



SPECIAL JEUNES SALARIES ET APPRENTISSAGE

ENTREPRISES ET JEUNES : DES INTERETS COMMUNS

En cette fin d'année scolaire et à la veille des vacances, certains d'entre nous peuvent être sollicités par des jeunes pour venir travailler au sein de nos exploitations. De plus après les examens de fin d'année scolaire, c'est aussi pour les jeunes le temps de rechercher des entreprises pour continuer leur formation agricole par la voie de l'alternance. C'est l'occasion pour nous, agriculteurs, de transmettre nos savoirs professionnels et d'assurer l'avenir de notre agriculture par le renouvellement des générations.

Conscientes de cette nécessité, la FDSEA et la Chambre d'agriculture conjuguent leurs efforts pour vous accompagner dans vos différentes démarches.

Ce bulletin est l'exemple de ce partenariat : il a pour objet de vous donner des informations pratiques sur l'embauche des jeunes qui bénéficie d'une réglementation particulière. N'hésitez pas à solliciter nos services respectifs pour toute information complémentaire. L'agriculture de Dordogne a besoin de main d'œuvre, les jeunes ont besoin de formations pratiques pour trouver un emploi. La formation par alternance est particulièrement bien adaptée.

Pensez-y !

Sandrine GAILLARD
Présidente de la commission
emploi-formation Chambre
d'agriculture

Marc de LAPPARENT
Président de la
commission emploi
FDSEA 24

Juin 2011

SOMMAIRE

- ✓ Les règles à respecter pour l'emploi des mineurs
- ✓ Le contrat de professionnalisation: les avantages pour l'entreprise
- ✓ Accueillir un stagiaire sur son exploitation
- ✓ Accueillir un apprenti sur son exploitation

LES REGLES à RESPECTER pour l'EMPLOI de MINEURS

	Jeunes entre 16 et 18 ans	Jeunes de 14 ans et 15 ans
Quelle durée minimale de vacances ?	Pas de contrainte	L'emploi de jeunes scolaires de plus de 14 ans est autorisé pendant les vacances scolaires d'au moins 7 jours.
Durée du contrat de travail ?	Pas de limite	Ces jeunes doivent bénéficier d'un repos au moins égal à la moitié de leurs vacances scolaires.
Déclaration préalable auprès de la DIRECCTE	Néant	L'employeur doit présenter une demande écrite avant la date prévue pour l'embauche.
DUE / Contrat de Travail	DUE (Déclaration Unique d'Embauche) et contrat de travail sont obligatoires. Le jeune peut être déclaré en qualité de travailleur saisonnier.	
Durée journalière de travail maximum	8 heures	7 heures
Durée de travail hebdomadaire	35 heures par semaine	35 heures par semaine 32 heures si le jeune a moins de 15 ans
Pause	Pause obligatoire de 30 minutes consécutives après 4 heures 30 de travail	
Repos quotidien minimum	12 heures	14 heures
Repos hebdomadaire minimum	2 jours de repos consécutifs.	
Heures supplémentaires	Interdites sauf dérogation (5 heures maximum/semaine)	INTERDITES dans tous les cas
Interdiction du travail de nuit entre :	22 heures et 6 heures	20 heures et 6 heures
Travaux interdits	<p>Les travaux doivent être adaptés aux possibilités physiques de chacun. Les tracteurs doivent être équipés d'une cabine ou d'un arceau, tant sur la route que dans les champs.</p>	<p>Les travaux doivent être adaptés aux possibilités physiques de chacun. Les jeunes ne peuvent être employés qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé et à leur développement. Sont interdits :</p> <ul style="list-style-type: none"> . les travaux effectués dans une ambiance ou un rythme qui leur confèrent une pénibilité caractérisée ou qui astreignent à un rendement, . les travaux d'entretien, de réparation ou de conduite de tracteurs ou de machines mobiles, . les travaux nécessitant la manipulation ou l'utilisation de produits dangereux y compris dans les lieux de stockage de ces produits, . les travaux dans les lieux affectés à la traite ou à la contention d'animaux lors de la présence de ces derniers, . l'utilisation de tondeuses et d'engins automoteurs à essieu unique. <p>Sont interdits :</p> <ul style="list-style-type: none"> . l'utilisation de matériels comportant des fonctions aux mouvements multiples, <ul style="list-style-type: none"> . l'utilisation de moissonneuses batteuses, . la conduite d'engins de plus de 2,5 mètres de large, . la conduite d'un matériel tractant plus d'une remorque ou plus d'un matériel remorqué, <ul style="list-style-type: none"> . les opérations de visite, vérification, entretien, sur des transmissions, mécanismes, machines comportant des organes en mouvement, . les travaux d'alimentation en marche des scies, machines à cylindre, broyeurs, malaxeurs mus mécaniquement, . l'utilisation des cisailles, presses de toute nature, outils tranchants, autres que ceux mus par la force de l'opérateur lui-même, . l'accès à toute zone ou chantier où le jeune pourrait être en contact avec des conducteurs nus sous tension, sauf s'il s'agit de basse tension, . toute manœuvre sur des appareils généraux de production ou d'alimentation d'un atelier, ou d'un ensemble de machines ou d'appareils électriques, quelle que soit la catégorie de tension de mise en œuvre.
Manipulation de charges	Garçons : maximum 20 kgs Filles : maximum 10 kgs	Garçons : maximum 15 kgs Filles : maximum 8 kgs
Rémunération	Salaires au moins égal à 90 % du Smic pour les jeunes de 17 ans, 80 % du Smic pour les moins de 17 ans (abattement limité à 6 mois dans la branche).	
Indemnité de congés payés	OUI (10 %)	OUI (10%)
Indemnité de précarité (= 10 %)	NON, si ce travail est effectué durant les vacances scolaires ou universitaires, avec mention au contrat de travail et dans tous les cas si CDD saisonnier.	

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION LES AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE :

LA FORMATION EN ALTERNANCE DU COTE DES EMPLOYEURS

Le salarié alterne des périodes d'enseignement (dispensés par un organisme de formation, ou par l'entreprise elle-même) et des périodes de travail en entreprise. Tout employeur du secteur marchand assujéti au financement de la formation professionnelle peut conclure un contrat de professionnalisation.

Le contrat peut être à durée déterminée pour une durée comprise entre 6 et 24 mois. Le contrat peut également être à durée indéterminée.

Le montant du salaire varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale. Le salaire minimum correspond à un pourcentage du SMIC.

En recrutant un jeune qui suit une formation en contrat de professionnalisation :

-l'employeur participe à la formation d'un jeune en l'accueillant sur son entreprise : pour un contrat de deux ans : le jeune sera 66 semaines dans l'entreprise et 38 semaines en formation

-Le jeune recruté a déjà une expérience de l'agriculture, il est titulaire d'un BEPA, ou est issu d'une seconde agricole, et il a d'autant plus d'expérience s'il a suivi ces formations antérieures en alternance.

Très vite il sera opérationnel sur l'entreprise et il sera possible de lui confier des responsabilités,

Présent sur toute la période estivale il permettra à son employeur de mieux faire face aux pointes de travaux.

	Qualification < BAC professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification > ou = BAC professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
De 16 à 20 révolus	55 % du SMIC	65 % du SMIC
De 21 à 25 ans révolus	70 % du SMIC	80 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale si la rémunération est supérieure	

LES AIDES

Les employeurs de salariés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier, selon les cas, d'un certain nombre d'aides financières :

- > Allégements de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires
- > Exonération totale des cotisations patronales lorsque le salarié est âgé de 45 ans et plus
- > Aide forfaitaire en cas d'embauche de demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (Pôle emploi)
- > Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé:

- **Depuis le 1er mars 2011**, aide supplémentaire de 2000 euros à l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus,
- **Pour une embauche du 1er mars au 31 décembre 2011, une compensation des charges patronales pendant un an pour l'embauche supplémentaire d'un alternant de moins de 26 ans**

La formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur la base de forfaits horaires définis par accord de branche.

Des forfaits spécifiques peuvent être fixés pour les publics définis comme prioritaires. peuvent être prises en charge les dépenses liées au tutorat (interne ou externe).

Pour plus d'informations, contacter **le service emploi de la FDSEA** : 05-53-35-88-38 / laurencedomard.fdsea24@laposte.net



Avec l'été, de nombreuses d'exploitations vont accueillir des stagiaires.

Les stagiaires, n'ont pas le statut de salarié mais ont un statut particulier, notamment pour les mineurs, qu'il est important de connaître.

Stagiaires de moins 16 ans

Les élèves de moins de 16 ans peuvent seulement effectuer des séquences d'observations en entreprise.

En effet, un stagiaire n'est pas un salarié, il demeure sous statut scolaire ou universitaire et n'accomplit pas de travail productif.

Dans tous les cas, il convient de conclure **une convention de stage** avec l'établissement scolaire pour notamment fixer les objectifs et les modalités d'organisation du stage.

Gratification

Les stages effectués en milieu professionnel qui ne relèvent pas de la formation professionnelle continue (FPC) doivent obligatoirement faire l'objet **d'une convention de stage entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement**, dont les modalités sont fixées par un décret du 29 août 2006 modifié le 25 août 2010. **Leur durée maximale est fixée à 6 mois, renouvellement compris.**

Si le stage est supérieur à 3 mois consécutifs, il fait l'objet d'une gratification minimale dont le montant peut être fixé par accord de branche ou accord professionnel étendu, ou à défaut, par décret, cette gratification on ne revêtant pas le caractère d'un salaire. En agriculture, en l'absence d'accord, c'est le décret qui fixe le montant de **la gratification minimale égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale soit :**

**Gratification minimale = 417,09 € en 2011
pour 151h67 de stage (si stage de plus de 3 mois)**

Par ailleurs, n'est pas considérée comme une rémunération soumise à cotisations Asa, AF et AT la fraction de la gratification en espèces ou en nature, qui n'excède pas, au titre d'un mois civil, le produit de 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré, versées aux personnes suivantes :

- élèves des établissements d'enseignement technique et de formation professionnelle agricoles ;
- élèves et étudiants des établissements d'enseignement non agricole qui effectuent un stage dans une entreprise agricole ;
- personnes qui effectuent, dans un organisme public ou privé, un stage d'initiation, de formation ou de complément de formation professionnelle situé dans le champ d'application de l'article L. 722-20 du code rural (champ d'application du régime de protection sociale des salariés agricoles), ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle continue telle que définie par la 6^e partie du code du travail.

Cette franchise limitée de cotisations concerne également les cotisations Asa, AF et AT, mais également la CSG et la CRDS, la contribution solidarité autonomie, le Fnal.

En revanche, le stagiaire n'étant pas titulaire d'un contrat de travail, les cotisations de retraite complémentaire, d'assurance chômage, d'AGS, d'AGFF, de Fafsea et de médecine du travail ne sont pas dues.

Pour plus d'informations, contacter **le service emploi de la FDSEA** :
tel 05-53-35-88-38 / laurencedomard.fdsea24@laposte.net

ACCUEILLIR UN APPRENTI SUR SON EXPLOITATION

Qu'est ce qu'un contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail** qui lie un employeur et un apprenti. L'apprenti travaille pour l'employeur et pour cela il perçoit un [salaire](#).

Il est donc soumis aux règles du code du travail et aux conventions collectives. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés et des dispositions particulières applicables aux jeunes travailleurs.

La **durée** du contrat d'apprentissage est en moyenne de deux ans. Toutefois cette durée peut varier de 6 mois à 3 ans, notamment en fonction du type de profession, du niveau de qualification et des diplômes déjà obtenus.

Le contrat comporte obligatoirement une **formation** qui est réalisée à la fois en entreprise et dans un centre de formation d'apprentis.

Conditions pour être maître d'apprentissage

- Etre majeur
- Etre présent dans l'entreprise où travaille l'apprenti
- Offrir toutes les garanties de moralités
- Disposer d'au moins 3 ans d'activité professionnelle dans le métier + un diplôme au moins équivalent à celui que le jeune prépare ou 5 ans d'activité professionnelle dans le métier.

Le maître d'apprentissage transmet la connaissance de son métier. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé en s'appuyant sur des documents fournis par le CFA. Il doit aider l'apprenti dans la rédaction de son rapport de stage.

Rémunération de l'apprenti (en vigueur depuis janvier 2011)

AGES	% du SMIC	COUT HORAIRE	REMUNERATION EN EUROS (Brut)
	1 ^{ère} année – 25 %	2.25 €	341.25 €
16-17 ans	2 ^{ème} année – 37 %	3.33 €	505.06 €
	3 ^{ème} année – 53 %	4.77 €	723.46 €
18.-20 ans	1 ^{ère} année – 41 %	3.69 €	559.66 €
	2 ^{ème} année – 49 %	4.41 €	668.86 €
	3 ^{ème} année – 65 %	5.85 €	887.27 €
21-25 ans	1 ^{ère} année – 53 %	4.77 €	723.46 €
	2 ^{ème} année – 61 %	5.49 €	832.67 €
	3 ^{ème} année – 78 %	7.02 €	1064.72 €

Aides à l'emploi d'un apprenti

Des aides à l'apprentissage existent afin d'en favoriser le développement au travers de l'embauche des jeunes et pour compenser, en partie, l'effort de formation. Ces aides sont financées par le Conseil Régional et l'Etat. Les aides peuvent varier de 1 500 € à 2 000 €, peut s'y rajouter la possibilité d'un crédit d'impôts selon les situations.

Pour en savoir plus

La **Chambre d'Agriculture** peut vous informer sur toutes les formalités à accomplir pour embaucher un apprenti. Elle peut aussi vous accompagner à la conception du contrat d'apprentissage et pendant toute la vie du contrat. Vous pouvez consulter le site Internet : www.dordogne.chambagri.fr rubrique « formations et métiers ».

Contact :

Magali VILLEMUR : 05.53.35.88.93 / magali.villemur@dordogne.chambagri.fr