

Le contrat d'apprentissage est un **CONTRAT DE TRAVAIL** particulier, rédigé à l'aide d'un formulaire « Cerfa » qui est soumis à une procédure d'enregistrement par les Compagnies consulaires, depuis le 2 août 2005 (loi en faveur des Petites et Moyennes Entreprises). Il peut être conclu par **des jeunes de 16 à moins de 26 ans** (hors dérogations possibles), pour une durée allant de 1 à 3 ans, selon le cycle de formation suivi. La formation en CFA varie de 400 à 750 h par an suivant le diplôme préparé. Il donne lieu pour les entreprises, à des exonérations de charges et à des aides financières de l'Etat et la Région.

Remplir le contrat d'apprentissage sans oublier de rubriques (☎ service apprentissage 05 45 67 49 81)

Le remplissage du cadre concernant l'apprenti est très important. C'est grâce aux informations de ce cadre que le salaire de l'apprenti sera déterminé :

- Situation avant contrat : s'il a déjà fait un contrat d'apprentissage, vous ne pourrez pas lui verser un salaire inférieur à ce qu'il touchait précédemment.
- Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé : si un apprenti prépare un diplôme de même niveau et complémentaire au précédent il faudra rajouter 15% au salaire...

La Chambre d'Agriculture peut pré-remplir le contrat pour que vous n'ayez plus qu'à le signer, la démarche peut se faire par téléphone (n° ci-dessus)

Tous les employeurs de main-d'œuvre doivent procéder à l'évaluation des risques professionnels. Ce document consiste à identifier toutes les activités susceptibles de causer des accidents ou d'engendrer des maladies professionnelles et de proposer des actions de prévention. La MSA peut vous accompagner dans la rédaction et la mise en œuvre de ce document.

L'enregistrement du contrat

Dès réception du **contrat complet**, il est enregistré. 15 jours plus tard vous recevrez, ainsi que votre apprenti, votre volet du contrat enregistré.

Une copie du contrat enregistré sera envoyée par nos soins à la MSA, à la caisse de retraite complémentaire, au CFA, à la DRAAF, à la DARES et au Conseil Régional (versement des primes).

Rémunération de l'apprenti

Attention **si l'apprenti a déjà réalisé un contrat** (dans une autre entreprise par exemple), **le % de salaire ne peut pas être inférieur à celui qu'il percevait précédemment.** Demander à l'apprenti **une copie du précédent contrat (et éventuellement une copie de la rupture de ce contrat).**

Grille des salaires des apprentis SMIC à 9,53 €/heure à compter du 1er janvier 2014

Ex de calcul : 9,53 € x 25% = 2,3825 € x 151,67 heures = 361.35 €

		% salaire	Nbre heures/mois	Salaire mensuel SMIC à 9.53€/h	Assiette*
16-17 ANS	1ère année	25% du SMIC	151.67	361.35 €	202.36 €
	2ème année	37% du SMIC	151.67	534.80 €	375.81 €
	3ème année	53% du SMIC	151.67	766.07 €	607.07 €
18-20 ans	1ère année	41% du SMIC	151.67	592.62 €	433.62 €
	2ème année	49% du SMIC	151.67	708.25 €	549.26 €
	3ème année	65% du SMIC	151.67	939.52 €	780.52 €
21-25 ans	1ère année	53% du SMIC	151.67	766.07 €	607.07 €
	2ème année	61% du SMIC	151.67	881.70 €	722.71 €
	3ème année	78% du SMIC	151.67	1 127.42 €	968.43 €

*Assiette : c'est à partir de l'assiette que sont calculées les charges salariales et patronales. Elle se calcule de la manière suivante : **le taux du SMIC au 1er janvier de l'année x (% de l'apprenti - 11%) x 151,67 heures.**

Avantages en nature : déductions possibles (tarif 2014)

Vous pouvez déduire les frais de repas et de logement du salaire de votre apprenti. Ces déductions ne peuvent cependant pas excéder un montant égal aux trois quarts du salaire. La valeur forfaitaire de ces frais est, entre autres, transmise par la MSA en début d'année soit, **pour 2014** : 4,60 € par repas et 66,70 € pour une chambre. Pour un apprenti il faut multiplier cette valeur par 75% et vous obtenez ainsi le montant que vous pouvez déduire (*le petit déjeuner n'est pas comptabilisé dans les repas*) :

- **repas** par jour : valeur forfaitaire * 75% (soit 4,60 € x 75% = **3,45€ ou 6,90 €** s'il prend les 2 repas chez vous)
- **logement** mensuel : valeur forfaitaire *75% (soit : 66,70 € x 75 % = **50,02 €**)

Les primes du Conseil Régional (vous pouvez consulter le site du CR <http://www.poitou-charentes.fr/services-en-ligne/guide-aides/-/aides/detail/8>)

- ☞ **1.000 €/an**, versement de la prime après réception des éléments du CFA concernant l'assiduité du jeune (-10% heures d'absences injustifiées maxi/an par rapport aux heures d'enseignement prévues).
- ☞ **Proratisation des primes** gérée par le Conseil Régional (*attention il faut impérativement que l'apprenti(e) soit allé(e) au CFA pour déclencher la proratisation*).

Crédit d'impôt

- ☞ **1.600 € de crédit d'impôt par apprenti** au prorata du temps passé dans l'entreprise (voir les documents à remplir avec votre comptable). 2.200 € pour les apprentis en situation de handicap. Ce crédit d'impôt ne sera versé que pour les apprentis de 1^{ère} année jusqu'à BAC+2. Ex : si un jeune a fait un CAP dans votre exploitation (1^{ère} et 2^{ème} année) vous toucherez 1.600€ lors de la 1^{ère} année. S'il continue chez vous en BAC PRO mais qu'il ne fait pas la 1^{ère} année donc un BAC PRO d'une durée réduite à 2 ans au lieu de 3 vous ne toucherez pas le crédit d'impôt. Ou si vous prenez un jeune qui a rompu son contrat chez son précédent employeur et qu'il fait sa 2^{ème} année de CAP chez vous vous ne toucherez pas non plus la prime.

Vous pouvez consulter le site <http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/4760-PGP.html>

- ☞ **CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi)** : il sera égal à 6% de la masse salariale. La déclaration se fait sur votre bordereau MSA.

Vous pouvez consulter le site <http://www.economie.gouv.fr/ma-competitivite/faq-cice/cumul-autres-avantages>

La rupture du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage prévoit une période d'essai de deux mois (*pour le contrat d'apprentissage initial*). Durant cette période, le contrat peut être rompu de manière unilatérale (par l'une ou l'autre des parties). Au-delà de cette période, il est toujours possible de rompre le contrat mais sous certaines conditions : d'un commun accord, obtention du diplôme, inaptitude de l'apprenti, jugement du Conseil des Prud'hommes.

L'exonération des cotisations sociales

Pour les entreprises de **moins de 11 salariés** (apprenti non compté).

L'exonération porte sur les **cotisations patronales** (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents de travail et des maladies professionnelles) et salariales d'origines légales et conventionnelles imposées par la loi.

L'apprenti ne paie pas de charges sociales, quelle que soit la taille de l'entreprise qui l'accueille (ni la CSG, ni le RDS).

Infos diverses (☎ service apprentissage 05 45 67 49 81)

Le **nombre d'apprentis** susceptibles d'être accueillis par un même maître d'apprentissage **est limité à 2 + 1** redoublant.

Le **maître d'apprentissage doit avoir exercé pendant 2 ans** le métier enseigné à l'apprenti et avoir un diplôme égal ou supérieur à celui préparé par l'apprenti ou le **maître d'apprentissage doit justifier de 3 ans d'activité professionnelle** en relation avec la qualification visée par l'apprenti.

Si dans l'année d'apprentissage votre **situation juridique change** (ex : individuel passe en société) vous devez faire un avenant au contrat (**important pour le versement des primes par le Conseil Régional**).