



# L'apprentissage : mode d'emploi

## Qui est concerné ?

**LE PUBLIC :** tout jeune de 16 à 25 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire peut conclure un contrat d'apprentissage.

**L'ENTREPRISE :** toute entreprise du secteur privé et public (non industriel et non commercial) désigne en son sein un **maître d'apprentissage** qui conseille et encadre l'apprenti(e). Il doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité, assurer le **suivi pédagogique du jeune** sur le lieu de travail en lien avec le Centre de Formation d'Apprenti(e)s (CFA) et **veiller à sa bonne insertion professionnelle dans l'entreprise**.

Il doit également :

→ **être titulaire d'un diplôme en rapport avec la formation prévue d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti(e) et justifier de 3 ans d'expérience dans la branche professionnelle**

ou

→ **être titulaire d'un diplôme en rapport avec la formation prévue de niveau inférieur et justifier de 5 ans d'expérience dans la branche professionnelle\***.

Le maître d'apprentissage désigné dans le contrat d'apprentissage est :

- soit le chef d'entreprise,
- soit l'un des salariés de l'entreprise,

Le nombre d'apprenti(e)s par maître d'apprentissage est limité à deux.

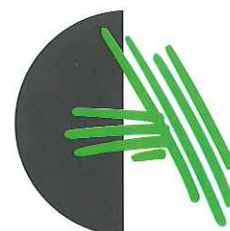
\* Pour les nouveaux maîtres d'apprentissage sans diplôme, une dérogation peut être demandée à la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) afin de pouvoir encadrer un(e) apprenti(e).

## Comment ça marche ?

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail rémunéré, conclu pour une durée variant de 1 à 3 ans**.

Ce contrat comporte une période d'essai de deux mois, au-delà de laquelle il ne peut être rompu que par accord des deux parties. Il peut être signé, **au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 3 mois après le début de la formation**.

L'apprenti(e) bénéficie d'une formation alternée entre le CFA pour la partie théorique et une entreprise pour la partie pratique. L'objectif de ce contrat est de permettre à un jeune d'obtenir une **qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme** (du CAP à Ingénieur).



CHAMBRE  
D'AGRICULTURE  
ISÈRE

Juin 2010



## Engagements de l'apprenti(e) et de l'employeur

### L'apprenti(e) s'engage à :

- suivre avec assiduité la formation en CFA et en entreprise,
- effectuer le travail confié par son employeur,
- respecter le règlement du CFA et de l'entreprise (notamment les horaires et les consignes de sécurité),
- se présenter à l'examen..

### L'employeur s'engage à :

- inscrire l'apprenti(e) dans le CFA correspondant au métier préparé et prendre rendez-vous auprès de la Médecine du Travail pour une visite médicale avant embauche,
- guider l'apprenti(e) dans l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme,
- lui permettre de suivre les enseignements dispensés par le CFA,
- respecter la législation du travail : horaires, congés, travail de nuit...
- verser à l'apprenti(e) le salaire prévu au contrat et l'ajuster à l'évolution du SMIC.



## Durée du travail

La durée légale du travail est de **35 heures par semaine et 8 heures par jour** (pouvant aller jusqu'à 10 heures/jour et 48 heures par semaine pour les plus de 18 ans).

Elle comprend le temps passé en entreprise et les heures de formation en CFA. **La réglementation spécifique aux mineurs s'applique aux apprenti(e)s.**

Tous les apprenti(e)s ont droit aux congés payés légaux, **soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail accompli**. Ils bénéficient également de 5 jours ouvrables de congés pour préparer leur examen. Ces jours doivent être pris dans le mois qui précède l'épreuve.

## Rémunération de l'apprenti(e) :

Tout au long de sa formation l'apprenti(e) perçoit un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC, déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

### → Cas général

ANNÉE DU CONTRAT ÂGE DE L'APPRENTI(E)	16-17	18-20	21 ET +
1 <sup>ère</sup> année	25 %	41 %	53 %
2 <sup>e</sup> année	37 %	49 %	61 %
3 <sup>e</sup> année	53 %	65 %	78 %

Rémunération en % du SMIC.

### → Conventions collectives départementales spécifiques :

Pour les nouveaux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010, deux avenants en cours d'extension fixent les taux de salaires applicables aux apprentis par rapport au SMIC pour les conventions collectives suivantes :

- exploitations de polyculture, élevage, arboriculture, viticulture, maraîchage, champignonnières, services de remplacement des agriculteurs et CUMA du département de l'Isère (avenant n° 86 du 6 avril 2010).

et

- exploitations de cultures spécialisées (horticulture, pépinières) du département de l'Isère (avenant n° 74 du 6 avril 2010).

ANNÉE DU CONTRAT ÂGE DE L'APPRENTI(E)	16-17	18-20	21 ET +
1 <sup>ère</sup> année	25 %	41 %	53 %
2 <sup>e</sup> année	41 %	53 %	65 %
3 <sup>e</sup> année	53 %	65 %	80 %

Rémunération en % du SMIC.

☛ Les taux sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'anniversaire des 18 ou 21 ans

☛ Si l'apprenti(e) est logé(e) et/ou nourri(e) par son employeur, ce dernier peut déduire de son salaire des avantages en nature (voir fiche jointe).





# Quels avantages financiers ?

## \* Pour l'employeur

### → EXONÉRATION DES COTISATIONS SOCIALES

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, l'État prend en charge l'ensemble des cotisations sociales (patronales et salariales) à l'exception des suivantes selon les conventions collectives :

- médecine du travail
- accident du travail
- prévoyance décès, incapacités temporaire et permanente
- complémentaire frais de santé
- autres cotisations conventionnelles.

### → AIDES RÉGIONALES

**AIDES DE BASE :** concernent tout employeur d'apprenti(e)s du secteur privé et les employeurs du secteur public de moins de 100 salariés

- **Aide générale :** 1 000 € pour tout contrat d'apprentissage qui se poursuit depuis 6 mois révolus à compter du premier jour de l'embauche. Cette aide est versée à la fin de chaque année du cycle de formation. Elle est forfaitaire la première année du contrat et proratisée selon la durée effective du contrat pour les années suivantes.
- **Soutien à la formation :** 500 € pour l'emploi de jeunes majeurs sans diplôme ou sans qualification ; cette aide est versée à la fin de chaque année du cycle de formation et proratisée en fonction de l'assiduité du jeune en CFA.

**BONIFICATIONS :** concernent les entreprises du secteur privé de moins de 20 salariés :

- 500 € par contrat pour l'embauche d'un(e) apprenti(e) préparant un diplôme de niveau IV (Bac Pro, Brevet Professionnel,...) ; cette aide est versée à la fin du cycle de formation et proratisée en fonction de l'assiduité du jeune en CFA.
- 1 500 € par contrat pour l'embauche d'un(e) apprenti(e) préparant un diplôme de niveau V (CAPA,...) ; cette aide est proratisée en fonction de l'assiduité du jeune en CFA et versée :
  - en une fois à la fin d'un cycle de formation d'un an,
  - pour moitié à la fin de chaque année pour un cycle de formation de 2 ans.
- 500 € pour le suivi d'une formation de minimum 7 heures dans la limite de la durée du contrat par le maître d'apprentissage déclaré au contrat ; cette aide est versée en une seule fois au cours de la carrière du maître d'apprentissage

**NB :** Tout contrat d'apprentissage enregistré par la Chambre d'agriculture est transmis au Conseil régional qui calcule le montant des aides attribuées à l'entreprise.

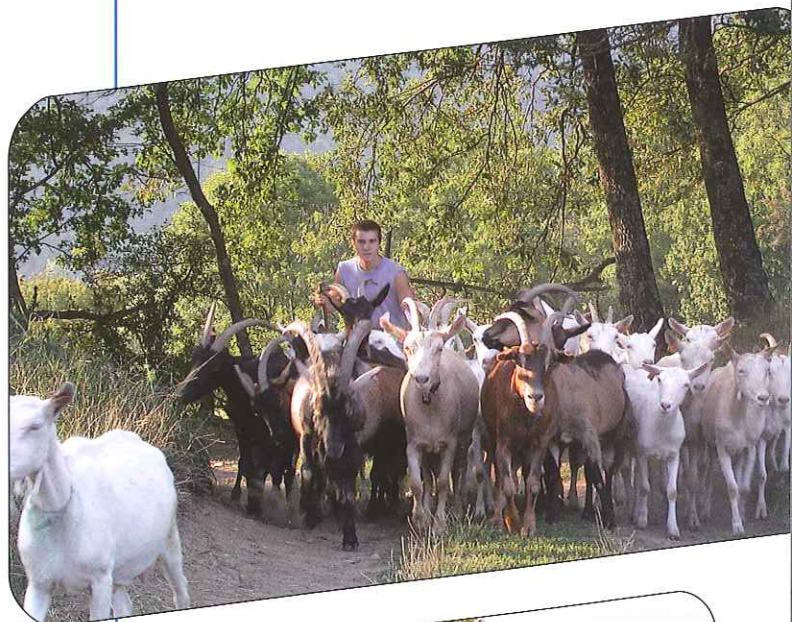
## \* Pour l'apprenti(e)

### → STATUT

- « **Apprenti(e) Etudiant(e) des Métiers** » : ce statut s'accompagne des mesures d'aides au logement et aux transports.
- Une **carte nationale d'apprenti(e)** est délivrée à l'élève par son centre de formation (sur le modèle de la carte étudiant) lui permettant de bénéficier de réductions tarifaires sur les activités culturelles et sportives, restaurants universitaires, ...).

### → AIDES FISCALES ET SOCIALES

- le **revenu de l'apprenti(e)** inférieur ou égal au SMIC est **non imposable** ou non imputable au foyer fiscal de rattachement,
- les **allocations familiales** sont versées aux parents de l'apprenti(e) jusqu'à ses 20 ans si sa rémunération est inférieure à 55% du SMIC.





## Employeur :

### quel interlocuteur pour vos démarches ?

#### LE SERVICE APPRENTISSAGE DE LA CHAMBRE D'AGRICULTURE DE L'ISÈRE

- vous accueille et vous informe sur la procédure d'embauche des apprenti(e)s et sur l'accomplissement des diverses formalités,
- accueille et informe les futurs apprenti(e)s et assure une mise en relation avec les maîtres d'apprentissage,
- gère l'ensemble des dossiers apprentissage : examen du contrat au regard des dispositions législatives et réglementaires, respect des délais,
- enregistre le contrat et vous renvoie un exemplaire ainsi qu'à l'apprenti(e) puis fournit une copie aux organismes suivants : DIRECCTE (pour la validation de l'enregistrement), MSA, DRAAF, Caisse de Retraite, CFA.



### Le PACK Apprentissage !

#### Prestation d'accompagnement proposée par la Chambre d'agriculture de l'Isère :

- suivi technique et conseils personnalisés tout au long du contrat par des professionnels (législation, aides financières...)
- constitution du dossier et fourniture des documents officiels
- rédaction et édition du contrat d'apprentissage
- lien avec les différents organismes intervenant dans le contrat (CFA, DIRECCTE, médecine du travail et service cotisations MSA, Conseil régional, Inspection de l'apprentissage)
- traitement des situations dérogatoires et suivi.

### Quels avantages pour vous ?

- Un service "clé en mains",
- Une simplification des formalités,
- Un gage de sécurité,
- Un gain de temps.

## Contactez-nous !

### Service Apprentissage Chambre d'Agriculture de l'Isère

40, Avenue Marcelin Berthelot  
BP 2608, 38036 GRENOBLE Cedex 2

Permanences téléphoniques au 04 76 20 67 57  
les lundis, mardis, jeudis, vendredis de 9h à 12h.

Accueil sur rendez-vous à Grenoble les mardis et jeudis de 14h à 17h.

Par mail : [accueil.apprentissage@isere.chambagri.fr](mailto:accueil.apprentissage@isere.chambagri.fr)

