

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier mis en œuvre par des employeurs ayant procédé à une déclaration. Il prévoit une formation sur le temps de travail qui permet aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle.

PUBLIC VISE	<ul style="list-style-type: none"> • Jeune de 16 ans à moins de 26 ans au début de l'apprentissage. • La conclusion d'un contrat d'apprentissage est possible au-delà de 25 ans lorsque le contrat est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise, ou une personne handicapée.
ENTREPRISE	<ul style="list-style-type: none"> • Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur procède à une déclaration notifiée auprès de l'administration territoriale compétente : Chambres de Commerce, Métiers, d'Agriculture. • Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des Contrats d'apprentissage (voir p. 10 et 11).
DUREE DU CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> • La durée du contrat d'apprentissage dans le cadre du BTSA est de deux ans maximum. • Il peut être prolongé pour une durée d'un an en cas d'échec à l'examen. • Le contrat peut être signé 3 mois avant le début de la formation et, au plus tard, 3 mois après le début de formation. • De façon exceptionnelle, un contrat peut être signé après le 1^{er} janvier de l'année suivant la rentrée, et avoir une durée supérieure à deux ans. Une dérogation est indispensable.
LA FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> • La formation pratique est assurée par l'employeur. Le Centre de Formation d'Apprentis dispense une formation technologique de 1500 heures sur 2 années (44 semaines).
DIPLOME DE FIN DE FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> • La qualification est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement supérieur : Brevet de Technicien Supérieur Agricole.
LE CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> • Le jeune apprenti est lié à son employeur par un contrat d'apprentissage. C'est un contrat de travail de type particulier qui doit être écrit. L'apprenti est un salarié. <p>Comme pour tout salarié il convient de réaliser les formalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Etablir une déclaration unique d'embauche ; ☞ Inscrire l'apprenti sur le registre du personnel ; ☞ Verser le salaire et établir une fiche de paie ; ☞ Faire passer une visite médicale auprès de la médecine du travail ; ☞ Appliquer la convention collective de l'activité de l'entreprise; ☞ Mettre en place un enregistrement des heures de travail ou un affichage des horaires de travail ; ☞ Demander une dérogation pour travail dangereux si l'apprenti à moins de 18 ans. <ul style="list-style-type: none"> • Le contrat doit être enregistré par la Chambre consulaire compétente : Chambres d'Agriculture, du Commerce, des Métiers ; avant le début d'exécution du contrat et au plus tard dans les 5 jours. • l'apprenti est tenu de travailler pour son employeur, de suivre la formation dispensée par le CFA et de se présenter à l'examen. • L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA. • Le maître d'apprentissage (ou tuteur) est la personne directement responsable. Elle doit être habilitée, désirer former un jeune, souhaiter transmettre son savoir-faire.

COUT POUR L'EMPLOYEUR

REMUNERATION :

Elle est fixée en pourcentage du SMIC, soit au 1^{er} janvier 2011 : à 9.00 Euros/heure, soit pour 151 h 67 de travail mensuel (35 heures/semaine) : 1365.03 €. Elle augmente en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat.

La convention collective de l'entreprise peut fixer un minimum conventionnel. Dans ce cas, c'est celui-ci qui sert de base pour les jeunes de plus de 21 ans.

Le salaire mensuel est versé durant le contrat que ce soit en période en entreprise ou en période de formation.

ANCIENNETE DANS LE CONTRAT		AGE		
		16 - 17 ANS	18 - 20 ANS	21 ANS ET +
1 ^{ère} année	Taux horaire	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC (1)
	Salaire Horaire	2.250 €	3.690 €	4.770€
	Salaire mensuel	341.26 €	559.66 €	723.47 €
2 ^{ème} année	Taux horaire	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC (1)
	Salaire Horaire	3.330 €	4.410 €	5.490 €
	Salaire Mensuel	505.06 €	668.86 €	832.67 €

(1) ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

La majoration de salaire liée au passage d'une tranche d'âge à une autre prend effet à compter du premier du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans.

Par ailleurs, les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables au personnel de l'entreprise concernée, et sont soumises aux charges sociales.

La rémunération peut être amputée de la valeur des avantages en nature dont bénéficie l'apprenti, soit :

- Apprentis agricoles :
 - * Petit déjeuner et 2 repas : $0.75 \times 2.5 \times \text{Minimum Garanti} \times \text{nbre de jours où l'apprenti a pris des repas (26 jours maximum)}$
 - * Logement mensuel : $0.75 \times 8 \text{ Minimum Garanti}$.
- Apprentis employés dans les autres secteurs :
 - * Un repas par jour : $0.75 \times \text{Minimum Garanti} \times (\text{nbre de jours où l'apprenti a pris des repas (26 jours maximum)})$
 - * deux repas par jour : $0.75 \times 2 \times \text{Minimum Garanti} \times \text{« « «}$
 - «
 - * Logement mensuel : $0.75 \times 20 \times \text{Minimum Garanti}$.
- MG : Minimum Garanti, au 01/01/2011 = **3.36 €**.

Lorsque l'apprentissage est prolongé, suite à l'échec à l'examen, le salaire minimum versé pendant cette période est celui afférent à la seconde année de formation.

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, ou avec une entreprise dépendant de la même convention collective, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de sa dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

LES CONGES PAYES :

Le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie des mêmes droits aux congés payés que l'ensemble des salariés de l'entreprise : au minimum 2.5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables par an. Les périodes passées en Centre de Formation sont assimilées à du temps de travail effectif et ouvrent droit à des congés payés.

L'apprenti doit bénéficier d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation des épreuves de son examen.

LA FORMATION :

L'apprenti et l'employeur ne prennent pas en compte les frais de formation. Le CFA est financé par le Conseil Régional de Haute-Normandie et par le biais de la taxe d'apprentissage.

Pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage

Ne versent pas de taxe d'apprentissage : les exploitations agricoles, les associations ; les professions libérales, l'Etat et les collectivités territoriales et leurs établissements.

TAXE D'APPRENTISSAGE :

- 0.50 % ou 0.60 % taxe d'apprentissage (pour les entreprises de 250 salariés n'obtenant pas des objectifs de contrat en alternance – seuil de 3 %).
- 0.18 % contribution au développement de l'apprentissage (CDA)

L'entreprise qui emploie un apprenti, et soumise à la taxe d'apprentissage, doit verser un concours financier au CFA de 3000 €/apprenti jusqu'au 1^{er} janvier 2010.

LES OBLIGATIONS DE CHACUN :

Le Maître d'apprentissage assure la formation professionnelle, confie les travaux à réaliser, suit et encadre le jeune en entreprise. Il suit aussi l'évolution du jeune au Centre de Formation.

L'apprenti travaille pour l'entreprise, suit la formation assurée au CFTA, est responsable des documents de liaison et se présente à l'examen pour l'obtention du diplôme.

L'équipe pédagogique de la MFR dispense à l'apprenti un enseignement général, technique et pratique en cohérence avec le référentiel de formation pour la préparation au diplôme. Elle établit les progressions pédagogiques, assure la coordination de la formation au Centre et en entreprise grâce à un livret de partenariat, des visites, des appels téléphoniques et les réunions d'informations pour les maîtres d'apprentissage.

PROTECTION SOCIALE :

Le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie de la même couverture sociale que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il est assuré social. Ce dernier est exonéré de charges salariales (sauf complémentaire soins et prévoyance).

L'entreprise bénéficie d'un régime d'exonération de charges sociales financé par l'Etat (deux régimes selon l'importance de l'entreprise **jusqu'à 10 salariés** :

- Accident du travail - fixé par branche – apprentis agricole = 2.21 %
- Médecine du travail,
- AFNCA – ANEFA – PROVEA (Salariés Agricoles) : 0.26 %,
- Prévoyance salariés agricoles : 0.835 %.
- Complémentaire maladie polyculture-élevage seine Maritime : délai de carence de 5 mois – Couverture à partir du 1^{er} jour du 6^{ème} mois.

Apprentis : bases forfaitaires et cotisations patronales (entreprise 11 salariés et plus)

Salaire minimal en % du SMIC	Bases forfaitaires			URSSAF : FNAL et contr. solidarité autonomie		Cotisations ARRCO (7)			CHOMAGE	
	%	mois	Jour1/30 (4)	0,80 % (5)	0,40 % (6)	Retraite 4,50 %	Retraite 3,75%	AGFF 1,2%	A.C. 4%	AGS 0,4%
25%	14%	213	7,10	2	1	9,58	7,99	2,56	9	1
37%	26%	395	13,18	3	2	17,80	14,83	4,75	16	2
40 % (2)	29%	441	14,70	4	2	19,85	16,54	5,29	18	2
41%	30%	456	15,21	4	2	20,53	17,11	5,48	18	2
49%	38%	578	19,27	5	2	26,01	21,67	6,94	23	2
52 % (2)	41%	624	20,79	5	2	28,06	23,39	7,48	25	2
53 % (3)	42%	639	21,29	5	3	28,75	23,96	7,67	26	3
56 % (2)	45%	684	22,82	5	3	30,80	25,67	8,21	27	3
61% (3)	50%	761	25,35	6	3	34,22	28,52	9,13	30	3
64%	53%	806	26,87	6	3	36,28	30,23	9,67	32	3
65%	54%	821	27,38	7	3	36,96	30,80	9,86	33	3
68 % (2)(3)	57%	867	28,90	7	3	39,01	32,51	10,40	35	3
76 % (2)(3)	65%	989	32,96	8	4	44,49	37,07	11,86	40	4
78 % (3)	67%	1019	33,97	8	4	45,86	38,22	12,23	41	4
80 % (2)	69%	1049	34,98	8	4	47,23	39,36	12,59	42	4
93 % (2)(3)	82%	1247	41,57	10	5	56,12	46,77	14,97	50	5

1 – La cotisation accidents du travail est due pour tous les contrats d'apprentissage depuis le 1^{er} janvier 2007.

Elle est calculée sur la base de l'assiette forfaitaire.

2 – Pendant l'année complémentaire de formation.

3 – Pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel s'il est plus élevé.

4 – l'assiette mensuelle des cotisations peut être fractionnée en cas d'absence non rémunérée ou autre cause.

5 – Pour les entreprises de plus de 20 salariés - FNAL de 0,40%.

6 – Pour les entreprises de 11 salariés à moins de 20 salariés: FNAL de 0,10 %.

7 – Le taux de 4.50 % correspond à une répartition employeur et salarié de 60% / 40 % et celui de 3.75 % à une répartition 50% / 50%. Aucune exonération n'est possible au-delà du taux minimal de 6% appelé à 7.5 %.

Accidents du travail - remarque

Le temps passé à la MFR est considéré comme du temps de travail effectif y compris les activités d'Education Physique et Sportive. Un accident survenu pendant un temps de formation est considéré comme un accident de travail.

SEUILS SOCIAUX :

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés. Toutefois, ils sont toujours pris en compte dans le calcul de la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

A signaler : l'employeur peut bénéficier de l'exonération de charges sociales pour l'embauche d'un premier salarié alors qu'il a déjà occupé successivement dans l'année deux jeunes en contrat d'apprentissage (fin de contrat, début d'un second).

LES AIDES A L'APPRENTISSAGE :

Les aides à l'apprentissage, dans le cadre du BTSa, sont en région Haute-Normandie de 5 946 euros maximum (voir tableau ci-après). Pour les autres régions consulter le Conseil Régional.

NOUVEAU : LES AIDES DE L'ETAT – MESURES TEMPORAIRES

Les employeurs de onze salariés et plus peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat pour l'embauche d'apprentis embauchés entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 (prorogée au 31/12/2010), au titre des gains et rémunérations. La demande est à faire auprès de Pôle emploi. L'aide accordée est fonction de la rémunération :

SMIC horaire : 9.00 € (au 1^{er} janvier 2011) * 151.67 heures * (% de la rémunération – 11) * 0.14

Exemple jeune à 41 % du SMIC, l'aide accordée sera de = 9.00 € * 151.67 h * 30 % * 0.14 = 57.33 €.

Cette aide mensuelle est accordée pour 12 mois.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat **pour leur premier apprenti, ou apprenti supplémentaire**, dont le contrat est réalisé entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010. Cette mesure a été prorogée au 31/12/2010.

Le montant de l'aide est **de 1 800 €**. Le 1/3 de l'aide est versée à l'issue du 3^{ème} mois de contrat, le solde à l'issue du 6^{ème} mois.

L'aide est gérée par pôle emploi. Téléchargez et complétez le formulaire sur :

www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs ou par téléphone 08 26 08 08 + n° département.

CREDIT D'IMPOT :

Les entreprises imposées au bénéfice réel peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt d'un montant de **1600 €** par nombre moyen annuel d'apprentis qu'elles emploient.

ABSENCES :

La présence en entreprise et aux cours dispensés à la MFR est obligatoire ainsi que le respect des horaires.

L'apprenti doit justifier par un document officiel de toutes ses absences.

En cas d'absence non justifiée, l'employeur peut prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements (avertissements, sanctions disciplinaires). Il peut procéder à une retenue sur salaire.

Le non respect des engagements pris par l'apprenti, en signant le contrat d'apprentissage, peut contraindre aussi l'employeur à demander la rupture de ce contrat au Conseil des Prud'hommes.

RUPTURE DU CONTRAT :

Le contrat peut être rompu, par l'une ou l'autre des parties, durant les deux premiers mois du contrat (période d'essai non renouvelable). Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires.

**COUT D'UN APPRENTI AGRICOLE (MSA) exemples
CONTRAT D'APPRENTISSAGE DE 24 MOIS
Entreprise de moins de 11 salariés en Polyculture élevage**

CHARGES POUR L'EMPLOYEUR EN EUROS	18 à 21 ans	Plus de 21 ans
Charges de salaire : <ul style="list-style-type: none"> • 1^{ère} année : 41 % du SMIC x 12 mois • 2^{ème} année : 49 % du SMIC X 12 mois • 1^{ère} année : 53 % du SMIC x 12 mois • 2^{ème} année : 61 % du SMIC x 12 mois 	6 716 € 8 026 €	8 682 € 9 992 €
Charges sociales : Entreprise de moins de 11 salariés : Exonération totale , sauf : <ul style="list-style-type: none"> • Médecine du travail : 0,42 % • AFNCA , ANEFA, PROVEA = 0,26% • Accident du travail : 2.21 % • Prévoyance salariée polyculture : 0.835 % • Retraite complémentaire pour la partie excédent 7,5 % (selon les caisses de retraite) • Complémentaire maladie 	62 € 38 € 326 € 123 € 173 €	78 € 49 € 413 € 156 € 173 €
COUT SALARIAL	15 464 €	19 543 €
AIDES DE LA REGION (sans aucune absence) AIDES POLE EMPLOI (Etat) 1^{er} apprenti ou supplémentaire (1800 € reconduit jusqu'au 31/12/2010)	- 5 946 € - 0 €	- 5 946 € - 0 €
COUT NET POUR L'EMPLOYEUR/24 mois soit par mois :	9 518 € 397 €	13 597 € 567 €

SMIC au 01/01/2011 : 9.00 Euros/heure (1 365.03€/mois)

MISE EN ŒUVRE DE LA MESURE

DECLARATION ET GARANTIE DE L'EMPLOYEUR :

Qui ?

Tout employeur peut embaucher un ou plusieurs apprentis sous réserve de répondre aux conditions suivantes :

- L'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont de nature à permettre une formation satisfaisante.
- Etre en mesure de nommer un formateur (maître d'apprentissage) responsable de la formation de l'apprenti :

 ➔ étant titulaire d'un diplôme ou titre dans le domaine et du même niveau que celui préparé par l'apprenti et possédant 3 ans d'expérience dans le métier préparé par celui-ci (exemple BTS);

 ➔ ou possédant une activité professionnelle dans le domaine de 5 ans minimum et d'un niveau minimal de formation professionnelle (BTA ou niveau bac).

Comment ?

Vous avez déjà un agrément, sa validité est de 5 ans :

- ➔ Vérifier que cet agrément est valable pour l'apprenti considéré.
- ➔ Joindre la copie de l'attestation d'agrément au contrat d'apprentissage ;

Vous n'avez pas d'agrément, il vous suffira de :

 ➔ Remplir les formulaires de déclaration remis par le CFA (FA 13a - partie le maître d'apprentissage), joindre les justificatifs de diplôme et d'expérience professionnelle.

Combien une entreprise peut-elle former d'apprentis ?

- Deux apprentis par maître d'apprentissage (possédant les qualifications prévues) au maximum, plus le cas échéant, un apprenti dont la formation est prolongée pour cause d'échec à l'examen.

Demande de dérogation à l'entrée en apprentissage :

- Une demande de dérogation peut être nécessaire dans les cas suivants :
 - dérogation d'âge,
 - dérogation pour signature hors période légale.

L'employeur doit compléter et signer le formulaire remis à l'apprenti dans les délais les plus brefs. Ce dernier doit être transmis avant le démarrage du contrat à la MFR qui doit mettre son visa. Le contrat doit être transmis dans les 5 jours à la Chambre consulaire dont dépend l'employeur : Chambre d'Agriculture, Chambre de Commerce, Chambre Métiers. qui procèdera à l'enregistrement.

CONCLUSION ET ENREGISTREMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

Vous devez demander le formulaire auprès du CFA :

- FA 13a - FA 14a : Le contrat d'apprentissage et la notice d'utilisation.

⇒ Le contrat peut démarrer dès début juillet et doit se terminer au plus tôt : le 30 juin de la seconde année, et au plus tard : le 31 août. Sa durée maximum est de 24 mois pour une formation sur 2 ans.

⇒ La déclaration préalable d'embauche auprès de l'organisme social (MSA ou URSSAF) dont dépend l'entreprise, est obligatoire (comme pour tout salarié).

⇒ Le contrat d'apprentissage doit être conforme à un contrat type signé par l'employeur ou son représentant légal. Sa signature par les deux parties contractantes est un préalable à l'emploi de l'apprenti.

⇒ La visite médicale d'embauche doit être faite le plus rapidement possible (la copie du certificat d'aptitude doit être jointe au contrat). Si l'apprenti à moins de 18 ans à la signature du contrat il faudra en outre une dérogation pour travail dangereux.

- ⇒ Le contrat de travail doit parvenir à la Chambre Consulaire dont dépend l'entreprise :
- Chambre d'agriculture, ou
 - Chambre de commerce, ou
 - Chambre des métiers,

dans le délai de 5 jours à partir de la date de démarrage du contrat, pour enregistrement. A défaut de refus notifié dans un délai de 15 jours suivant le dépôt, l'enregistrement est de droit.

CONTROLE DE L'APPRENTISSAGE :

Deux contrôles sont possibles :

D'une part, pour l'apprentissage agricole, l'inspection est assurée par une mission régionale placée sous l'autorité du Directeur Régional de l'Agriculture et de la Forêt (DRAF). Sa mission principale étant une mission pédagogique, administrative et financière des CFA et de contrôle de la formation donnée aux apprentis dans les entreprises.

D'autre part, l'inspecteur du travail DDTEFP est compétent pour constater les infractions aux dispositions relatives à l'apprentissage :

- ⇒ Durée de travail, heures supplémentaires, repos hebdomadaires, congés payés, salaires, visite de médecine du travail, applications des conventions collectives, conditions de travail, hygiène et sécurité....

L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

L'AGREMENT :

- Depuis janvier 2009, il n'est plus nécessaire de faire une demande d'habilitation en Préfecture, pour les maîtres d'apprentissage salariés des entreprises du Domaine Public. Par contre, le CFA doit quand même vérifier s'il peut accueillir un apprenti (exigences de diplômes et d'expérience professionnelle dans le domaine), soit :
 1. un diplôme de niveau BTSA (ou domaine de l'environnement) et 3 années d'expérience, ou
 2. un diplôme de niveau IV dans le domaine et 5 années d'expérience professionnelle..

EMPLOYEURS CONCERNES :

Sont concernés :

- l'Etat, les Régions, Départements, Communes, et leurs Etablissements Publics de coopération,
- les Etablissements Publics relevant des collectivités territoriales,
- les Etablissements Publics administratifs,
- les Etablissements Publics locaux d'enseignement,
- les Etablissements Publics industriels et commerciaux dotés de personnels fonctionnaires
- (ONF, ...),
- les Chambres Consulaires.

PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION :

Le Centre de formation se réserve le droit de facturer le coût de formation différentiel (coût réel - financement accordé par le Conseil Régional) jusqu'alors financé par le Fonds Partenarial. La prise en charge de ce coût sera à négocier entre le Centre de Formation et l'entreprise, la collectivité locale.

STATUT DURANT LA MESURE :

Rémunération :

20 points de plus pour les apprentis dans le Domaine Public préparant un diplôme de niveau III. (BTS)
SMIC au 1^{er} janvier 2011 : 9.00 €/heure - mensuel : 1 365.03 €.

ANCIENNETE DANS LE CONTRAT		AGE		
		16 - 17 ans	18 - 20 ans	21 ans et +
1 ^{ère} année BTSA	Pourcentage	45 % du SMIC (25 + 20)	61 % du SMIC (41 + 20)	73 % du SMIC (53 + 20)
	Salaire Horaire Salaire mensuel	4.050 € 614.26€	5.490€ 832.67€	6.570 € 996.47 €
2 ^{ème} année BTSA	Pourcentage	57 % du SMIC (37 + 20)	69 % du SMIC (49 + 20)	81 % du SMIC (61 + 20)
	Salaire Horaire Salaire Mensuel	5.130 € 778.07 €	6.210 € 941.87€	7.290 € 1 105.67 €

Protection sociale :

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public (IRCANTEC).

L'Etat prend en charge, sur une base forfaitaire inférieure de 11 % au pourcentage de la rémunération versée à l'apprenti, la totalité des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur et des cotisations salariales d'origine légale conventionnelle.

Restent à charge de l'employeur, la retraite complémentaire et le FNAL et le cas échéant la taxe de transport.

Au regard de Pôle Emploi, l'entreprise peut adhérer, uniquement pour les apprentis, à l'assurance chômage.

Cotisations sociales dans le Domaine Public au 01/01/2011

Salaire minimal en % du SMIC	Base forfaitaire %	Mois	FNAL (1) + CSA 0,40% Montant en €	FNAL (2) +CSA 0,80% Montant en €	IRCANTEC 3,38% Part patronal en €
45	34	517	2	4	17
57	46	700	3	6	24
61	50	761	3	6	26
69	58	882	4	7	30
73	62	943	4	8	32
81	70	1065	4	9	36

- Pour tous les contrats d'apprentissage s'ajoute les cotisations AT/MP.
- (2) Pour les entreprises du secteur public occupant au moins 20 salariés la cotisation FNAL passe de 0,10 % à 0,30 %.
- (3) Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

FORMULAIRES ET ENREGISTREMENT :

Les formulaires sont à retirer auprès de la DDTEFP du siège de l'entreprise.

Le CFA peut vous les fournir. Le contrat d'apprentissage se présente en deux liasses (n°1 et n°2). Vous devez fournir en plus des liasses :

- La copie du ou des diplôme (s) et justificatif (s) d'expérience du maître d'apprentissage,
- Le certificat d'aptitude fournit par la médecine du travail.

L'enregistrement du contrat se fait auprès de la DDTEFP dont dépend l'entreprise..