

ATTESTATION

CFPPA Régional Forestier

12 avenue de la République - 33430 BAZAS
Tél. : 05 56 65 01 65 - Fax : 05 56 65 01 56
www.bazas.educagri.fr

**Merci de compléter toutes les rubriques demandées
et de renvoyer l'attestation au CFPPA de Bazas.
Il appartient à l'entreprise de compléter
le [cerfa FA13](#) pour l'apprentissage ou
le [cerfa EJ 20](#) pour le contrat de professionnalisation
Voir les modalités des contrats à la suite ([contrats disponibles en ligne](#))**

Entreprise d'accueil :

Je soussigné (nom-prénom) :

En qualité de :

De l'entreprise (raison sociale) :

 / ____ / ____ / ____ / ____ / ____ Fax :

Mail :

Adresse :

Affiliation : MSA Sécurité Sociale Date d'affiliation :

N° : / _____ / Code APE : / _____ /

M'engage à accueillir dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation le
(la) jeune (nom-prénom)

: Date de naissance du jeune ____/____/____

à partir de (*indiquer la date ou la période, le plus précisément possible*) :

Pour suivre le BP Agro-équipement au CFPPA de Bazas pour la rentrée :

⇒ Avez vous déjà reçu des apprentis : oui non Année (dernière) :

⇒ Avez vous actuellement un ou plusieurs apprentis : oui non nombre :

MODALITES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Source: <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F22424.xhtml>

Personnes concernées

Tout employeur, privé ou public, entreprise, association, profession libérale peut conclure un contrat d'apprentissage avec un salarié qui doit :

- avoir entre 16 et 25 ans et avoir satisfait à l'obligation scolaire,
- ou, après 25 ans, préparer un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu ou être travailleur handicapé, ou avoir l'intention de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre,
- ou à partir de 15 ans, avoir terminé l'enseignement de la 3e.

Des [aménagement](#)s sont prévus pour les travailleurs handicapés, notamment sur le temps de travail et l'adaptation pédagogique.

L'employeur doit nommer, parmi son personnel, un maître d'apprentissage responsable de la formation de l'apprenti.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise est fixé à 2 par maître d'apprentissage.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti lors de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur pour l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

À savoir : les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise (sauf pour la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles).

Type de contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit, en 3 exemplaires originaux, signés par l'employeur, l'apprenti, et son représentant légal s'il est mineur, préalablement à l'emploi de l'apprenti, et qui comporte des mentions obligatoires (date du début de l'apprentissage, durée du contrat, nom du maître d'apprentissage, montant du salaire...).

Enregistrement du contrat

Le contrat d'apprentissage est établi par l'entreprise par écrit au moyen du formulaire [cerfa FA 13](#) (possibilité de saisir en ligne : https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_10103.do)

Accompagné du visa du directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti, l'employeur doit l'envoyer pour le faire enregistrer à :

- la chambre de commerce et d'industrie (CCI), pour toute entreprise inscrite au [RCS](#), une association ou une profession libérale
- la chambre des métiers et de l'artisanat, s'il est artisan,
- la chambre d'agriculture, s'il dirige une exploitation agricole (sauf artisan rural),

- l'unité territoriale de la Direccte, si l'employeur est une association ou une profession libérale non immatriculée au RCS,
- du registre des entreprises, pour un établissement situé en Alsace-Moselle.

L'envoi doit être fait avant le début du contrat, ou dans les 5 jours ouvrables au plus tard.

La chambre consulaire a 15 jours pour enregistrer le contrat. Le silence dans ce délai vaut acceptation d'enregistrement.

L'enregistrement du contrat d'apprentissage est gratuit.

Une fois le contrat enregistré, l'employeur doit déclarer l'embauche dans les 8 jours précédant l'embauche effective de l'apprenti, comme toute embauche.

L'obligation de transmettre à la chambre consulaire la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin du travail, au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'enregistrement du contrat, a été supprimée.

La visite médicale d'embauche reste obligatoire, dans un délai de 2 mois suivant l'embauche.

Grille de rémunération minimale

1re année	Avant 18 ans : 25% du SMIC ou SMC	De 18 à 20 ans : 41% du SMIC ou SMC	21 ans et plus : 53% du SMIC ou SMC
2e année	Avant 18 ans : 37% du SMIC ou SMC	De 18 à 20 ans : 49% du SMIC ou SMC	21 ans et plus : 61% du SMIC ou SMC
3e année	Avant 18 ans : 53% du SMIC ou SMC	De 18 à 20 ans : 65% du SMIC ou SMC	21 ans et plus : 78% du SMIC ou SMC

La convention collective appliquée par l'employeur ou l'accord des parties peut prévoir des dispositions plus favorables en termes de rémunération.

En cas de réduction de durée, les années non effectuées sont comptées pour la rémunération.

Exemple : un apprenti de 19 ans autorisé à effectuer un CAP en un an au lieu de deux sera rémunéré à hauteur de 49% du SMIC.

En cas de succession de contrats d'apprentissage, la rémunération ne peut être inférieure au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Exemple : un apprenti de 20 ans qui suite à un BTS en apprentissage intègre une licence professionnelle sera rémunéré à hauteur de 49% du SMIC.

En cas de redoublement, la rémunération est maintenue au niveau de la dernière année.

Pour les apprentis du secteur public, il est ajouté 10 points au pourcentage du SMIC réglementaire pour les apprentis préparant un diplôme de niveau Bac (niveau IV de la nomenclature interministérielle) et 20 points pour les apprentis préparant un diplôme de niveau Bac + 2 à bac + 5 (niveaux III, II et I de la nomenclature interministérielle).

Exemple : un apprenti de 19 ans qui intègre un cursus visant à l'obtention d'un baccalauréat professionnel sera rémunéré à hauteur de 51% du SMIC la première année.

Pour le contrat de professionnalisation : il convient à l'entreprise de connaître l'OPCA auprès duquel elle cotise pour la formation de ses salariés et de contacter le Centre de formation de Bazas pour établir un devis et un programme de formation à soumettre à l'OPCA.

Document téléchargeable sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R10338>.