



Le contrat d'apprentissage BTSA ACSE et TC

Publics concernés

- ✓ Jeunes âgés de 16 à 25 ans.
- ✓ Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise).

Pré-requis exigés

- ✓ Etre titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme de niveau IV.

Objectif

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de niveau III dans le domaine agricole.

Pour les employeurs

Le contrat d'apprentissage peut être conduit pour une durée limitée, de 12 à 24 mois pour le BTSA TC et de 24 mois pour le BTSA ACSE, ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Lorsqu'il est conduit dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivi, sans remettre en cause la protection particulière dont bénéficie l'apprenti pendant sa période de formation théorique et pratique. À l'issue de la période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai (dispositions issues de la loi du 5 mars 2014).

Lorsque le contrat est à durée limitée, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à la qualification.

Durée du travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif.

Rémunération

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les plus de 21 ans.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à moins de 21 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1ère année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC*
2e année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC*
3e année (si poursuite d'études dans la même entreprise)	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.





Les aides à l'embauche

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- Une exonération de cotisations sociales. Celle-ci peut être totale ou partielle **selon la taille de l'entreprise** ou la qualité d'artisan ;
- Une prime à l'apprentissage d'au moins 1 000 euros **pour les employeurs de moins de 11 salariés**. Cette prime est versée chaque année par la région jusqu'à l'obtention du diplôme préparé par l'apprenti ;
- Une aide au recrutement d'au moins 1 000 euros pour tous les **employeurs de moins de 250 salariés** qui recrutent un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire, versée par la région l'année de la signature du contrat ;
- Une aide TPE Jeunes apprentis pour les entreprises de moins de 11 salariés qui recrute un jeune apprenti de moins de 18 ans ;
- Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé (Agefiph) ;
- Un crédit d'impôt de 1 600 euros pour l'accueil d'un apprenti jusqu'à bac + 2. Le montant du crédit d'impôt est porté à 2 200 euros pour certains publics, notamment les apprentis handicapés ;
- Des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature).

Les démarches pour formaliser un contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'aide d'un formulaire type signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). Le contrat précise le nom du maître d'apprentissage, et l'employeur atteste des titres ou diplômes dont il est titulaire et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée. **Le Portail de l'alternance** permet de gérer en ligne les contrats d'apprentissage : initialisation des contrats, impression de cerfas pré-remplis, gestion dématérialisée des contrats, etc.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, **au plus tard, dans les 5 jours ouvrables** qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur de l'établissement de formation théorique attestant l'inscription de l'apprenti, à l'un des organismes consulaires suivants :

1. **Chambre de métiers et de l'artisanat;**
2. **Chambre d'agriculture;**
3. **Chambre de commerce et d'industrie.**

La chambre consulaire compétente dispose d'un délai de **15 jours** à compter de la réception du contrat **pour l'enregistrer**. Le silence gardé dans ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement.

Le « maître d'apprentissage »

L'employeur choisit parmi ses salariés un « maître d'apprentissage » qui sera directement responsable de la formation de l'apprenti. Chaque maître d'apprentissage, salarié ou employeur, peut former 2 apprentis au maximum (sauf dérogation accordée au niveau d'une branche).

Pour en savoir plus

www.travail-emploi.gouv.fr ▪ www.contrats-alternance.gouv.fr ▪ www.travail-emploi-sante.gouv.fr
Code du travail consultable gratuitement sur www.legifrance.gouv.fr

