

# 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 6 à 24 mois (Fin CDD le 30 juin de l'année d'examen), qui permet aux jeunes de 15 à 29 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 22 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
- Raisonement 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 d'aides :

- **AGEFIPH** : Aides pour l'embauche d'apprentis reconnus travailleurs handicapés de 1500€ à 9000€.

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

- 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	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
<b>Année 1</b>	27% SMIC	43% SMIC	53% SMIC	100% SMIC
<b>Année 2</b>	39% SMIC	51% SMIC	61% SMIC	100% 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.**

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant l'employeur peut remplir cette fonction.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord collectif de branche.

Ainsi chaque branche détermine les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage.

A défaut de convention ou accord collectif de branche 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 à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la qualification préparée par l'apprenti ;

2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314, ne sont pas prises en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

## **Particularités et ruptures 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 6 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 22 semaines par an selon le diplôme préparé.

**Le contrat peut être rompu unilatéralement par une des deux parties durant une période probatoire de 45 jours de travail effectif en entreprise consécutifs ou non. (Attention, en cas de succession de contrats d'apprentissage la période d'essai peut être réduite à 1 mois).**

**Au-delà de cette période probatoire :**

- **La démission de l'apprenti est possible après un préavis et la sollicitation d'un médiateur.**
- **Le contrat peut être rompu par accord des parties ou suite à un jugement du tribunal des prud'hommes.**
- **La rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur est possible dans certains cas : Force majeure, faute grave de l'apprenti, inaptitude constatée par le médecin du travail, décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement.**

## **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 termes 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.