INFOCUMA EMPLOYEURS

CUMA OUEST
LA PUISSANCE DU GROUPE

Spécial apprentissage

sommaire

Page 2
- Dérogation travaux des mineurs
- Embaucher un alternant en cuma : les démarches à connaître

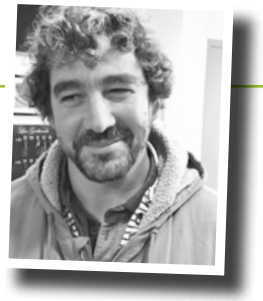
Page 4
- Baisse des salaires nets des apprentis en 2025
- Les aides à l'embauche des apprentis et contrats pro évoluent
- Prendre un apprenti, OUI, mais combien cela va coûter ?

Page 6
- Annualiser le temps de travail de l'apprenti
- Apprentissage : l'obligation de formation de l'employeur
- Quelle machine peut-on conduire selon l'âge

Page 8
- Raison et téléphone au travail
- Le contrat d'apprentissage peut-il se dérouler dans plusieurs entreprises ?

Page 10
- Apprentie en pilotage de machine agricole
- L'apprentissage porte ses fruits avec une embauche à la clé
- Former plusieurs alternants en même temps

Edito



par Julien Guinaudeau
Président de la commission Emploi/Formation
pour la FRcuma Ouest
Administrateur de la section Maine et Loire
Union des cuma des pays de la Loire
Administrateur de la cuma Alliance à La Romagne (49)

Former pour mieux recruter

Le recrutement de salarié·es expérimenté·es avec des compétences reconnues devient de plus en plus compliqué dans le machinisme agricole. Depuis longtemps, les cuma n'hésitent pas à ouvrir leurs portes aux jeunes sous plusieurs formes : stage découverte, stage long en alternance, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat de qualification professionnel (CQP)…

Le réseau cuma contribue à la formation des jeunes en alternance et c'est sans doute la meilleure manière de recruter les salarié·es permanent·es de demain. Une bonne image de la cuma permettra toujours de garder ce lien positif avec ce jeune pour les années futures.

Besoins croissants sur tous les métiers

Cela fait 80 ans que les cuma emploient des salarié·es et nos besoins sont croissants sur tous les métiers. Depuis quelques mois, nous avons débuté sur l'Ouest de la France une communication plus inclusive sur l'accueil des femmes en cuma et cet objectif est important pour que les cuma continuent à progresser, qu'elles soient salariées ou administratrices.

Comme le secteur automobile où les femmes représentent 22% des effectifs (mais seulement 1 à 2% des mécaniciennes), les cuma accueillent ces jeunes apprenties, qui seront les futures salariées d'une cuma, ou peut-être les futures responsables si elles s'installent dans une exploitation. Ces premières découvertes positives des services proposées par les cuma en stage court ou long sont les portes d'entrée pour nous faire évoluer. Le témoignage de Camille, apprentie dans une cuma vendéenne dans ce numéro en est un exemple.

Accueillir dans de bonnes conditions

Vous trouverez aussi dans ce numéro spécial apprenti.e des informations pour vous aider en tant que responsables de cuma à réaliser les démarches pour accueillir dans de bonnes conditions ces jeunes : démarches, coût, dérogation, temps de travail… toutes ces questions qui nous font hésiter à embaucher un ou une jeune. Elles ne doivent plus être un frein.

Les animatrices·teurs des fédérations sont là pour vous accompagner dans toutes ces démarches et je vous conseille de les appeler pour réussir cette embauche, que ce soit pour la ou le jeune accueilli·e et aussi pour les salarié·es permanent·es qui seront prochainement en fonction de tutorat dans votre cuma.

Bon recrutement, bon été 2025.

FORMALITÉS

DÉROGATION TRAVAUX DES MINEURS

Vous avez décidé d'accueillir un apprenti ou un apprenant dans votre cuma, félicitations c'est une bonne décision.

Oui, mais les candidats ont moins de 18 ans, pas de panique, juste une étape administrative en plus mais rien de bien compliqué.

Petits rappels, les mineurs ne doivent jamais être exposés à certains risques, peu courant en cuma que sont les suivants :

- L'amiante et les agents chimiques dangereux
- Des agents biologiques (parasites, virus, …)
- Des vibrations intenses comme celles d'un marteau piqueur
- Un champ électromagnétique
- Des pièces dénudées sous tensions électriques
- Un effondrement ou ensevelissement
- Des travaux en hauteur dans les arbres
- Le contact avec des animaux dangereux, venimeux ou de l'abattage des animaux.

Par contre, en cuma pour les travaux interdits, on trouvera la conduite d'automoteurs dénués de cabine de protection et de ceinture de sécurité ainsi que tous les risques d'atteinte à l'intégrité physique ou morale au travers de représentation à caractère pornographie, vous voyez le calendrier avec des demoiselles peu habillées…

Une fois la décoration refaite, vous pouvez vous attaquer aux travaux auxquels le jeune sera affecté, mais qui nécessitent une dérogation, ce que l'on appelle les travaux réglementés.

La dérogation doit être faite avant l'affectation du jeune aux dits travaux pas après, bien sûr. Elle ne concerne que les jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, pas les stagiaires de 3ème ou maintenant de 2nde.

Elle n'est pas liée à l'apprenti mais à l'entreprise, elle est valable 3 ans et doit être renouvelée régulièrement. La demande se fait par courrier recommandé adressé à la DREEETS du département dans lequel se trouve la cuma.

Il existe un formulaire pour faciliter la déclaration de dérogation : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R65924.

Au premier abord, pas de difficultés particulières. En première page, vous renseignez les éléments concernant la cuma.

Sur la page 2

Ça se corse, près avoir indiqué, la qualité et fonction du tuteur et l'adresse des différents lieux de formation, l'adresse de l'atelier de la cuma suffit, il faut indiquer les formations que peuvent être amenées à suivre vos futurs apprentis, pas uniquement celui que vous venez de recruter mais aussi les futurs, n'hésitez pas à mentionner les diverses formations agro machinismes de votre secteur géographique. Puis complétez les types de travaux concernés soit en extérieur soit dans les locaux de l'entreprise, à savoir :

Source du risque	Travaux interdits soumis à la déclaration de dérogation	Locaux de l'établissement / entreprise	Chantier extérieur
Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et servant au levage	D. 4153-27 – Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage.	☐	☐
Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail	D. 4153-28 – Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien : 1° des machines mentionnées à l'article R. 4313-78, quelle que soit la date de mise en service ;	☐	☐
	2° des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement.	☐	☐
Travaux de maintenance	D. 4153-29 – Travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause.	☐	☐

Sur la page 3

Vous devez indiquer les matériels que l'apprenti sera amené à utiliser en étant aussi exhaustif que possible :

	Utilisation Exposition Art D. 4153-28	Maintenance Art D. 4153-29	Équipements de travail concernés par la déclaration Nature des interventions nécessaires aux formations professionnelles indiquées en page 2	Équipements de travail - machines mentionnées à l'article R. 4313-78 - machines comportant des éléments mobiles accessibles - équipements de travail sur lesquels portent les travaux de maintenance
Ex.	☒	☐	Epandage de fumier	Epandeur Sodimac RAFAL 3400 de 2022
1	☐	☐		

Exemple : pour cette activité, le tracteur s'il répond aux conditions de sécurité requise n'a pas à être indiqué.

N'oubliez pas de mentionner le plus d'éléments possibles concernant les différentes activités que l'apprenant sera amené à faire au cours d'une année culturale, mais aussi lors de la période d'entretien du matériel dans l'atelier, bonne nouvelle, la page 4 ne vous concerne pas !

Mais avant d'affecter l'apprenti ou tout autre salarié à une tâche, vous aurez pris les précautions suivantes :

Avoir procédé à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité du salarié (DUERP).

Avoir, après l'évaluation, mis en œuvre les actions de prévention et les méthodes de travail adaptées.

Avoir informé sur les risques professionnels pour sa santé et sa sécurité, et lui avoir dispensé la formation à la sécurité.

Avoir obtenu la délivrance d'un avis médical d'aptitude

N'hésitez pas à contacter votre fédération de proximité pour vous aider dans vos démarches.

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne
et benoit.bruchet@cuma.fr • Mayenne

EMBAUCHER UN ALTERNANT EN CUMA : LES DÉMARCHES À CONNAÎTRE

Les cuma peuvent tout à fait accueillir des alternants, que ce soit en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Cette démarche, bénéfique pour la transmission de compétences et le renouvellement des savoir-faire agricoles, implique néanmoins quelques formalités dont voici le détail ci-dessous.

1. Choisir le bon type de contrat

DEUX OPTIONS S'OFFRENT À LA CUMA

- **Contrat d'apprentissage**
  pour les jeunes de 16 à 29 ans (avec exceptions), alternant entre l'entreprise et un CFA. Contrat de 6 à 36 mois.
- **Contrat de professionnalisation**
  pour les jeunes de 16 à 25 ans ou les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Contrat de 6 à 12 mois.

2. Désigner un maître d'apprentissage

Il s'agit d'un membre ou salarié de la cuma disposant de compétences techniques et pédagogiques, chargé d'accompagner l'alternant au quotidien.

3. Rédiger et signer le contrat

Il faut remplir un formulaire :
• Cerfa FA13 pour l'apprentissage
• Cerfa EJ20 pour le contrat de professionnalisation

Ce document contient les informations sur la cuma, le maître d'apprentissage, l'alternant, et les modalités de formation. Il doit être signé par toutes les parties avant le début du contrat.

4. Déposer et transmettre les différentes déclarations

Avant le début du contrat, pensez à faire les démarches nécessaires pour que la déclaration préalable à l'embauche soit effectuée.

Le contrat quant à lui, doit être envoyé à l'OPCO compétent, généralement Ocapiat pour le secteur agricole, dans les 5 jours ouvrables suivant le début du contrat. Cela peut se faire en ligne ou par courrier.

Pour les mineurs entre 15 et 18 ans, une déclaration de dérogation aux travaux interdits est à déposer auprès de la DDETS (tous les 3 ans) pour que ces derniers puissent réaliser certains travaux réglementés (conduite de tracteur avec prise de force, conduite d'automoteur de récolte …).

5. Organiser la visite médicale

Comme tout salarié, l'alternant doit passer une visite médicale d'embauche auprès de la médecine du travail pour vérifier son aptitude au poste. Pour qu'elle soit planifiée, vous devez prendre contact, dans le mois qui suit l'embauche, avec votre caisse MSA qui vous transmettra une convocation.

6. Bénéficier des aides financières

Pour cette partie, vous pouvez vous référer à l'article consacré à l'aide Unique en page 4.

7. Respecter la convention collective

La convention collective nationale "production agricole et cuma" fixe certaines règles sur la rémunération, le temps de travail, ou encore les congés applicables aux alternants.

Embaucher un alternant peut être une véritable opportunité pour une cuma, tant pour former un futur professionnel que pour renforcer ses équipes en période de forte activité. Pour un accompagnement personnalisé, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre fédération de proximité.

par bénédicte.rousvoal@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

myCUMA LINK
CUMA ET MATÉRIELS, PRÈS DE CHEZ VOUS EN 1 CLIC
link.mycuma.fr

BAISSE DES SALAIRES NETS DES APPRENTIS EN 2025

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2025 modifie les cotisations pour les apprentis à compter des contrats qui sont signés depuis le 1er mars 2025.

Quels sont les contrats concernés ?

Jusqu'à présent, les apprentis étaient dispensés de la totalité des cotisations salariales dans la limite de 79 % du Smic, soit les apprentis de plus de 25 ans pour les cuma. Le salaire brut correspond presque au net. Les contrats signés avant le 1er mars restent dans ce fonctionnement jusqu'à la fin du contrat.

Depuis le 1er mars 2025, le seuil de 79 % est abaissé à 50 % du Smic. Pour les cuma, cela concerne donc tous les apprentis majeurs et les mineurs pour leur 3ème année mais aussi les apprentis qui réalisent un second contrat d'apprentissage (souvent en CS d'un an) où leur rémunération est basée sur la dernière année + 15 points.

Attention, pour les cuma qui versent une prime annuelle ou 13ème mois, le seuil des 50 % sera plus vite atteint.

Pour quelles cotisations ?

Les apprentis qui vont percevoir plus de 50 % du Smic seront prélevés de la CSG-CRDS, et des contributions sociales obligatoires (assurance vieillesse, retraite complémentaire, ANEFA nationale) ainsi que les autres contributions départementales (prévoyance complémentaire, ANEFA départementale)

Exemple avec un apprenti rémunéré 67 % avant la loi et depuis le 1-03-25

	Contrat signé avant le 1-03-2025	Contrat signé après le 1-03-2025
Salaire brut à 7.96 en €	1207.29	1207.29
Cotisations salariales	15.51	76.28
Net à verser avant impôt	1191.78	1131.01

par pauline.bonkoski@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

LES AIDES À L'EMBAUCHE DES APPRENTIS ET CONTRATS PRO ÉVOLUENT

En 2025, les aides à l'embauche des apprentis et des contrats de professionnalisation (contrats pro) évoluent comme suit.

Diplôme préparé	Montant de l'aide
Embauche en contrat d'apprentissage visant un diplôme ou titre professionnel de niveau baccalauréat (ex : Bac Pro)	Aide unique de 6 000 € pour les contrats conclus avant le 24 février 2025
	Aide unique de 5 000 € pour les contrats conclus à compter du 24 février 2025
Embauche en contrat d'apprentissage visant un diplôme ou titre professionnel de niveau BAC+2 (ex : BTS) jusqu'à niveau BAC+5 (ex : licence ou master)	Aide exceptionnelle de 5 000 € pour les contrats conclus à compter du 24 février 2025
Embauche en alternance en contrat de professionnalisation pour demandeur d'emploi de 26 ans et + pour les contrats suivants : • *contrat préparant un diplôme ou un titre professionnel de niveau inférieur ou égal à BAC+5* • *contrat préparant un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)*	Aide forfaitaire de 2 000 € pour tout contrat conclu depuis le 1er janvier 2024
Embauche en alternance en contrat de professionnalisation pour un jeune de moins de 30 ans pour les contrats suivants : • *contrat préparant un diplôme ou un titre professionnel de niveau inférieur ou égal à BAC+5* • *contrat préparant un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)*	Aide forfaitaire de 6 000 € et cumulable avec l'aide ci-dessus pour les contrats conclus entre le 1er janvier 2023 et le 30 avril 2024
	Aide supprimée pour les contrats signés après le 30 avril 2024

A noter, les aides sont versées uniquement la première année du contrat.

par antonin.rougeot@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

PRENDRE UN APPRENTI, OUI, MAIS COMBIEN CELA VA NOUS COÛTER ?

Les cuma qui ont le projet d'embaucher un apprenti ne doivent pas hésiter à contacter leur animatrice.teur emploi.

Chaque situation est différente et le conseil pourra être adapté à votre situation. Ci-dessous des normes que l'on voit en cuma mais chaque formation est différente et l'âge de l'alternant.e y joue pour beaucoup. Donc contactez votre fédération de cuma !

	Jeune en Bac Pro Agro Equipement sur 3 ans			Jeune en contrat de spécialisation sur 1 an	
	Première année	Deuxième année	Troisième année		
Age du jeune	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	26 ans
% du SMIC	27%	39%	67%	57%+15 = 72%	100%
Salaire mensuel brut	486.50	702.75	1207.25	1297.32	1801.84
Salaire annuel brut* 13 mois	6324	9135	15694	16865	23424
Charges Patronale annuelles	550	794	1364	1466	2035
Aide Unique	-5000	0	0	-5000	-5000
Reste à charge annuel	1875	9929	17057	18331	20460
Nombre d'heures à la cuma	800	800	800	1200	1200
Prix de revient horaire	2.34	12.41	21.32	11.11	17.05
Charges sur 3 années	28861				
Nombre d'heures sur 3 ans	2400				
Prix de revient moyen sur 3 ans	12.00				

Comment facturer le travail de l'apprenti ?

Le travail fourni par l'apprenti est à valoriser : que ce soit sur du matériel cuma ou pour un adhérent. La difficulté est de trouver le juste milieu afin que tout le monde y gagne. Nous voyons 2 pratiques dans les cuma :

• Celles qui facturent au coût de revient moyen de l'ensemble des années de l'apprenti (12 euros dans l'exemple ci-dessus) avec une correction sur le nombre d'heures selon le temps passé à l'apprentissage du travail demandé

• Celles qui facturent au coût de facturation d'un salarié permanent en corrigeant le nombre d'heures qu'aurait réalisé le salarié permanent.

Légalement, la cuma doit facturer un service identique au même tarif quel que soit l'adhérent. Dans ce cas précis, on peut considérer que le service réparation de l'apprenti ou celui d'un salarié permanent n'est pas le même donc un tarif minoré est compréhensible. A vous de choisir.

par pauline.bonkoski@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

GRATIFICATION DE STAGE 2025 : POUR QUI ET COMMENT LA VERSER ?

La gratification est due si la durée du stage en entreprise est supérieure à 2 mois (ou 3 mois si vous êtes élève du second degré de l'enseignement agricole de certains établissements), consécutifs ou non sur l'année scolaire ou universitaire.

Cette durée du stage se calcule de la manière suivante : 1 mois correspond à une présence effective de 22 jours (consécutifs ou non) et 7 heures de présence (consécutives ou non) comptent pour 1 jour.

Pour un stage supérieur à 2 mois, l'indemnité est due à compter du 1er jour de stage.
La gratification sera, soit lissée sur la période du stage avec un versement identique chaque mois, soit payée au réel chaque fin de mois en fonction du nombre d'heures réalisées.

Le nombre d'heures à effectuer au cours de la totalité du stage doit donc être indiqué dans la convention. En cas de suspension ou de résiliation de la convention de stage, le montant de l'indemnité sera proratisé.

Le montant de la gratification doit être fixé dans la convention de stage.

Le montant minimum de la gratification est fixé à 4,35 euros de l'heure en 2025. Il correspond, à défaut d'accord de branche, à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.

Il s'agit d'un montant minimum que vous pouvez dépasser.

Toutefois, seul ce montant minimal est exonéré de cotisations et contributions sociales et fiscales (dans la limite du montant annuel du SMIC) sur toutes les heures de stage effectuées pendant le mois. Si la gratification versée est supérieure à ce minimum, les cotisations sont dues uniquement sur la fraction excédentaire.

Enfin, le stagiaire n'est pas considéré comme un salarié, mais il bénéficiera des mêmes avantages que les autres salariés en matière d'indemnités de transport et de repas.

par arnaud.bourgeais@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

DROIT SOCIAL

ANNUALISER LE TEMPS DE TRAVAIL DE L'APPRENTI

Dans la très grande majorité, les apprentis sont embauchés à l'aide du cerfa adapté. Ce dernier a été signé par toutes les parties concernées et fait foi de contrat de travail. Le temps de travail à appliquer est mentionné sur ce cerfa.

Pour les apprentis mineurs ?

Pour les apprentis mineurs, la réponse est assez simple : ils ne doivent pas faire d'heures supplémentaires et c'est 35 heures par semaine, avec un maximum de 8 heures par jour, et ils ne peuvent pas travailler le dimanche, ni les jours fériés.

Et quel fonctionnement lorsque l'apprenti devient majeur ?

Pour les apprentis majeurs, l'annualisation du temps de travail doit être notifiée dans le contrat du salarié. Vous devrez donc le notifier sur le cerfa s'il est majeur au début du contrat ou réaliser un avenant au cerfa initial. Si vous ne réalisez rien : l'apprenti reste en gestion hebdomadaire 35 h.

Il pourra par contre dépasser le plafond de 35 h et jusqu'à 48 heures de travail dans une semaine, et ses heures seront majorées de la manière suivante :

• De 35 h à 43 h semaine = majoration à 25 %
• De 43 h à 48 h semaine = majoration à 50 %.

Si par contre vous réalisez et signez les documents pour annualiser le contrat sur 1 607 h, vous pourrez annualiser l'apprenti sur les mois concernés à son contrat, ce qui permettra de gagner en flexibilité face à la cadence des saisons. Vous appliquerez une modulation normale comme les autres salariés de 0 à 48 h / semaine.

Et pour les semaines au-delà 48h / semaine ?

Pour les apprentis mineurs, la question ne se pose pas : il ne doit pas dépasser 35 h.

Pour les apprentis mineurs, la dérogation pour dépasser les 48h / semaine est délivrée par l'inspection du travail tous les ans. Selon chaque région, la dérogation peut être différente et nous vous invitons à lire cette dérogation pour voir ce qui est réalisable dans votre cuma

par ysé.soulard@cuma.fr • Bretagne

APPRENTISSAGE : L'OBLIGATION DE FORMATION DE L'EMPLOYEUR

Un apprenti alterne des périodes de formation théorique, dispensées dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA), et des périodes de formation pratique au sein de l'entreprise qui l'accueille.

En tant qu'employeur, il vous incombe de former l'apprenti sur le plan pratique, conformément à l'article L. 6223-3 du Code du travail. Votre rôle consiste à mettre en place une formation professionnelle cohérente avec le cursus de l'apprenti, accompagnée de phases d'évaluations régulières.

Pour garantir cette formation, vous devez désigner un maître d'apprentissage, qui assurera l'accompagnement et la formation de l'apprenti. Ce tuteur doit être en mesure de dégager suffisamment de temps pour guider l'apprenti pendant son parcours dans l'entreprise. Assurer un suivi régulier et un accompagnement personnalisé

En tant que maître d'apprentissage, il est essentiel de rassurer et d'accompagner l'alternant en :

• Veillant à la bonne compréhension et à la mise en œuvre des missions confiées au quotidien
• Guidant l'alternant afin qu'il identifie les critères lui permettant d'évaluer ses progrès et en lui expliquant comment rectifier ses erreurs
• Aidant l'alternant à se poser les bonnes questions et à développer des solutions adaptées
• Lui montrant les bonnes pratiques dans la réalisation de ses tâches
• Encourageant la demande d'aide en cas de difficulté ou de doute
• Effectuant des retours réguliers sur son travail, en reconnaissant la qualité des réalisations et en valorisant les progrès accomplis
• Restant à l'écoute de ses besoins professionnels et personnels et en ajustant le parcours si nécessaire
• Définissant des objectifs de progression et en mettant en place un plan d'actions
• Ouvrant de nouvelles perspectives d'apprentissage, en lui offrant des missions variées pour l'acquisition de nouvelles compétences

Le tuteur n'est pas obligé de rester tout le temps avec l'apprenti. Après lui avoir donné les instructions et veillé à la bonne mise en pratique de celles-ci, il peut dans un second temps le laisser seul à la réalisation de la tâche, tout en vérifiant régulièrement par la suite son exécution pour éviter tous problèmes.

Il est essentiel d'échanger régulièrement avec l'organisme de formation pour suivre l'assiduité de l'apprenti, évaluer l'évolution de ses compétences et ajuster le suivi en fonction des objectifs fixés. Cela permet d'assurer un accompagnement de qualité tout au long de l'apprentissage.

Conséquences d'un manquement à l'obligation de formation
Si l'apprenti exerce des fonctions d'un salarié à part entière sans bénéficier d'une formation professionnelle sérieuse et adaptée, l'employeur ne remplit pas son obligation de formation.

Dans ce cas, le contrat d'apprentissage peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), et l'employeur pourrait être condamné à verser des dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat d'apprentissage (Cass. Soc, 13 février 2013, n°11-27.525).

Enfin, veiller à instaurer une bonne ambiance de travail, en facilitant l'intégration de l'apprenti dans l'équipe et en favorisant une relation positive avec le tuteur, car cela contribue à la réussite de sa formation.

par arnaud.bourgeais@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

QUELLE MACHINE PEUT-ON CONDUIRE SELON L'ÂGE

Lorsque des jeunes en recherche de contrat d'apprentissage sollicitent des cuma, il n'est pas évident de savoir quelles machines ceux-ci peuvent conduire, notamment pour les mineurs.

Il faut tout d'abord distinguer deux réglementations distinctes pour comprendre quelles machines utiliser, selon l'âge du chauffeur : le code de la route d'un côté et le code du travail de l'autre.

Si le code du travail se base avant tout sur des critères d'âge, il est possible d'obtenir des dérogations pour les stagiaires ou apprentis en formation, afin de pouvoir conduire, dans les champs, certaines machines normalement interdites aux mineurs.

Ces dérogations sont strictement encadrées et le jeune en formation doit nécessairement être encadré et accompagné par un tuteur désigné.

De l'autre côté, le code de la route se base sur des critères d'âge et de dimensions des machines agricoles.

Un apprenti en cuma peut donc conduire sur route, à partir de 16 ans un tracteur agricole attelé d'une remorque ou d'un instrument agricole de largeur ≤ 2,50 m.

Il faudra attendre 18 ans pour conduire les tracteurs attelés : d'une remorque ou d'un instrument agricole de largeur > 2,50 m ; attelés de plusieurs remorques ou d'une remorque transportant du personnel ; ainsi que les autres catégories d'automoteurs agricoles.

Pour certains matériels particuliers, tels que les engins de levage télescopiques, les utilisateurs doivent aussi être titulaires d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur, qui repose sur trois étapes : la délivrance d'un avis médical d'aptitude par le médecin du travail, l'évaluation théorique et pratique à la conduite de l'engin et la présentation des instructions à respecter sur lors de l'utilisation de l'engin.

Des possibilités existent donc pour pouvoir confier les travaux réalisés par la cuma a un apprenti mais il est important de garder à l'esprit que sa présence se fait bien dans un cadre pédagogique tout en tenant compte des risques liés à son âge et sa formation.

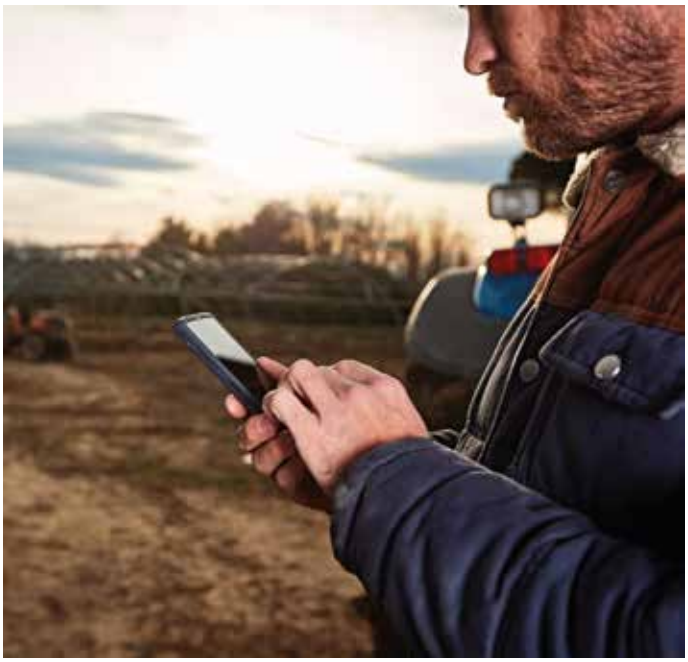
Tracteur	Seul <= 2m55 ou attelé à outil porté <= 2m55	Seul > 2m55 ou attelé à outil porté > 2m55	Attelé à outil traîné ou remorque (*)
• NON Réceptionné 40km/h • Réceptionné 40km/h • Réception européenne 167/2013/CE (>40km/h)	30 km/h 40 km/h **40 (**)**	25 ans	25 km/h (40 km/h si remorque réceptionnée à 40km/h ET largeur de l'ensemble <=2m55)
Âge minimal de conduite	16 ans (si<=2m50)	18 ans	16 ans (si<=2m50) 18 ans si >2m55 ou plusieurs remorques

Autres matériels	Vitesse maximale	Âge minimal de conduite	Observation
MAGA (Ensileuse, Moissonneuse batteuse) • Réceptionnée à 25km/h • Réceptionnée à 40km/h (<=2m55)	25 km/h 40 km/h	18 ans	
Chargeur télescopique			Seul ou attelé (dans la limite du PTRA)
Engin de manutention (catégorie B)	25 km/h	Non précisé (18 ans)	
Tracteur agricole	Cf. Tracteur	Cf. Tracteur	
Engin de travaux publics	25 km/h	18 ans	

(*) Article R221-20 du Code de la Route
(**) Vitesse maxi autorisée en France

par laurent.lejars@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

DROIT SOCIAL



RAISON ET TÉLÉPHONE AU TRAVAIL

Le téléphone et autres écrans sont des outils indispensables tant au niveau professionnel que personnel pour les jeunes salariés qui entrent dans la vie active. Mais une utilisation abusive ou inappropriée de ces outils peut entraîner des crispations de part et d'autre.

C'est pourquoi, il est nécessaire d'appréhender cette problématique dès le début du contrat dans la cuma.

1- Avez-vous réalisé un VÉRITABLE accueil de votre salarié/apprenti ?

L'anticipation est le maître mot pour éviter l'apparition d'un comportement néfaste pour la cuma. Le temps d'accueil doit permettre l'explication des règles de fonctionnement dans la cuma :

- Avec les autres chauffeurs
- Avec les adhérents
- Sur la gestion des heures et enregistrement des temps
- Sur le cadre d'utilisation du téléphone professionnel et personnel

Vous pouvez vous appuyer sur votre règlement intérieur de cuma et sur le règlement intérieur salarié si votre cuma en possède un.

2- Afficher les règles liées à l'usage du téléphone

Lorsque l'accueil du salarié/apprenti a été réalisé, celui-ci peut être appuyé par un affichage au sein de la cuma d'un rappel des règles d'usage du téléphone Cet affichage est à placer dans un lieu de passage régulier ou de pause des salariés.

3- Donner du sens aux restrictions d'usage du téléphone

Si la nocivité de l'usage du téléphone de manière abusive vous paraît évidente, ce n'est pas forcément le cas d'un jeune qui est né avec la technologie et les réseaux sociaux. Cette embauche est aussi potentiellement son premier saut dans le monde professionnel dont il ne connaît pas encore les codes.

Pour aider le jeune à comprendre cette restriction, il est donc important de donner du sens pour illustrer :

- Les risques d'accident pour lui ou les autres utilisateurs des voies publiques
- L'impact économique pour la cuma et ses adhérents en cas de casse de matériel
- L'impact moral sur les représentants de la cuma ou un de ses adhérents en cas de non-respect de la confidentialité du travail effectué chez un adhérent
- L'impact sur l'image de la cuma : recrutement de nouveaux adhérents ou salariés mis en péril du fait d'une mauvaise image liée au manque de professionnalisme, non confidentialité ou danger sur la route.

N'hésitez pas à vous appuyer sur des exemples réels.

4- Donner des responsabilités

Le goût pour la réalisation de vidéos ou publications ne pourrait-elle pas être au service de la cuma ?

La cuma a-t-elle une page sur un réseau social ?

→ Si oui, peut-il aider à faire vivre cette page ?
→ Si non, n'est ce pas le moment d'y réfléchir ?

La prise de responsabilité liée au numérique peut être moteur et source de reconnaissance pour un jeune. Il faudra néanmoins placer le cadre de cette responsabilité : Qui vérifie le contenu des vidéos ou des publications? sur quelle thématique ? …

5- Encourager les bons comportements

Pour un jeune accro à son téléphone, se libérer de son emprise peut être une véritable bataille. N'oubliez pas de le remercier pour ses efforts de concentration ou de qualité de travail lorsqu'il a réussi à se défaire de ses mauvaises habitudes.

6- Si les 5 points précédents n'ont pas permis d'améliorer la situation

Il semble alors nécessaire de convoquer le jeune avec un ou deux responsables de la cuma pour permettre :

- De réaffirmer les règles de la cuma et les règles liées à un contrat professionnel
- De mettre en garde sur les risques
- De prévenir des conséquences du non-respect des règles (avertissement, blâme, rupture du contrat)

par jenna.saget@cuma.fr • Bretagne

Calculez le coût de votre chantier complet

cumacalc

C'est une application **simple** et **gratuite**

www.cumacalc.fr

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PEUT-IL SE DÉROULER DANS PLUSIEURS ENTREPRISES ?

Oui, un contrat d'apprentissage peut se dérouler dans plusieurs entreprises, mais cela dépend des modalités spécifiques de l'apprentissage et des accords entre les parties concernées.

Il est important de bien définir les objectifs de formation et de s'assurer que chaque entreprise participe activement à l'apprentissage de l'apprenti. Ainsi, un apprenti pourrait être amené à alterner entre différentes entreprises pour acquérir une expérience variée et complète dans son domaine.

CONCRÈTEMENT, QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS ?

• Se former chez des employeurs distincts

Il est possible d'avoir plusieurs contrats d'apprentissage pour une seule formation, à condition que cela soit bien organisé et conforme aux règles en vigueur.

Par exemple, un apprenti peut avoir un contrat avec deux cuma qui ont des activités complémentaires et ainsi le jeune aurait une formation pratique sur une panoplie de matériels plus étoffée. Cela peut être particulièrement bénéfique où l'apprenti peut apprendre à utiliser différents types de matériel et à travailler dans divers contextes.

Autre exemple, un apprenti peut avoir un contrat avec une cuma pour la partie conduite des machines agricoles et un autre contrat avec un concessionnaire pour la partie mécanique pour acquérir des compétences en entretien et réparation des matériels.

Cette approche permet à l'apprenti d'acquérir des compétences variées et complémentaires, ce qui peut être très bénéfique pour sa formation.

Cependant, il est important de s'assurer que ces contrats soient validés par le centre de formation et qu'ils respectent les exigences légales.

• Partager un apprenti en inter cuma, c'est possible

Dans le cas de chantiers avec prestations complètes où l'apprenti sera mis à disposition avec le matériel de la cuma, un partage d'apprenti est possible auprès d'autres cuma mais celles-ci doivent être adhérentes auprès de la cuma mettant à disposition le salarié. Sans adhésion directe auprès de la cuma employeuse, la mise à disposition en cascade est interdite.

La responsabilité du salarié partagé sera du ressort de la cuma employeuse et non pas de l'adhérent, le travail effectué étant bien une prestation en service complet.

Il est donc nécessaire de bien vérifier les besoins et responsabilités de chaque partie avant de partager un apprenti, afin de s'assurer que la réglementation inhérente soit bien respectée selon les missions à engager. Il faut aussi avant tout s'assurer que chaque structure soit bien conforme à l'accueil et à l'accompagnement de l'apprenti au niveau statutaire et réglementaire.

En conclusion, partager un apprenti est possible dans plusieurs cuma ou toute autre structure mais il faut s'assurer que la formation pratique en entreprise soit en adéquation avec le diplôme préparé. Cela doit être validé avec le centre de formation.

De plus, Il est nécessaire de bien vérifier les besoins et responsabilités de chaque partie avant de partager un apprenti quelles que soient les modalités, afin de s'assurer que la réglementation inhérente (droit du travail, statutaire) soit bien respectée selon les missions à engager.

En somme, le partage d'apprentis entre plusieurs entreprises, lorsqu'il est bien encadré, peut non seulement enrichir la formation des jeunes mais aussi répondre aux besoins spécifiques des employeurs.

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest

Location d'usage ou achat, j'ai le choix ! Afin de maîtriser mon coût de mécanisation

CAMA CUMA
L'achat groupé

camacuma.fr • 07 62 65 47 21

TEMOIGNAGE

APPRENTIE EN PILOTAGE DE MACHINE AGRICOLE

Apprentie à la cuma Bourgneuf de Saint Martin des Tilleuls (85) depuis septembre 2024, Camille réalise un Certificat de Spécialisation PMA (Pilotage de Machines Agricoles et Travaux mécanisés à haute technicité) sur 12 mois au CFA Sèvre Europe à Bressuire (79). Nous sommes allés la rencontrer.

Une jeune femme dans la mécanique, tu es une exception ?

Et bien non justement ! Nous sommes trois dans la classe pour 17 élèves et c'est une première pour le centre de formation. Cela démontre que les femmes s'intéressent aussi à la mécanique agricole et que tout évolue dans le bon sens. Avant une majorité de femmes se concentrait sur l'élevage et la conduite de matériel mais désormais les mentalités ont changé et toutes les filières sont ouvertes, dont la mécanique agricole.

Après avoir réalisé un Bac général en Sport Etudes foot à la Roche sur Yon, j'ai fait un BTS ACSE (analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole) en alternance dans un GAEC membre de la cuma Bourgneuf. C'est de cette manière que j'ai connue la cuma afin de continuer à évoluer dans mes projets.

Dans quel but réalises-tu cette formation ?

J'ai l'objectif de m'installer d'ici 1 à 3 ans et vu le poids du matériel dans le résultat d'une exploitation, il me semble important de connaitre les matériels : leur conduite et leur réparation. De cette manière, j'aurai plus d'autonomie et de leviers d'actions dans ma future structure.

As-tu rencontré des difficultés ?

Pas spécialement. L'intégration à la cuma et auparavant au GAEC sont de bonnes expériences. Comme dans toute entreprise, il faut faire sa place et s'intégrer du mieux possible au fonctionnement. Le métier de mécanicien chauffeur est exigeant en terme de concentration et la fatigue physique sur certaines journées pourrait repousser des candidates.

Je pense que c'est la motivation qui fait la différence et qu'il faut donner du sens à ce que l'on fait. C'est ce qui me fait avancer et je me donne les moyens d'y parvenir.

par frédéric.duval@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

Thomas Horcholle

L'APPRENTISSAGE PORTE SES FRUITS AVEC UNE EMBAUCHE À LA CLÉ

D'apprenti à la cuma, Thomas Horcholle, 19 ans, est devenu salarié en CDI en septembre 2024 à la cuma des Hauts Plateaux à Ronchois (76)

Après un Bac Pro agroéquipement où il travaille déjà en alternance, Thomas entame un CS mécanique. C'est durant son année de CS qu'il devient apprenti à la cuma. Issu du milieu agricole et passionné par l'agriculture, il n'avait jamais vu de cuma avec un bâtiment, un atelier et toute une équipe de salariés. L'apprentissage lui a permis de *« découvrir le monde de l'entreprise, mais sans être trop lié dès le début »* et lui a permis de développer son sens de l'organisation, de l'autonomie et de le responsabiliser sur son travail *« à la cuma, tout se sait, donc il faut veiller à être sérieux et à ne pas faire d'erreur »*.

Au terme de son apprentissage, c'est la cuma qui a proposé à Thomas de devenir salarié. La cuma accueille un salarié dont elle connaît les compétences et qui maîtrise déjà le fonctionnement de la cuma et de l'équipe. Thomas, lui, poursuit son travail sans changer d'employeur, avec des missions qui lui plaisent. Habitant entre la cuma et l'exploitation familiale, il a ainsi trouvé un équilibre de vie.

Il effectue pour la cuma de la conduite (semis, presse, transport …) mais aussi de l'entretien lors des périodes hivernales. Autonome mais toujours supervisé par le responsable d'atelier, il se projette à long terme au sein de la cuma, conscient que de nouvelles missions pourraient progressivement lui être attribuées.

Didier Devraigne : responsable d'atelier

En prenant un apprenti, la cuma n'avait pas l'embauche pour objectif final. Cependant, les compétences de Thomas notamment en termes de conduite de matériels et sa grande autonomie pour réaliser les travaux de plaine, ont conforté sa place dans l'équipe. Aujourd'hui, la cuma peine à trouver un mécanicien pour compléter l'équipe salariés. Didier se dit prêt à prendre un apprenti en mécanique pour le former, mais la cuma est toujours en attente d'une ou d'un candidat pour rejoindre l'équipe.

par noellie.maillard@cuma.fr • Seine Normande

FORMER PLUSIEURS ALTERNANTS EN MÊME TEMPS

Petit détour par la cuma la Croisière située à la Bruffière dans le nord Vendée, pour y rencontrer les salariés permanents et alternants.

Cette cuma fait partie des plus importantes du département et emploie 3 mécaniciens permanents qui ne font presque pas de conduite (Yannick, Landry et Thierry), 1 secrétaire-comptable à mi-temps, 1 agent de ménage pour 2,5h / semaine…et tous les ans 2 apprentis, en plus des stagiaires qui viennent découvrir le métier de mécanicien agricole sur quelques semaines.

En tant que salariés permanents, pourquoi formez-vous deux apprentis ?

Yannick, chef d'atelier, précise que « la cuma a toujours embauché des jeunes en formation. Les anciens responsables et chef d'atelier avaient déjà à cœur de transmettre leurs savoirs aux futures générations. Aujourd'hui nous sommes 2 salariés permanents avec Landry à aimer ce rôle de tuteur, nous nous répartissons les rôles. Ensuite Thierry fait le complément en cas de besoin.

« Nous essayons par contre de prendre 2 apprentis de niveau différent. Pour cette année Thomas réalise en BTS GDEA sur 2 ans à l'institut rural des Mauges de Beaupréau qui finit cette année en août, et Flavien qui réalise un Bac Pro Agro Equipement sur 3 ans à la MFR-CFA de Chemillé qui finira aussi en août. Cette différence de niveau nous permet de nous investir différemment et de donner une autonomie adaptée à l'évolution du jeune »

Quel est l'intérêt pour vous d'autant vous investir ?

« C'est surtout par plaisir que l'on devient tuteur. Les responsables ne nous forcent pas et le choix du jeune se fait en concertation entre les salariés et les élus chargés de l'emploi de la cuma. Former est aussi un moyen de recruter aujourd'hui ou demain. Si le jeune collègue s'est bien plu à la cuma et que celle-ci souhaite créer un nouveau poste, le recrutement sera facilité. On aura déjà travaillé ensemble et chacun saura quoi attendre de l'autre ».

5 000 euros pour recruter un salarié

En effet, on ne compte presque jamais les frais d'un recrutement en cuma…en espérant que celui-ci soit réussi. Si elle externalisait son recrutement, les frais seraient d'environ 20% du salaire annuel brut, soit en moyenne 5 000 euros (temps passé à concevoir l'annonce, à répondre aux candidats, publication de l'annonce, réception des candidats….puis intégration dans l'équipe). Former des jeunes qui potentiellement peuvent revenir plus tard est en effet un investissement.

par frédéric.duval@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

DÉLÉGUER MES CHANTIERS

Mécaflash travail

www.mecaflash.fr

GUIDE DES PRIX DE REVIENT DES MATÉRIELS EN CUMA

EDITION OUEST 20**25**

Et en ligne sur
www.gprcumaouest.fr

25 septembre 2025

à Château Gontier sur Mayenne

journée professionnelle de l'agriculture

Entrée gratuite

CONTACT

Fédération Bretagne
Sonia Lebras • 02 96 79 22 77 • sonia.lebras@cuma.fr

Fédération de la Mayenne
Karine Lelièvre • 06 99 79 20 10 • karine.lelievre53@cuma.fr

Normandie Ouest
Nathalie Pignerol • 02 33 06 48 26 • nathalie.pignerol@cuma.fr

Seine Normande
Noëllie Maillard • 02 35 61 78 80 • noellie.maillard@cuma.fr

Union des Pays de la Loire
Frédéric Duval • 06 27 27 22 93 • frederic.duval@cuma.fr

INFOCUMA
EMPLOYEURS

Le journal d'information employeurs des cuma de l' Ouest
19 B boulevard Nominoë 35740 Pacé • 02 99 54 63 15
Directeur de la publication : Sonia Lebras
Réalisation : service communication FRcuma Ouest
Tirage : 960 exemplaires

www.ouest.cuma.fr