Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue
& apprentissage

LE CONTRAT **D'APPRENTISSAGE**

Une solution d'insertion
et de professionnalisation
durable

N°2

Le guide du
Maître d'apprentissage

MON APPRENTI·E & MOI

LE CONTRAT **D'APPRENTISSAGE**

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Un contrat d'apprentissage est un contrat de travail rémunéré de type particulier, conclu entre un employeur et un·e apprenant·e, avec l'objectif d'acquérir une qualification professionnelle, un diplôme ou un titre reconnu.

Ce contrat est encadré par le Code du travail *(cf encadré)* et implique plusieurs acteurs :

- **Le CFA** (Centre de Formation d'Apprentis), qui valide et accompagne le processus.
- **L'OPCO** (Opérateur de Compétences), qui enregistre et finance tout ou partie du contrat pour les entreprises privées.
- **La DREETS** (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), qui gère les contrats pour les collectivités territoriales.

→ **Article L 6221-1 du Code du Travail :** « Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

Le formulaire CERFA peut être saisi en ligne sur le site de l'OPCO ou téléchargé sur ***service-public.fr.*** *Les CFA peuvent vous accompagner dans les démarches administratives liées à l'apprentissage.*

La période d'essai est une étape clé pour évaluer la compatibilité entre l'apprenti·e et l'entreprise. Avant son arrivée, il est judicieux de calculer la date de fin de cette période afin de bien structurer son intégration.

À l'issue de la période d'essai, le maître d'apprentissage doit pouvoir répondre aux questions suivantes :

- L'apprenti·e est-il/elle motivé·e par sa formation ?
- Ce métier lui correspond-il ?
- Son intégration au sein de l'entreprise est-elle réussie ?
- Puis-je envisager une collaboration durable avec lui/elle ?

? LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS

→ À QUEL ÂGE PEUT-ON SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Il faut avoir entre 16 et 29 ans révolus pour signer un contrat d'apprentissage. Cependant :

- À partir de 15 ans, un·e jeune peut entrer en apprentissage à condition d'avoir terminé une classe de 3e.
- Un·e jeune de 14 ans peut entrer en apprentissage s'il/elle a 15 ans entre la rentrée et le 31 décembre. Il/elle commence alors comme stagiaire et devient apprenti·e le lendemain de ses 15 ans, sous réserve de la signature du contrat.

Certaines personnes peuvent bénéficier d'un contrat d'apprentissage au-delà de 29 ans, notamment :

- Les personnes en situation de handicap, reconnues comme travailleurs handicapés (bénéficiant d'une RQTH).
- Les créateurs ou repreneurs d'entreprise souhaitant se former dans le cadre de leur projet entrepreneurial.
- Les sportifs de haut niveau, qui nécessitent un aménagement adapté à leur parcours.

→ QUELLE EST LA DURÉE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

La durée varie entre 6 mois et 3 ans (sauf exception), en fonction du diplôme préparé ou du niveau initial de l'apprenti·e.

Il est possible de conclure un contrat en CDI intégrant une période d'apprentissage au début du contrat.

Si la durée normale de formation doit être ajustée (réduite ou prolongée), une convention doit être signée entre l'employeur, l'apprenti·e et le CFA et annexée au contrat d'apprentissage.

La période d'essai est de 45 jours effectifs, consécutifs ou non, effectués par l'apprenti·e en entreprise.

→ QUAND LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PEUT-IL COMMENCER ?

Le contrat d'apprentissage **peut être signé entre 3 mois avant et 3 mois après le début de la formation.** Pour toute situation particulière, il est conseillé de contacter le CFA, qui pourra fournir des précisions adaptées à votre cas.

→ PEUT-ON ROMPRE UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Au cours des 45 premiers jours effectifs en entreprise (période d'essai) : la rupture peut intervenir à l'initiative unilatérale et sans explication de l'employeur ou de l'apprenti·e.

Au-delà des 45 premiers jours en entreprise, la rupture peut être réalisée :

- **D'un commun accord** écrit et signé des deux parties.
- **Par l'employeur :** en cas de force majeure, faute grave ou inaptitude médicale (sans obligation de reclassement).
- **Par l'apprenti·e :** avec préavis après médiation (via le CFA), ou en cas de diplôme, avec un préavis écrit d'un mois.

LA DÉMARCHE **À SUIVRE** POUR LA SIGNATURE D'UN CONTRAT

1. Complétez la fiche préalable à l'établisement d'un contrat d'apprentissage et retournez la au CFA
2. Saisissez le contrat d'apprentissage sur la plateforme de l'OPCO ou mandatez le CFA pour cette prestation
3. Établissez la déclaration péalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF ou de la MSA (au plus tard le 1er jour du contrat)
4. Procédez obligatoirement à l'évaluation des risques professionnels avec le document unique et tenez-le à disposition de votre apprenti·e
5. Si l'apprenti·e est mineur·e et exposé·e à des machines ou travaux dangereux, adressez à l'Inspection du travail la déclaration de dérogation pour exposition aux travaux dangereux

BON À SAVOIR

Le contrat d'apprentissage doit être déposé dans les 5 jours suivants la date de début du contrat. L'OPCO dispose de 20 jours, à compter de la réception du dossier, pour statuer sur sa prise en charge.

LA FIN DU CONTRAT **D'APPRENTISSAGE**

→ **LA DATE DE FIN DE CONTRAT INTERVIENT :**

- **au plus tôt :** le dernier jour de la dernière épreuve nécessaire à l'obtention du titre ou diplôme préparé par l'apprenti·e
- **au plus tard :** dans les 2 mois moins 1 jour après la fin de la formation ou à la veille du début du cycle de formation suivant

→ **À LA FIN DU CONTRAT, L'EMPLOYEUR DOIT FOURNIR À L'APPRENTI·E :**

- **son solde de tout compte**
- **le cas échéant,** les indemnités compensatrices pour les congés payés non pris

L'apprenti·e ne bénéficie pas, comme pour le CDD de droit commun, d'indemnité de précarité.

DROITS ET DEVOIRS DANS **LE CADRE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

LES ENGAGEMENTS DE L'APPRENTI·E

- → Se donner les moyens de réussir, en mettant à profit ses capacités pour atteindre l'objectif de son contrat : obtenir une qualification
- → Être assidu·e tant en entreprise qu'au CFA
- → Se présenter aux épreuves de l'examen
- → Réaliser les tâches confiées par le maître d'apprentissage et les travaux demandés par les formateurs
- → Participer aux activités organisées par le CFA
- → Compléter son livret d'apprentissage de manière consciencieuse et régulière
- → Respecter les personnes et les biens dans son environnement professionnel et de formation
- → Respecter le règlement intérieur de l'entreprise et du CFA
- → Adopter une hygiène de vie appropriée, en cohérence avec les exigences de son apprentissage
- → Informer l'employeur et le CFA en cas d'absence, de maladie, ou accident et fournir les justificatifs nécessaires.

LES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

- → Effectuer la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF ou la MSA
- → Effectuer, dès l'entrée de l'apprenti·e dans son entreprise, les déclarations obligatoires afin qu'il/elle bénéficie des lois sociales en vigueur
- → Désigner un maître d'apprentissage et lui accorder le temps nécessaire
- → Garantir une formation correspondant au diplôme visé ; veiller à ce que l'apprenti·e suive les cours et se présente à l'examen
- → Utiliser le livret d'apprentissage comme outil de suivi, d'échange pédagogique et de liaison entre le CFA, l'entreprise et l'apprenti·e
- → Respecter la législation du travail : horaires, congés, travail de nuit...
- → Fournir les équipements de protection individuelle (EPI) et les vêtements de travail s'ils sont obligatoires
- → Verser à l'apprenti·e le salaire prévu au contrat et l'ajuster en fonction de l'évolution du SMIC ou des minima conventionnels
- → Informer les représentants légaux et le CFA en cas d'absence, maladie ou accident.

LES ENGAGEMENTS DU CFA

- → Réaliser une évaluation initiale (positionnement) des compétences de l'apprenti·e
- → Assurer une formation articulée avec celle de l'entreprise et mettre en oeuvre les évaluations adaptées
- → Assurer la coordination entre la formation en centre et l'entreprise, avec des progressions annuelles et des documents pédagogiques adaptés
- → Assurer le suivi de chaque apprenti·e avec un formateur-référent dédié ; informer l'entreprise de l'assiduité dans le travail et des résultats de l'apprenti·e
- → Organiser des réunions avec les maîtres d'apprentissage et l'équipe pédagogique, et des entretiens lors de visites en entreprise ou à distance
- → Favoriser la mixité des métiers, encourager la diversité, prévenir toute forme de harcèlement
- → Améliorer ses pratiques en intégrant les retours des maîtres d'apprentissage et des apprenti·e·s.

ACCUEIL D'UN·E **APPRENTI·E EN SITUATION DE HANDICAP**

Agro Loire Valley
FormAterre
ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC
Formation continue & apprentissage

AU CFA

Dans chaque CFA, un référent Handicap, « tiers de confiance », accompagné par l'ensemble de l'équipe, guidera l'apprenti·e en situation de handicap et son entreprise tout au long du parcours de formation.

L'apprenti·e reconnu·e en qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé, accessible dès l'âge de 16 ans et sans limite d'âge maximum. Il/elle dispose ainsi d'aménagements et d'aides afin de sécuriser et de faciliter son parcours de formation :

→ Aménagement du temps de travail sur proposition du médecin du travail,

→ Allongement de la durée du contrat d'apprentissage jusqu'à 4 ans

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est possible en cours de contrat. Dans ce cas, un avenant au contrat d'apprentissage initial ainsi qu'un avenant à la convention de formation sont réalisés.

N'hésitez pas à vous rapprocher du référent handicap du CFA

EN ENTREPRISE

L'employeur a l'obligation de proposer à l'apprenti·e des adaptations afin de compenser les conséquences de son handicap.

Il peut bénéficier :

- d'aides financières pour mettre en place des aménagements de poste adaptés
- de formations spécifiques pour mieux accompagner l'apprenti·e
- de soutien par des structures spécialisées tout au long du contrat.

SERVICES ET AIDES FINANCIÈRES

AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (pour les contrats avec un employeur du secteur privé)
agefiph.fr

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (pour les contrats avec un employeur public).
fiphfp.fr

RESSOURCES UTILES

Apprentissage et handicap : un guide pour les employeurs et les apprentis
travail-emploi.gouv.fr

Guide SST et handicap :
chlorofil.fr

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Région Centre-Val de Loire

ENSEIGNEMENT AGRICOLE
L'AVENTURE DU VIVANT
RÉVÈLE TON TALENT