaire brut pendant la 1ère année d'apprentissage
- 55 % du salaire brut pendant la 2ème année d'apprentissage
- 60 % du salaire brut pendant la 3ème année d'apprentissage

LES OBLIGATIONS

Les Obligations de l'employeur / Maître d'apprentissage :

Outre ce qui précède et le versement du salaire :

- L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti-e tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où il l'aura inscrit-e.
- Il est en outre tenu **d'assurer dans l'entreprise la formation pratique** de l'apprenti-e en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations ou travaux faisant l'objet d'une progression annuelle définie en accord avec le Centre.
- L'employeur doit inscrire et **faire participer l'apprenti-e aux épreuves du diplôme** sanctionant la qualification professionnelle prévue par le contrat.
- Les apprenti-e-s mineurs ne peuvent être tenus à exercer leur activité professionnelle les jours de fêtes reconnues et légales.
- L'employeur est tenu de **fournir à l'apprenti-e les équipements de sécurité individuels**
- Un maître d'apprentissage peut être responsable de 2 apprenti-e-s maximum (+1 si prolongation de contrat)
- L'employeur est tenu de mettre l'apprenti-e dans des conditions de travail qui respectent **les consignes de sécurité** communément admises.
- L'employeur est tenu de faire réaliser à l'apprenti-e une **visite médicale** d'information et prévention (VIP).

Les Obligations de l'apprenti-e

- Travailler pour son employeur**, pendant la durée du contrat**
- Suivre la formation dispensée **au CFA et en entreprise**
- **Respecter les horaires** de travail en entreprise et au CFA
- Respecter **les consignes de travail, les consignes de sécurité** et le port des équipements de protection individuelle (**EPI)**
- **Se présenter aux épreuves d'examen** en relation avec le diplôme prévu par le contrat d'apprentissage.

LES CARACTERISTIQUES LEGALES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La durée légale des contrats doit être comprise entre 6 mois et 3 ans (en fonction de la formation, du profil du candidat et des contraintes propres à chaque centre de formation).

La date de début de la formation en centre ou chez l'employeur ne peut-être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

Un apprenti qui n'a pas signé de contrat peut débuter un cycle de formation en CFA dans la limite d'une durée de 3 mois avant la signature du contrat.

- **L'apprenti-e est salarié-e de l'entreprise** et non pas du CFA—cependant, le temps passé au CFA est considéré comme du temps de travail et l'employeur reste responsable de son apprenti-e pendant les périodes au CFA.
- **L'employeur doit obligatoirement déclarer son apprenti-e** à la MSA ou à l'URSAAF
- **L'apprenti-e est couvert** par la caisse complémentaire de l'employeur
- L'employeur doit faire la « **Déclaration préalable Unique à l'Embauche »**
- L'entreprise a une obligation **d'inscrire le nom de l'apprenti-e sur le Registre du Personnel (avec dates d'entrée et de sortie)**
- La convention Collective de branche s'applique à l'apprenti-e
- L'entreprise **doit verser un salaire** selon les minima fixés par le décret en vigueur ou par la Convention Collective
- **L'entreprise établit un bulletin de salaire mensuel** comportant les mentions légales habituelles : coordonnées de l'entreprise, coordonnées de l'apprenti-e, période de référence, nombre d'heures (151.67h par mois) et rémunération en fonction du pourcentage du SMIC.
- L'employeur doit remplir la **Déclaration Sociale Nominative mensuelle.**
- Le contrat d'apprentissage, comme tout contrat de travail **est soumis au respect des durées légales.** Quelques caractéristiques particulières sont toutefois à prendre en compte.:

LES CARACTERISTIQUES LEGALES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Repos Hebdomadaire

- La semaine de travail est répartie sur 5 jours, éventuellement sur 6 jours
- Pas de travail le dimanche, ni les jours fériés, sauf dispositions prévues aux conventions collectives ou dérogations.
- Pas d'heures supplémentaires, avec cependant possibilité de dérogation jusqu'à 10h/j, avec un maximum de 40h/s, dans les entreprises d'aménagements paysagers.
- Les jours de repos hebdomadaires précédents la semaine de retour au CFA doivent être obligatoirement le samedi et dimanche.

Le repos hebdomadaire est d'au moins 24 heures consécutives, qui s'ajoute à l'obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives. Par conséquent, la durée minimale du repos hebdomadaire est fixée à **35h consécutives. Le plus souvent, le salarié bénéficie de 2 jours de repos*

- Pour les apprenti(e)s mineurs:
  - Pas de travail de nuit (20h-6h)
  - 2 jours de repos consécutifs obligatoires

Congés Payés

L'apprenti-e a droit, comme tout salarié à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés de congés payés par année de travail

- L'apprenti-e ne peut pas exiger de congés payés avant le 31 mai de l'année qui suit le début du contrat
- C'est l'employeur qui fixe les périodes de congés en négociation avec l'apprenti-e; en cas de désaccord, c'est l'employeur qui tranche
- Il faut respecter les conventions collectives si elles existent
- Les jeunes de moins de 21 ans ont droit à 30 jours ouvrables de congés payés même s'ils n'ont pas travaillé suffisamment (sur leur demande et le congé est payé proportionnellement au tps de travail).
- Rémunération des jours fériés:
  - Un jour habituellement travaillé : indemnisation
  - Un jour habituellement non-travaillé : pas d'indemnisation

LES CARACTERISTIQUES LEGALES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La rupture de contrat

- Elle peut être unilatérale pendant la période d'essai. (45 jours)
- D'un commun accord au-delà de la période d'essaie
- Sur décision de l'employeur en cas de faute majeure, faute grave ou inaptitude (selon modalités définies par la loi) ou en cas d'exclusion définitive du CFA.
- Suite à liquidation judiciaire
- À l'initiative de l'apprenti-e
- Le document officiel de rupture de contrat est à retirer auprès du CFA ou de l'OPCO de rattachement.

Dérogation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail

- Le code du Travail interdit aux travailleurs mineurs d'utiliser certaines machines et d'effectuer certains travaux considérés dangereux*. Une déclaration de dérogation pour l'utilisation de ces machines est obligatoire. Elle est à demander auprès des CFA ou à l'Unité Territoriale de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi). + VIP Obligatoire
- Le document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) est obligatoire.

**est considéré notamment comme dangereux tout matériel mû par un moteur thermique, électrique, hydraulique ou à air comprimé*

Que se passe t-il en cas d'accident ?

- L'apprenti-e est couvert par la MSA ou la CPAM dans la mesure où le maître d'apprentissage l'a déclaré-e.
- En cas d'accident du travail, l'employeur doit faire la déclaration et la transmettre dans les 48 heures à la caisse de la MSA ou CPAM.

L'accident qui a lieu au CFA est également un accident du travail.

CONTACTS ET COORDONNEES

CFAA du Lot :
Avenue de la Garenne 46 500 Gramat — La Prairie du Château 46120 Lacapelle-Marival
Tél : 05 65 40 80 28
Email : cfa.lot@educagri.fr
site internet : www.animapole.fr

Clara MAS-OREA, Responsable de Communication et relation aux Entreprises
Tel : 05.65.40.93.60 / 06.23.04.28.79
Email : clara.mas-orea@educagri.fr

Isabelle BONNASSIE, référente apprentissage CAPa, BP, BTSA
tel : 05.65.40.49.12
Email : isabelle.bonnassie@educagri.fr

Magali LAVALLEY, référente apprentissage CS Ovin, CS Caprin
tel : 05.65.38.61.62
Email : magali.lavalley@educagri.fr

Emilie LOURENCO, référente apprentissage CS AEB
tel : 05.65.38.66.77
Email : emilie.lourenco@educagri.fr

Mutualité Sociale Agricole Midi-Pyrénées Nord (MSA) :
159 rue du Pape Jean XXIII, BP 279, 46014 CAHORS Cedex 9 -
Tél. : 05 65 35 86 00

DIRRECTE -Unité Territorial du Lot :
120 Rue des Carmes 46 000 CAHORS CEDEX
Tél : 05 65 20 31 15
Email : dd-46.direction@dirrecte.gouv.fr

WWW.ANIMAPOLE.FR

Choisir l'apprentissage c'est prendre le chemin de l'avenir !