

# BTSA VITICULTURE ŒNOLOGIE

## POURQUOI UN APPRENTI DANS MON ENTREPRISE ?

Pour cette formation, le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail en alternance**, à durée déterminée de 24 mois, qui permet aux jeunes de 15 à 25 ans d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme. Ce contrat est éligible aussi sans limite d'âge pour les personnes reconnues travailleurs handicapés ou porteuses d'un projet de création ou de reprise d'entreprise conditionnée par l'obtention d'un titre ou d'un diplôme.

L'apprenti, qui devient un salarié de l'entreprise, acquiert une formation théorique à l'UFA pendant 20 puis 21 semaines par an. **Le reste du temps, durant sa présence en entreprise, il se forme tout en travaillant sous la responsabilité de son maître d'apprentissage afin d'acquérir une formation professionnelle pratique.**

### ACTIVITÉS EFFECTUÉES PAR L'APPRENTI SUR L'ENTREPRISE

#### Activités œnologiques

- Organisation et réalisation des récoltes, vinifications, clarifications, stabilisations, élevages des vins...
- Gestion des intrants œnologiques
- Conditionnement
- Fonctionnement et entretien des matériels et locaux

#### Activités viticoles

- Organisation des chantiers de : Taille d'hiver, opérations en vert, protection du vignoble...
- Entretien du sol et gestion de la fertilité
- Raisonnement du mode de conduite : Choix à la plantation, gestion SFE

#### Activités administratives

- Traçabilité : Cahier des charges, registres de cave, DUP, DRM...
- Gestion qualité-produit
- Utilisation de logiciels informatiques
- Tenue de documents administratifs : Bulletins de paye...

### INCIDENCES FINANCIÈRES POUR L'ENTREPRISE

L'entreprise bénéficie de **plusieurs aides** :

- **Conseil Régional** : Prime à l'Apprentissage de 1 000€ par an pour les entreprises de moins de 11 salariés, liée à la présence de l'apprenti sur l'UFA.
- **Conseil Régional** : Aide au recrutement apprenti supplémentaire de 1000€ pour l'embauche d'un premier apprenti (il ne faut pas avoir employé d'apprenti depuis le 1er janvier de l'année précédente) ou pour l'embauche d'un apprenti supplémentaire pour les entreprises de moins de 250 salariés.
- **État** : Crédit d'impôt de 1 600€ pour la 1<sup>ère</sup> année du cycle de formation.
- **État** : Aide TPE jeune apprenti de 4400€ pour l'embauche d'un apprenti mineur pour les entreprises de moins de 11 salariés.
- **AGEFIPH** : Aides pour l'embauche d'apprentis reconnus travailleurs handicapés de 1500€ à 9000€.

L'entreprise bénéficie d'**exonérations** :

- Exonération de certaines charges patronales et salariales, selon l'effectif de l'entreprise.
- Se renseigner auprès de l'URSSAF pour plus de précisions.

L'apprenti salarié perçoit une **rémunération minimum** dont le montant varie selon son âge et son ancienneté de contrat.

	Moins de 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
<b>Année 1</b>	25% SMIC	41% SMIC	53% SMIC
<b>Année 2</b>	37% SMIC	49% SMIC	61% SMIC

Attention, si le candidat était préalablement en contrat d'apprentissage, il ne peut pas être moins rémunéré que son précédent salaire

## Garanties de compétence professionnelle du maître d'apprentissage en fonction du niveau du diplôme préparé par l'apprenti.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

2° Les personnes justifiant de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

3° Les personnes possédant une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

L'employeur doit répondre à ces exigences pour pouvoir embaucher un apprenti.

Lors de la signature du contrat l'employeur atteste de ses compétences, emplacement prévu dans l'imprimé cerfa.

Une demande d'habilitation devra être faite à l'inspection de l'enseignement agricole pour les nouveaux maîtres d'apprentissage.

La chambre d'agriculture valide le contrat grâce au code APE de l'entreprise.

Ces exigences seront validées dans les deux mois de la signature du contrat lors de la première visite tripartite en entreprise du tuteur de l'apprenti.

Sinon une demande d'habilitation devra être faite à l'inspection de l'enseignement agricole si présence dans l'équipe tutorale d'un salarié répondant aux exigences

Sinon une convention complémentaire de formation dans une autre Entreprise devra être mise en place.

## Particularités du contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance. C'est un contrat de travail de type particulier à durée déterminée de 24 à 36 mois, conclu entre une entreprise et un apprenti ou son représentant légal. L'apprenti acquiert une formation professionnelle durant sa présence en entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage, et acquiert à l'UFA du Lycée Viticole une formation théorique et technologique durant 11 à 20 semaines par an selon le diplôme préparé. **Le contrat peut être résilié durant la période d'essai de 45 jours de travail effectif en entreprise et au-delà seulement par accord des parties ou suite à un jugement du tribunal des prud'hommes. (Attention, en cas de succession de contrats d'apprentissage la période d'essai peut être réduite à 1 mois).**

## Droits et devoirs de chacune des parties.

### L'apprenti s'engage à :

- Travailler et se former dans l'entreprise d'accueil.
- Respecter le règlement intérieur de l'établissement et de l'entreprise d'accueil.
- Suivre avec assiduité la formation dispensée à l'UFA.
- Se présenter aux épreuves sanctionnant la formation.

### L'employeur s'engage à :

- Verser un salaire mensuel à l'apprenti, même lors de sa présence à l'UFA.
- Assurer l'appui d'un maître d'apprentissage chargé d'accueillir, d'aider, d'informer, de former l'apprenti et d'assurer toutes les obligations en terme de santé et sécurité au travail.
- Assurer l'assiduité de l'apprenti en formation sur le site du Lycée Viticole en partenariat avec l'UFA (retenue sur salaire de l'apprenti en cas d'absence injustifiée, avertissements selon propositions, aucune retenue en entreprise lorsque des cours sont prévus en UFA...).
- Présenter l'apprenti aux épreuves sanctionnant la formation.