

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE AUXILIAIRE SPECIALISE VETERINAIRE (ASV)

Notice d'information

Document à conserver

1. L'objectif et les bénéficiaires

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

La formation dispensée par le GIPSA (Groupement d'Intérêt Public Formation Santé Animale et Auxiliaire Vétérinaire) permet d'accéder au titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles d'Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire (niveau IV), seule qualification reconnue par la Convention Collective Nationale des Cabinets et Cliniques Vétérinaires.

Le GIPSA, géré conjointement par le Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral et le Ministère de l'Agriculture, délivre au niveau national le titre d'ASV.

Les formations agréées par le GIPSA sont mises en œuvre par un réseau de centres de formation régionaux.

S'inscrivant dans le cadre d'un CDD, le contrat d'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat, en relation avec la qualification visée.

Peuvent conclure un contrat d'apprentissage d'ASV :

- en tant qu'employeur, toute entreprise vétérinaire libérale ayant au moins pour partie une activité « animaux de compagnie »⁽¹⁾,
- en tant qu'apprenti, tout jeune âgé de 18⁽²⁾ à 25 ans, titulaire, au minimum d'un BEP obtenu ou ayant effectué une classe de seconde générale avec un passage en première accordé.

⁽¹⁾ Si l'employeur vétérinaire a une activité exclusivement équine, exclusivement rurale ou exclusivement hors sol, nous consulter.

⁽²⁾ Compte tenu de la réglementation sur la radioprotection, seuls les jeunes de 18 ans au minimum peuvent accéder à la formation d'ASV.

2. La nature et la durée

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre l'employeur et l'apprenti, le titulaire du contrat bénéficie du statut de salarié et, à ce titre, de toutes les dispositions de la réglementation générale du travail ainsi que de la Convention Collective applicables aux autres salariés. L'apprenti, âgé de 18 ans et plus, est donc soumis aux règles applicables dans l'entreprise.

Le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un CDD de 24 mois (dont 810 heures de formation en centre) comportant une période d'essai de deux mois.

Il peut être prolongé, pour une durée d'un an au plus, dans l'un des cinq cas suivants : échec du salarié aux épreuves d'évaluation, maternité, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Un contrat à durée indéterminée peut, par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. Dans ce cas, la durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification recherchée.

3. Dispositions particulières liées à la formation

3.1. Concernant le tutorat

Le jeune est obligatoirement suivi par un maître d'apprentissage. Celui-ci peut être le chef de l'entreprise comme l'un des salariés (vétérinaire ou ASV diplômé(e)) de l'entreprise.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage. Aussi, lorsque le tuteur est l'employeur, il ne peut exercer simultanément son tutorat auprès de plus de deux bénéficiaires de contrat de formation en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage). Si le tuteur est salarié ce nombre est porté à trois.

Peut remplir les fonctions de maître d'apprentissage celui qui possède un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé, ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans en relation avec la qualification visée par ce titre. Il peut donc s'agir d'un(e) ASV titulaire du titre certifié obtenu par la formation dispensée par le GIPSA ou par la VAE.

Le contrat d'apprentissage doit être accompagné des titres ou diplômes du maître d'apprentissage et justificatifs de son expérience, attestant de la compétence du maître d'apprentissage, sauf s'ils ont déjà été transmis antérieurement au titre d'un contrat conclu avec un apprenti préparant le même diplôme ou titre et suivi par le même maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission d'accueillir, aider, informer, guider le bénéficiaire, veiller au respect de son emploi du temps, assurer la liaison avec l'organisme de formation, participer à l'évaluation de suivi de la formation, organiser, avec les salariés concernés, l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels. Le maître d'apprentissage s'engage à apporter cette formation sur tous les aspects du poste en créant des situations de travail variées. Si le poste occupé est spécialisé, des rotations périodiques de personnel devront permettre à l'apprenti d'aborder l'ensemble des tâches.

Pour ce faire :

- Il est informé par le GIPSA de toute absence ou problème rencontré en formation.
- Il tient informé le GIPSA de toute difficulté d'apprentissage ou de comportement manifestée par le stagiaire. Le GIPSA se tient à la disposition du maître d'apprentissage pour l'aider et conseiller dans sa fonction tutorale.
- Il accompagne également le travail de l'apprenti sur le rapport d'activité professionnelle qui doit être produit en fin de formation et qui constitue l'une des épreuves certificatives.

En fin de formation le maître d'apprentissage devra établir une évaluation terminale concernant le comportement général du bénéficiaire sur le poste de travail. Il devra valider certaines des capacités professionnelles requises pour la délivrance du titre, suivant un cahier des charges et des grilles critériées qui lui seront fournis.

3.2. Concernant l'apprenti

L'apprenti s'engage à :

- suivre, dès son admission, l'ensemble des journées de formation,
- se présenter à l'ensemble des épreuves du contrôle d'évaluation de la formation,
- disposer, pour ses séjours en formation, des fournitures suivantes : papier blanc au format A4, blouse, calculatrice simple (sans imprimante), petites fournitures (trousse de base)...

4. Le déroulement de la formation

La formation ASV est découpée en Unités de Compétence (UC) :

- 5 UC de première année (accueil, secrétariat, hygiène et sécurité, contention, préparation du matériel) ;

- 5 UC de deuxième année (conseil et vente, assistance à la gestion administrative, assistance aux soins et examens complémentaires, assistance chirurgicale, adaptation au champ d'exercice)

Note : l'UC « Adaptation au champ d'exercice » est elle-même constituée d'un choix de deux options à choisir parmi :

- animaux de compagnie / animaux de rapport,
- animaux de compagnie / équidés,
- animaux de compagnie / comptabilité.

5. Le financement de la formation

La participation financière des entreprises vétérinaires qui emploient des apprentis s'élève à 1620 euros pour les 24 mois du contrat d'apprentissage, soit 2 euros de l'heure de formation.

Elle est à régler semestriellement, soit 4 fois 450 euros.

Elle compense la faible collecte de taxe d'apprentissage de la branche professionnelle vétérinaire, due à la forte proportion de vétérinaires non assujettis à cette taxe (88%).

Aussi, la taxe d'apprentissage devant financer au minimum plus de la moitié des charges de fonctionnement de chaque Centre de Formation d'Apprentis (CFA) Santé Animale, pour assurer sa viabilité, cette participation est indispensable et a été votée par le Conseil d'Administration du GIPSA (dont le SNVEL est membre) dans le cadre du budget annuel.

6. La rémunération du bénéficiaire du contrat

L'entreprise verse au bénéficiaire du contrat un salaire au moins égal aux minima légaux définis en fonction de l'âge et du niveau de formation initial de ce dernier.

Année d'exécution du contrat	Age de l'apprenti	
	de 18 ans à mois de 21 ans	21 ans et plus
1ère année	41 % du SMIC*	53 % du SMC**
2ème année	49 % du SMIC*	61 % du SMC**

* Se référer au dernier montant en vigueur, soit 1280,07 euros bruts pour 151 heures mensuelles de travail au 1er juillet 2007, sous réserve de modifications.

** Salaire minimum conventionnel, soit 1329,95 euros bruts pour 151 heures mensuelles de travail au 1er juillet 2007, sous réserve de modifications.

L'employeur peut fixer contractuellement une rémunération plus favorable à l'apprenti.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Le passage d'un niveau de rémunération à un autre s'effectuera à l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

La durée de travail hebdomadaire est de 35 heures en centre comme en entreprise.

Les majorations pour heures supplémentaires sont applicables aux apprentis.

L'employeur n'a pas l'obligation de prendre en charge les frais de transport, hébergement et restauration de l'apprenti pour qu'il puisse se rendre au centre de formation et au centre d'examen. Cependant, ceux-ci n'étant que faiblement remboursés par la région du CFA via le GIPSA, une aide de l'employeur permettrait à l'apprenti de mener correctement sa formation à terme. De plus, ce complément éventuel de remboursement de frais de déplacement est exonéré de charges sociales et déductible au titre des charges d'exploitation de la structure employeur.

7. Les exonérations

En contrepartie de cette action de formation, l'entreprise bénéficie de l'exonération des cotisations sociales.

S'agissant des employeurs occupant moins de 11 salariés (apprentis non compris), pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007, l'exonération porte sur les cotisations patronales (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) et salariales d'origine légale et conventionnelle imposées

par la loi, soit les cotisations : de sécurité sociale, d'assurance chômage, de retraite complémentaire et les versements au FNAL.

S'agissant des autres entreprises, pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2007, celles-ci bénéficient d'exonérations mais restent toutefois redevables des cotisations, contributions et taxes suivantes :

- part patronale des cotisations AGFF, de retraite complémentaire et d'assurance chômage ;
- cotisations accidents du travail et maladies professionnelles, aide au logement, contribution de solidarité autonomie, taxe d'apprentissage, participation-formation continue.

Le seuil d'effectif s'apprécie au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat.

8. Les aides

L'employeur d'un apprenti bénéficie de deux aides principales en plus de l'absence de prise en compte des apprentis dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, exception faite de celle qui concerne la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il s'agit de :

1) La prime à l'apprentissage versée à l'employeur par la région dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail de l'apprenti, sur la base des attestations de présence aux heures de formation en centre fournies par le GIPSA qui instruit ce dossier.

Le montant minimal de cette indemnité est fixé à 1000 € pour chaque année du cycle de formation.

L'employeur est tenu de reverser à la région l'intégralité de l'indemnité perçue au titre du cycle de formation en cas de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'employeur, hors les cas de rupture pendant les 2 premiers mois du contrat, ou d'un commun accord ou encore pour faute grave de l'apprenti ou inaptitude.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti, hors le cas de rupture faisant suite à l'obtention du diplôme ou du titre préparé, l'employeur est également tenu de reverser à la région le montant de l'indemnité compensatrice forfaitaire calculé au prorata de la durée du contrat restant à courir.

2) Le crédit d'impôt apprentissage, dont peuvent bénéficier les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées en application de dispositions particulières. Celui-ci est égal au produit du montant de 1600 € par le nombre moyen annuel d'apprentis qu'elles emploient. Ce nombre moyen annuel d'apprentis est obtenu en divisant par douze le nombre total de mois de présence dans l'entreprise, pour cette même année, des apprentis employés depuis au moins un mois. Ce crédit d'impôt est calculé au prorata des droits des associés pour les sociétés de personnes et les groupements non soumis à l'IS.

Le crédit d'impôt s'impute sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a employé des apprentis. Le solde non imputé est restituable.

Les obligations déclaratives des employeurs souhaitant bénéficier de ce crédit d'impôt sont fixées par l'article 49 septies YO du Code Général des Impôts (Annexe III) consultable sur le site www.legifrance.fr

Un formulaire type (Cerfa) doit être utilisé afin de bénéficier de ce crédit d'impôt.

9. Obligations réglementaires de l'employeur

L'employeur est tenu de respecter les dispositions générales du droit du travail, notamment :

- Effectuer la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF avant le démarrage du contrat.
- Mettre à disposition du salarié les équipements obligatoires de radioprotection.
- Faire procéder, dans les 8 premiers jours du contrat, à une visite d'embauche de la Médecine du travail.
- Accorder 5 semaines de congés payés par an avant la fin du contrat d'apprentissage.
- Les gardes sont à comptabiliser dans la durée maximale hebdomadaire de travail
- En Ile-de-France, prendre en charge 50% des trajets entre le domicile et le lieu de travail, si le salarié utilise les transports en commun

10. La rupture ou la fin du contrat

Si la période d'essai n'est pas concluante, le contrat pourra être rompu, par l'une ou l'autre des deux parties ou d'un commun accord sans motif particulier, avant la fin des deux premiers mois (période d'essai). Cette rupture devra être notifiée au GIPSA par écrit (fax ou courrier) afin de faire procéder aux formalités obligatoires d'enregistrement de cette rupture.

Au-delà de la période d'essai, seules la rupture amiable ou la résiliation à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du titre préparé (par écrit au minimum deux mois auparavant) permettent de libérer les parties de leurs engagements.

Les formalités de rupture sont les mêmes que précédemment.

En fin de contrat, l'embauche du stagiaire n'est pas obligatoire.

Si l'employeur n'embauche pas le stagiaire, il ne lui doit aucune indemnité.

Si l'employeur embauche le stagiaire, il ne lui est pas possible de lui appliquer une nouvelle période d'essai et la durée du contrat d'apprentissage entre dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

11. Objectifs et programme de la formation ASV en centre

Les tests de positionnement du candidat permettront au GIPSA de vérifier ses motivations et son niveau de formation initial, et éventuellement d'adapter certains contenus de formation à ses besoins.

Le parcours de formation se décline en Unités de Compétences : les 5 UC de la première année et les 5 UC de la deuxième année, soit 23 semaines en deux ans, soit un temps global de formation de 810 heures.

D'autre part, des journées ou semaines de formation dans une autre structure vétérinaire que celle de l'employeur pourront être à prévoir pour complément de formation pratique (dans le cas des vétérinaires employeurs n'ayant aucune activité canine ou dépourvus d'équipements de radioprotection par exemple).

LES 5 UC de la première année

UC 1 : Accueil (186 h) <ul style="list-style-type: none">• Communiquer avec aisance• Pratiquer un accueil de qualité• Répondre aux demandes d'information concernant l'entretien des animaux
UC 2 : Secrétariat (61 h) <ul style="list-style-type: none">• Assurer le secrétariat courant et la gestion des commandes• Effectuer les opérations mathématiques nécessaires
UC 3 : Hygiène et sécurité (33 h) <ul style="list-style-type: none">• Appliquer les protocoles de nettoyage et désinfection des locaux et du matériel
UC 4 : Contention (14 h) <ul style="list-style-type: none">• Immobiliser les animaux dans la position demandée
UC 5 : Préparation du matériel médical (21 h) <ul style="list-style-type: none">• Entretien et mettre à disposition le matériel demandé• Développer et identifier les radiographies

LES 5 UC de la deuxième année

UC 6 : Conseil et vente (210 h) <ul style="list-style-type: none">• Conduire un entretien de conseil ou de vente• Développer une argumentation• Conseiller la clientèle sur la prévention et les produits adaptés à la santé de l'animal
UC 7 : Assistance à la gestion administrative (109 h) <ul style="list-style-type: none">• Traiter par informatique les documents professionnels• Préparer les documents de communication• Organiser les procédures administratives et la gestion des rendez-vous
UC 8 : Assistance aux soins et examens complémentaires (39 h) <ul style="list-style-type: none">• Préparer et positionner l'animal en fonction des soins ou examens à réaliser• Préparer le matériel et assister le praticien dans la réalisation des soins et examens
UC 9 : Assistance chirurgicale (28 h) <ul style="list-style-type: none">• Réceptionner et préparer l'animal en fonction de l'intervention• Assister le praticien pendant les temps opératoires
UC 10 : Adaptation au champ d'exercice (109 h) <ul style="list-style-type: none">• Mettre en oeuvre les gestes techniques et les procédures spécifiques à certaines typologies de clientèle• Une option au choix parmi les suivantes : nouveaux animaux de compagnie, animaux de rapport, équidés

12. La procédure à suivre par l'employeur

Les démarches à entreprendre pour engager un jeune en contrat d'apprentissage sont :

1. Rechercher un(e) candidat(e) au contrat d'apprentissage (le GIPSA peut fournir à tout futur employeur qui le demande une liste de candidatures, correspondant à votre secteur géographique et un outil d'aide au recrutement).
2. Que l'employeur demande au GIPSA un dossier de pré-inscription, pour lui et son futur apprenti, et les fasse parvenir complétés dans les meilleurs délais.
3. Définir avec le service clientèle du GIPSA une date de démarrage de contrat en fonction des planifications qui seront communiquées à l'employeur.
4. Signer et faire signer par l'apprenti les conventions qui seront fournies à l'employeur, et nous les retourner dans les délais réglementaires.

Réservé aux vétérinaires : Pour toute information concernant les contrats ou les démarches à effectuer, le service clientèle est à votre disposition au **0 825 825 697** (0,15 € TTC / minute).