



**AGRICULTURES
& TERRITOIRES**

**CHAMBRE D'AGRICULTURE
CHARENTE-MARITIME**

Entreprise certifiée Iso 9001

CONTRAT D'APPRENTISSAGE : LES DEMARCHES A REALISER

PONS Rachel – 28/04/2016

En votre qualité d'employeur, c'est à vous de vérifier que toutes les conditions sont réunies et de vous engager à avoir en votre possession les pièces justificatives qui pourront vous être demandées.

La Chambre d'agriculture enregistre votre contrat s'il est complet et conforme :

Complet : **toutes** les informations du Cerfa sont renseignées, y compris l'engagement de l'employeur sur l'éligibilité du maître d'apprentissage et sur les pièces en sa possession.
(cases à cocher sur le CERFA même si vous êtes déjà maître d'apprentissage)

Conforme : les informations portées sur le Cerfa sont conformes à la réglementation.

La Chambre d'agriculture peut, dans certains cas, demander à voir les pièces, mais cette vérification n'est pas systématique ; c'est l'employeur qui s'engage.

La Chambre d'agriculture ne peut pas être tenue pour responsable si l'employeur s'engage sur de fausses attestations.

1) Les engagements de l'employeur : Attester que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction et que le nombre maximal d'apprentis(es) est respecté.

Le maître d'apprentissage doit remplir l'une des conditions de compétence professionnelle suivantes :

- Etre titulaire d'un **diplôme** relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme préparé par l'apprenti(e) et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une **expérience professionnelle de deux années** en relation avec la qualification visée par le diplôme préparé.

Ou

- Posséder une **expérience professionnelle de trois ans** en rapport avec le diplôme préparé par l'apprenti(e) et obtenir un **avis favorable** du Directeur Régional de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF).

Ou

- Posséder une **expérience professionnelle de trois ans** en rapport avec le diplôme préparé par l'apprenti(e) et un niveau minimal de qualification déterminé par la Commission Départementale de l'Emploi et de l'Insertion (CDEI).

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise, un salarié de l'entreprise : la personne qui sera le plus souvent en relation avec l'apprenti(e), et qui peut justifier de ses compétences professionnelles.

Le maître d'apprentissage ne doit pas avoir plus de deux apprentis(es) sous sa responsabilité plus éventuellement un redoublant.

L'entreprise doit posséder son Document d'Evaluation des Risques Professionnels (DUER).

Si vous ne l'avez pas, la Chambre d'agriculture peut vous aider à l'obtenir.

Pièces que l'employeur doit avoir en sa possession :

- Copie du/des diplômes du maître d'apprentissage
- Justificatifs d'expérience professionnelle faisant apparaître la durée de l'expérience professionnelle du maître d'apprentissage : copie des contrats de travail, copie des certificats de travail, attestation d'affiliation à la MSA, extrait K-bis
- En cas d'absence de diplôme : avis favorable de l'inspection de l'apprentissage (DRAAF, DRJSCS ou Rectorat)
- Autorisation de travail sur le territoire pour les jeunes étrangers hors Union Européenne

Copie à fournir avec le contrat d'apprentissage

2) Faire les démarches auprès du CFA

Envoyer le contrat au CFA pour faire compléter la partie formation et pour obtenir une attestation d'inscription (le visa du CFA sur le contrat d'apprentissage vaut attestation) ainsi que les informations relatives à la formation.

Pièces que l'employeur doit avoir en sa possession :

- Attestation d'inscription délivrée par le CFA (le visa sur le contrat peut suffire)

3) Faire les éventuelles demandes de dérogations

➤ **Modification de la durée du contrat**

La durée du contrat d'apprentissage peut être modulée :

- Aménagement de la durée du contrat pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti(e) ou de la spécificité de la formation,
- Allongement de la durée du contrat pour un(e) apprenti(e) reconnu(e) travailleur handicapé,
- Réduction de la durée du contrat pour un jeune qui a commencé la formation sous un autre statut ou qui est déjà titulaire d'un diplôme de même niveau.

➤ **Date de début de contrat hors période légale**

La date de début du contrat doit normalement se situer dans une période allant de trois mois avant à trois mois après la date de début du cycle de formation au CFA.

Il peut arriver que le début du contrat soit situé en dehors de cette période légale : dans ce cas une dérogation est nécessaire sauf s'il s'agit d'un nouveau contrat suite à rupture.

Ces dérogations doivent être sollicitées auprès de l'autorité académique : DRAAF, Rectorat.

Pour l'examen d'une situation particulière, il est conseillé de contacter le Centre de Formation d'Apprentis.

Pièces que l'employeur doit avoir en sa possession :

- dérogation accordée par l'autorité académique de réduire ou d'allonger la durée du contrat
- dérogation accordée par l'autorité académique de fixer le début de l'apprentissage hors période légale

4) Faire une déclaration préalable à l'embauche

Elle est obligatoire et doit être réalisée dans les huit jours qui précèdent le commencement du contrat auprès de la MSA du département.

La déclaration préalable à l'embauche « DPAE » vous permet d'affilier votre apprenti(e) aux assurances sociales obligatoires. Il(elle) pourra ainsi être garanti(e), entre autre, en maladie et accidents du travail.

L'employeur remplit sur papier ou par Internet le formulaire qui comporte plusieurs volets dont l'un doit être remis à l'apprenti(e). Mais 3 sont à fournir pour l'enregistrement.

Attention, le défaut de « DPAE » expose l'employeur à des poursuites.

De son côté l'apprenti(e) devra contacter la MSA pour s'inscrire.

5) Faire passer à son apprenti(e) une visite médicale d'aptitude auprès du Service Santé et Sécurité de la MSA

Cette visite doit avoir lieu :

- Avant l'embauche ou au plus tard 30 jours à partir de celle-ci pour :
 - les apprentis(es) mineurs(es)
 - les apprentis(es) reconnus(es) travailleurs handicapés
 - les apprentis(es) affectés(es) à certains travaux dangereux
- dans les 3 mois qui suivent l'embauche pour les apprentis majeurs

Si l'apprenti(e) mineur(e) doit effectuer des heures supplémentaires (au-delà de 35 heures hebdomadaires et de 8 heures quotidiennes), une demande de dérogation est également nécessaire.

Pièces que l'employeur doit avoir en sa possession :

- certificat médical d'aptitude
- le cas échéant, dérogation pour heures supplémentaires pour les apprentis mineurs

6) Faire une déclaration de dérogation à l'affectation des jeunes aux travaux interdits

Cette déclaration est valable 3 ans. Vous devrez envoyer à l'inspecteur du travail une simple déclaration avant l'affectation du jeune aux travaux interdits par tout moyen conférant date certaine. Vous devrez respecter au préalable les règles de prévention suivante :

- Avoir réalisé l'évaluation des risques professionnels et mis en œuvre les actions de prévention
- Avoir satisfait à vos obligations en matière de formation à la sécurité (cette formation étant adaptée à l'âge, au niveau de formation et l'expérience professionnelle du jeune) et d'information
- Assurer l'encadrement du jeune par une personne compétente durant les travaux
- Avoir obtenu, pour chaque jeune, un avis médical d'aptitude

ZOOM : nouvelle procédure de dérogation aux travaux réglementés pour les apprentis(es) de 15 à 18 ans

Cette procédure a évolué au 2 mai 2015. 2 décrets du 17 avril 2015 simplifient la réglementation relative aux jeunes travailleurs en matière de travaux interdits.

- ➔ L'employeur doit envoyer à l'inspecteur du travail une simple déclaration de dérogation avant l'affectation des jeunes aux travaux interdits par tout moyen conférant date certaine. Cette déclaration sera valable 3 ans. Décret 2015-443
- ➔ Le travail en hauteur est désormais accordé sous certaines conditions Décret 2015-444 :
 - Pour l'utilisation d'échelles, escabeaux et marchepieds, dans les conditions prévues à l'article R 4323-63 du Code du Travail
 - Pour les travaux pour lesquels des dispositifs de protection collective ne peuvent être mis en œuvre, à condition que le jeune soit muni d'un équipement de protection individuelle, qu'il soit informé et formé.

Le formulaire est disponible auprès de la DIRECCTE.

De plus, les informations qui devaient jusqu'alors être transmises à l'inspection du travail (identité du jeune, formation professionnelle suivie, avis médical d'aptitude, information et formation à la sécurité dispensée, identité et qualité ou fonction de l'encadrant) seront désormais seulement tenues à la disposition de l'inspecteur du travail.

Lorsqu'une autorisation de déroger a été accordée avant la parution du décret, elle demeure valable pour la durée fixée par la décision.

Diverses coordonnées :

Inspection du travail : Cité administrative Chasseloup Laubat – Avenue de la Porte Dauphine
17021 LA ROCHELLE Cedex 1 (05) 46 50 86 68

DIRECCTE: idem adresse (05) 46 50 86 78

MSA : Fief Montlouis – 17109 SAINTES Cedex (05) 46 97 53 10

Contact Chambre d'agriculture :

Rachel PONS – Assistante Apprentissage – CS 85074 - 2, avenue de Fétilly
17074 LA ROCHELLE Cedex 9

Tél : 05 46 50 45 00 -

Mail : apprentissage@charente-maritime.chambagri.fr

Le service est ouvert tous les jours de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00.

Vous pouvez retrouver des documents sur le site de la Chambre d'agriculture 17 à l'adresse suivante : <http://www.charente-maritime.chambagri.fr>

Onglet Formations / Apprentissage