



FDSEA 21



Guide du maître d'apprentissage

LES PRINCIPALES OBLIGATIONS ET DÉMARCHES A RÉALISER POUR
L'ARRIVÉE DE VOTRE APPRENTI-E



Les démarches par thématiques



Juridique

Le contrat de travail et les démarches à l'embauche
La durée du travail



Paie

Le salaire et le taux horaire
La mutuelle



Santé et Sécurité

La visite médicale d'embauche
La conduite des engins
La déclaration de dérogation pour les travaux dangereux

A NOTER

Nous abordons ici les obligations spécifiques liées à l'embauche des apprentis, y compris des jeunes de moins de 18 ans. Ces spécificités viennent en complément de celles dont chaque employeur est responsable pour toute embauche de salarié.

Juridique

Le contrat de travail et les démarches à l'embauche



Le contrat d'apprentissage peut commencer 3 mois avant et finir 3 mois après le début de la formation. Il doit être signé par le futur apprenti (et son représentant légal si l'apprenti est mineur) et l'employeur.

Avant l'embauche, l'employeur doit impérativement effectuer une Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE) 8 jours avant le début du contrat auprès de la MSA, via le portail employeur. La période d'essai d'un apprenti est de 45 jours.

Le contrat doit être enregistré auprès de OCAPIAT (opérateur de compétences) sur l'espace personnel de l'entreprise d'accueil au plus tard dans les 5 jours qui suivent l'embauche pour bénéficier des aides à l'apprentissage.

Pour cela, RDV sur [l'espace OCAPIAT intitulé "Recruter un alternant"](#) .

A NOTER

Qui peut être recruté en contrat d'apprentissage ?

- Tout individu répondant aux pré-requis de la formation visée dès l'âge de 16 ans jusqu'à 29 ans révolus.
- Sous certaines conditions, dès l'âge de 15 ans ou au-delà de 29 ans.
 - Le contrat d'apprentissage peut, par exemple, être signé par un collégien ayant achevé sa classe de 3ème.
 - Dans certains cas, la limite d'âge ne s'applique pas (personne reconnue travailleur handicapé, sportif de haut niveau, contrat d'apprentissage préparant un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu, personne ayant rompu son contrat indépendamment de sa volonté ou suite à son inaptitude physique et temporaire, personne dont le projet de création ou de reprise d'entreprise nécessite l'obtention d'un diplôme ou d'un titre).



Attention: Le contrat ne vaut pas convention de formation, il s'agit bien de deux documents différents à signer (la convention de formation est tripartite, elle est signée par l'employeur, l'apprenti et le centre de formation).

Juridique

La durée du travail



La durée du travail des apprentis mineurs fait l'objet d'une réglementation spécifique:

Age	Durée quotidienne	Repos quotidien	Durée hebdomadaire	Travail de nuit	Travail du dimanche	Travail des jours fériés
Moins de 16 ans	7 heures	14 heures	35 heures	Interdit de 20 h à 6 h	Interdit	Interdit
16 à 18 ans	8 heures	12 heures		Interdit de 22 h à 6 h		

Par ailleurs les apprentis mineurs ne peuvent pas travailler plus de 4h30 sans pause (pause minimum de 30 minutes).

Ils doivent également bénéficier de 2 jours de repos consécutifs par semaine, **incluant le dimanche.**

Pour les apprentis majeurs, la durée du travail est la même que pour tout autre contrat de travail.



Attention: Les jours de présence en centre de formation est à comptabiliser comme du temps de travail.



Paie

Le salaire et le taux horaire

Comme tout salarié, l'apprenti est payé et acquiert des jours de congés payés. Il reçoit un bulletin de salaire par mois. Malgré les heures passées en centre de formation c'est un salarié à temps plein.

Age apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	27 % du SMIC	39 % du SMIC	55 % du SMIC
De 18 à 20 ans révolu	50 % du SMIC	57 % du SMIC	67 % du SMIC
Plus de 21 ans à moins de 25 ans révolus	53 % du SMIC	61 % du SMIC	78 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC	100 % du SMIC	100 % du SMIC

A NOTER

- La rémunération de l'apprenti est exonérée de la totalité des cotisations salariales légales pour la part ne dépassant pas 50 % du SMIC brut pour les contrats conclus après le 01/03/2025.
- Elle est également exonérée des cotisations conventionnelles (voir tableau annexe) sauf pour la part salariale AREFA. En revanche, les cotisations prévoyance (GIT et décès) ainsi que la part mutuelle restent dues.
- Il est à noter qu'aucune cotisation formation professionnelle, ni taxe d'apprentissage n'est à calculer sur la rémunération versée aux apprentis employés dans les entreprises de moins de 11 salariés.
- Article D6222-29 du code du travail : Formation en lien avec le diplôme obtenu précédemment : majoration de 15 point de la rémunération applicable à l'apprenti (*diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu; qualification en rapport direct avec celle du diplôme précédemment obtenu et durée du contrat inférieur ou égale à 1 an*) ; valable pour les certificats de spécialisation.

Paie

La mutuelle



Tout employeur doit proposer une mutuelle à ses salariés quels qu'ils soient (permanents ou apprentis).

Les apprentis peuvent être dispensés de cette mutuelle d'entreprise la première année le temps de résilier leur mutuelle personnelle (mais ils peuvent également résilier son contrat sans attendre la date anniversaire).

Peuvent être aussi dispensés les apprentis couverts par une mutuelle famille **OBLIGATOIRE** d'un parent ou d'un conjoint ou si le contrat de travail est inférieur à an.

Cette dispense est à fournir à la MSA lors de l'embauche.

BON A SAVOIR

- La participation de l'employeur est de 55 % contre 45 % pour le salarié mais l'employeur peut proposer une prise en charge plus avantageuse.
- Même si l'apprenti est dispensé de la mutuelle, l'employeur doit souscrire un contrat de couverture mutuelle (AGRICA).

Santé et sécurité

La visite médicale d'embauche



Comme tout salarié, les apprentis bénéficient du suivi de leur état de santé au travail.

La visite médicale doit avoir lieu **avant l'affectation au poste de travail** pour les apprentis mineurs ou pour les apprentis exposés à des risques particuliers (*exemple: conduite des engins de levage*).

L'employeur doit donc contacter la MSA dans les délais pour que la visite puisse avoir lieu avant l'arrivée du jeune dans l'entreprise.

Pour contacter le Service de Santé et de Prévention au Travail de la MSA, voici les coordonnées:

bourgogneblfst.blf@bourgogne.msa.fr

03 80 63 23 13



A NOTER

- La visite médicale n'est plus déclenchée automatiquement avec la DPAE, c'est à l'employeur d'en faire la demande, quelque soit le salarié embauché (permanent, saisonnier, apprenti...).
- Si votre apprenti est amené à conduire les engins de levage, il faut alors demander un Suivi Individuel Renforcé afin que l'aptitude à la conduite soit vérifiée par le Médecin du travail.

Santé et sécurité

La conduite des engins



Une dérogation est possible pour les apprentis et stagiaires de 15 à 18 ans pour certains engins et outils dans le cadre de leur formation (voir page 10).

	A partir de 16 ans	A partir de 18 ans
ROUTE	<ul style="list-style-type: none"> tracteur seul tracteur attelé à un outil porté / remorque/plateau machine automotrice <p>DES LORS que la largeur ne dépasse pas 2m50.</p>	<ul style="list-style-type: none"> tout véhicule ou ensemble de plus de 2m50 de large tracteur attelé à plusieurs véhicules remorqués tracteur attelé à une remorque transportant du personnel
CHAMPS	<ul style="list-style-type: none"> tracteur seul tracteur attelé à une machine à fonction ou mouvement simple 	<ul style="list-style-type: none"> tracteur attelé à une machine à fonctions ou mouvements multiples machine automotrice

IMPORTANT

- Le tracteur doit être rattaché à une exploitation agricole.
- Le tracteur doit être muni d'une ceinture de sécurité et d'un dispositif de protection contre le renversement.
- Le conducteur doit avoir suivi une formation (même s'il sait utiliser un tracteur) notamment sur le fonctionnement et les spécificités de l'engin, les consignes à suivre en cas de panne, les particularités des sites d'utilisation, ... Cette formation peut être dispensée par le chef d'exploitation lui-même. Il existe des outils pour accompagner les employeurs dans cette démarche.



Santé et sécurité

Les engins de levage (chargeur frontal, télescopique, chariot élévateur...)

La conduite des engins de levage par les apprentis est possible sous certaines conditions.

L'employeur doit :

- Former (ou faire former par un organisme externe) le conducteur.
- Pour les moins de 18 ans: faire la déclaration de dérogation pour les travaux réglementés (voir page suivante).
- Délivrer une autorisation de conduite (pas nécessaire pour le chargeur frontal) comprenant 3 volets:
 - une attestation de non contre-indication émise par la Médecine du travail,
 - un contrôle des connaissances et du savoir-faire du salarié pour la conduite en sécurité,
 - une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur les sites d'évaluation.

Il existe un guide pédagogique pour aider les employeurs à évaluer les connaissances et le savoir-faire du futur conducteur d'engin de levage, contactez-nous pour l'obtenir !

RAPPEL

Le Code du travail impose la Vérification Générale Périodique (VGP) d'un certain nombre d'équipements et de lieux de travail, tels que:

- Télescopique: tous les 6 mois
- Chariot élévateur: tous les 6 mois
- Chargeur frontal: tous les 12 mois
- Arbre à cardan; tous les 12 mois
- Équipement de protection individuelle: tous les 12 mois
- Installations électriques: tous les 12 ou 24 mois
- ETC...

Ces vérifications sont réalisées, suivant l'équipement/le lieu, par une personne compétente de l'entreprise ou par un organisme agréé.



Santé et sécurité

La dérogation pour les travaux dangereux

Un jeune de moins de 18 ans peut uniquement effectuer des travaux légers. Il est interdit à l'employeur de l'affecter à des travaux comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité. Toutefois, pour les besoins de sa formation, il peut être dérogé à cette interdiction. On parle alors de travaux réglementés.

Quels travaux sont strictement interdits? Par exemple la conduite de quadricycles à moteur (quads agricoles), les tracteurs non munis de structure de protection contre le renversement, les travaux d'abattage d'animaux ou encore des travaux d'élagage (y compris dans une nacelle élévatrice de personne), etc.

Quels travaux sont possibles avec la dérogation? Par exemple les travaux exposant à des agents chimiques dangereux, la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et de levage et les travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail, l'utilisation d'appareils sous pression, etc.

Comment procéder ?

QUI DEMANDE LA DÉROGATION ? L'employeur qui accueille le jeune mineur en stage ou en alternance pour son entreprise. Le formulaire est disponible sur demande auprès de la FDSEA 21 ou accessible sur le site de l'inspection du Travail : <https://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr/Declaration-de-derogation-aux-travaux-interdits-pour-les-jeunes-de-15-a-18-ans>)

A QUI ? A l'inspecteur du travail (voir adresse dans le formulaire), par tout moyen conférant date certaine (ex : lettre recommandée avec AR).

ET ENSUITE? La déclaration est valide pour l'ensemble des jeunes accueillis. Il n'y a pas de demande de dérogation à faire à l'arrivée d'un nouveau jeune au cours des 3 ans de validité. L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur de travail la liste des jeunes concernés par la dérogation.



L'une des conditions pour cette dérogation est d'avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels de l'entreprise, c'est-à-dire avoir établi son **Document d'Évaluation des Risques (DUER)**.

Check-list

Les principales démarches à réaliser avant et après l'arrivée de votre apprenti-e :

- M - 2** : Faire la déclaration de dérogation pour les travaux réglementés (si apprenti mineur)
- M - 1** : Adhérer à la mutuelle et se rapprocher d'un service Paie
- Avant l'arrivée de l'apprenti** : Faire la demande de visite médicale d'embauche auprès de la MSA
- J - 8** : Procéder à la DPAE
- J - 7 à Jour J Maximum** : Signer le contrat
- J + 5 Maximum**: Enregistrer le contrat auprès d'OCAPIAT
- Dans les jours qui suivent l'arrivée du jeune**: Formation sécurité, conduite d'engins et délivrer l'autorisation de conduite si nécessaire
- A la fin du premier mois** (et tous les suivants): Transmettre les éléments de paie au Service Paie

Pour vous aider

Notre équipe est disponible pour répondre à vos questions et vous accompagner dans vos démarches de maître d'apprentissage mais aussi pour tous types d'emploi.



Service Juridique
Christine Dautin



Service Paie
Émilie Devillers
Maud Courberand



**Service Emploi
Santé et Sécurité**
Jennifer Asdrubal



sje@fdsea21.fr



03 80 68 67 68



www.fdsea21.fr



Service Juridique
Emploi - Fdsea21



FDSEA de Côte d'Or
1 rue des Coulots
21110 BRETENIERE

