

## CONTRAT D'APPRENTISSAGE : QUESTIONS-RÉPONSES

Un apprenti n'est pas un salarié comme les autres ! L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes une formation pratique et théorique en vue d'obtenir un diplôme. Cela confère au contrat d'apprentissage un régime particulier, avec des droits et des obligations de l'employeur, de l'apprenti mais aussi du centre de formation. Quelques réponses aux questions posées permettent d'y voir plus clair.



### 1. En tant qu'employeur d'un apprenti, à quoi je m'engage ?

L'employeur assure la formation pratique de l'apprenti ; cela signifie que les tâches qui sont confiées à l'apprenti doivent correspondre au niveau attendu et à son degré de progression. Le travail demandé doit être en relation avec la formation et le diplôme préparé.

La personne responsable de la formation de l'apprenti est le maître d'apprentissage : il peut être l'employeur ou un salarié de l'exploitation. Des exigences de moralité et d'expérience professionnelle sont requises. Le maître d'apprentissage accompagne au plus deux apprentis. En parallèle, la réglementation du travail s'applique comme à tous les salariés. L'employeur s'engage à fournir un travail et à verser un salaire ; l'apprenti s'oblige à travailler et à suivre sa formation le temps de son contrat.

### 2. Quelle est la durée du contrat d'apprentissage ?

En principe, la durée du contrat est de 1 à 3 ans, selon la durée du cycle de formation pour l'obtention du diplôme préparé. Des dérogations sont possibles, lorsque le jeune a déjà un diplôme de niveau équivalent ou supérieur par exemple, ou selon ses acquis antérieurs. La dérogation est à envisager avec le centre de formation et la DRAAF. Le contrat peut aussi être prolongé si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ou s'il a échoué à l'examen.

Le temps du contrat, l'apprenti alternera les périodes de travail chez son employeur et les périodes de formation en centre.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage en CDI, avec une première période d'apprentissage.

### 3. Quelle forme prend le contrat d'apprentissage et où le déclarer ?

Le contrat est écrit en trois exemplaires originaux, signés par l'employeur et l'apprenti (et ses parents s'il est mineur) et visés par le centre de formation. Pour simplifier la rédaction, il existe un formulaire de contrat-type.

Le contrat est enregistré par la Chambre d'agriculture pour les entreprises relevant de la MSA, accompagné des pièces justificatives requises et des éventuelles dérogations et autorisations. A faire avant le début du contrat ou dans les 5 jours.

### 4. A quel âge peut-on devenir apprenti ?

En principe, les apprentis ont entre 16 et 25 ans. Un jeune de 15 ans peut toutefois être concerné s'il a effectué son année de 3<sup>ème</sup>. A l'inverse, des cas particuliers peuvent repousser la limite d'âge. Si l'apprenti est mineur, des règles s'imposent concernant la durée du travail, l'interdiction du travail du dimanche, des jours fériés et de nuit, le repos, mais aussi à propos du matériel utilisé et des travaux effectués. Certains travaux sont réglementés et soumis à dérogation de la DIRECCTE, d'autres sont purement interdits.

### 5. Mon apprenti est mineur, peut-il conduire un tracteur ?

La conduite du tracteur est autorisée si le jeune a été formé et si le tracteur dispose d'une cabine ou d'un arceau de sécurité et d'une ceinture. Elle est interdite, sans pouvoir être autorisée par la DIRECCTE si le tracteur n'est pas équipé des dispositifs de protection en cas de renversement ou

de ceinture. L'apprenti de 16 à 18 ans peut conduire sur la route mais le jeune de 15 ans ne peut conduire que dans les champs ou les espaces privés interdits à la circulation du public.

### Exemples de travaux ou matériels dont l'utilisation est soumise à dérogation :

Moissonneuse, herse, nettoyeur HP, dessileuse, charrue...

La réglementation a été modifiée en 2013 ; il est possible de faire une demande de dérogation à la DIRECCTE pour 3 ans et pour l'ensemble des salariés concernés dans l'exploitation. Des imprimés et fiches techniques par filière sont disponibles. La dérogation ou la demande de dérogation est à joindre avec le contrat pour l'enregistrement à la Chambre d'agriculture.

A noter que la dérogation est à demander même quand l'apprenti est de la famille de l'employeur !

### 6. Quelle est la rémunération à prévoir ?

La rémunération de l'apprenti est fonction de son âge, de son année de formation et de la convention collective applicable à son entreprise.

L'apprenti est rémunéré sur la base de 151,67 h (mois complet) ; en effet, le temps qu'il passe en formation est considéré comme du temps de travail et fait l'objet d'une rémunération au même titre que le temps travaillé.

Les conventions collectives prévoient aussi des règles sur les rémunérations en nature des apprentis (nourriture, logement) .

Par exemple, la convention collective pour les exploitations de polyculture élevage en Vendée fait référence au code du travail :

PolyC-élev. 85	Age de l'apprenti			
	Année d'exécution du contrat	jusqu' à 17 ans	18/20 ans	21 ans et +
1 <sup>ère</sup> année		25 %	41 %	53 %
2 <sup>ème</sup> année		37 %	37 %	61 %
3 <sup>ème</sup> année		53 %	65 %	78 %
% Du SMIC ou du salaire conventionnel correspondant à l'emploi occupé si plus favorable.				

Pour les exploitations de polyculture élevage de **Maine et Loire**, la convention collective fixe la rémunération suivante :

PolyC-élev. 49	Age de l'apprenti		
	Année d'exécution du contrat	jusqu' à 17 ans	18/20 ans
1 <sup>ère</sup> année	50 %	50 %	53 %
2 <sup>ème</sup> année	60 %	60 %	61 %
3 <sup>ème</sup> année	60 %	65 %	78 %

% Du SMIC ou du salaire conventionnel du coefficient 110 s'il est plus favorable.

### 7. Si mon apprenti ne vient plus sur l'exploitation, puis-je mettre fin à son contrat ?

Pendant les deux premiers mois, le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, sans motif particulier. Passé les deux mois, pour mettre fin au contrat, il faut soit l'accord des deux parties, soit une résiliation prononcée par le conseil de prud'hommes en cas de manquements répétés aux obligations ou de faute grave.

L'apprenti ne peut alors pas démissionner et ses absences injustifiées ne donnent lieu à la rupture du contrat qu'en cas d'accord des parties ou de résiliation par le tribunal.

### 8. Est-il vrai que l'apprenti bénéficie de jours de congés supplémentaires ?

En plus des congés applicables à l'ensemble des salariés, l'apprenti bénéficie d'un congé de 5 jours ouvrables pour la préparation de ses examens.

### 9. Y'a-t-il toujours des aides pour soutenir l'apprentissage ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'aide est remplacée par une prime à l'apprentissage versée par les régions aux seules entreprises de moins de 11 salariés. Elle est de 1 000 € par année de cycle de formation, selon l'assiduité de l'apprenti. La demande est générée par l'enregistrement du contrat.

Il y a aussi une exonération des charges patronales et salariales, sauf cotisations liées à l'accident du travail et les maladies professionnelles ; ainsi qu'un crédit d'impôt apprentissage de 1 600 € par nombre moyen d'apprentis en 1<sup>ère</sup> année de formation qui préparent un diplôme au plus égal à un BAC + 2.

### 10. Quelle différence avec le contrat de professionnalisation ?

Il s'agit aussi d'un contrat de formation par alternance, qui relève cette fois de la formation continue. Il s'adresse aux jeunes de 18 à 25

ans mais aussi aux demandeurs d'emploi, bénéficiaires de minima sociaux ou de contrats aidés. L'objectif est d'obtenir une qualification reconnue. Il est conclu pour une durée de 6 mois à 24 mois, mais peut aussi prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée. Enfin, le salaire correspond à un pourcentage du SMIC, selon la formation initiale et l'âge du titulaire du contrat.

### 11. Et avec le stage ?

Un stage n'est pas un contrat de travail mais une mise en situation professionnelle. Il fait l'objet d'une convention tripartite avec l'établissement d'enseignement, le stagiaire et l'entreprise d'accueil. Une gratification est obligatoire quand le stage a une durée supérieure à deux mois.

**N'hésitez pas à contacter le service social de l'AFoCG pour plus de précisions et connaître les dispositions de votre convention collective !**

sfaugeron@afocg.fr ou  
02.51.46.23.99

## LE WWOOFING :

### Quel cadre juridique pour accueillir des personnes sur mon exploitation ?



Le WWOOFing (Word Wide Opportunities on Organic Farm) consiste à accueillir sur son exploitation agricole, des personnes désireuses de découvrir et partager un mode de vie. Elles sont logées, nourries et participent aux activités de l'exploitation.

#### 1. Une pratique reconnue

La convention sur la lutte contre le travail dissimulé en agriculture conclue à l'occasion du salon de l'agriculture 2014, avec les ministres de l'agriculture et du travail, reconnaît cette pratique et la définit comme « un mode de découverte de la vie à la ferme, entre initiation et loisir » ou à des « va-

cances actives à la campagne permettant à une personne d'accompagner l'exploitant dans certaines de ses activités, en dehors de toute relation de travail ».

#### 2. Un cadre juridique limité, proche du contrat de travail

Il n'y a pas de cadre juridique spécifique à cette pratique et il convient d'être vigilant si la réalité de la situation permet de relever :

- une prestation de travail,
  - une rémunération (y compris en nature comme le gîte et le couvert),
  - une subordination juridique envers l'exploitant (qui définit le cadre de l'activité, les horaires, donne des directives, ...),
- auquel cas on serait en présence d'un contrat de travail, devant être déclaré et soumis aux cotisations sociales, pour ne pas être inquiété de travail dissimulé.

Pour la MSA, le WWOOFing n'est pas du bénévolat car il n'est pas gratuit. Il n'est pas non plus de l'entraide agricole, à défaut d'un échange de services entre agriculteurs ; ni un stage, en l'absence de convention avec un établissement d'enseignement.

Il peut s'agir d'une expérience où d'une personne invitée qui participe librement et volontairement aux activités, de manière occasionnelle et très limitée dans le temps, sans être tenue par un cadre de travail et de rentabilité ; le WWOOFer doit alors s'assurer d'être couvert en cas d'accident sur l'exploitation.

Si le WWOOFer accomplit un réel travail ou est invité pour servir de main d'œuvre, il faut alors établir un contrat de travail.