

INFORMATION CONTRAT D'APPRENTISSAGE

▼ Mon entreprise peut-elle embaucher un apprenti ?

En embauchant un apprenti, l'entreprise s'engage :

- à assurer à l'apprenti une **formation professionnelle complète**, dispensée pour partie en entreprise et pour partie à la SEPR,
- à garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité sont de nature à permettre une formation satisfaisante,
- à désigner une **personne responsable de la formation** de l'apprenti : le Maître d'apprentissage.

▼ Qui peut être Maître d'apprentissage ?

Le chef d'entreprise, le conjoint collaborateur ou un salarié volontaire pouvant justifier* :

- soit d'un **diplôme équivalent** à celui préparé par l'apprenti et **1 an de pratique professionnelle** (hors période de formation)
- soit de **2 ans de pratique professionnelle** en relation avec la formation envisagée par l'apprenti (hors période de formation)

L'employeur atteste que le Maître d'apprentissage remplit les conditions ci-dessus.

* À défaut de convention ou accord collectif de branche fixant des conditions de compétence spécifiques.

▼ Qui peut être apprenti ?

- Toute personne ayant **entre 16 et 29 ans** révolus ;
- Des possibilités existent pour les personnes de 15 ans et 30 ans et plus, nous contacter ;
- Pour **les étrangers** (hors Union européenne), une **autorisation de travail** est nécessaire.

▼ Comment calculer mon effectif ?

- Les TNS (Travailleur Non Salarié) et les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif
- Les salariés sont pris en compte au prorata du temps de travail. Exemple : 1 salarié à mi-temps compte pour 0,5.

▼ Quelles sont les formalités ?

Avant l'embauche de votre apprenti, vous devez :

- **Procéder à la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)** par internet : <https://www.due.urssaf.fr> (pour les artisans ruraux, la DPAE se fait auprès de la MSA)
- **Si votre apprenti est ressortissant** d'un Etat non membre de l'Union Européenne, vous assurer qu'il est titulaire d'une autorisation de travail, et à défaut, en faire la demande auprès de la DIRECCTE

Par ailleurs, il convient également :

- **De lui faire passer une visite** d'information et de prévention (ou un examen médical d'aptitude, selon les cas), **auprès d'un centre de Médecine du travail**, dans les deux mois qui suivent le début du contrat ou préalablement à cette date s'il s'agit d'un mineur.
- Si votre apprenti est **mineur et utilise des machines dangereuses**, d'adresser une déclaration de dérogation (valable 3 ans) auprès de l'inspection du travail, **préalablement à son affectation sur ces machines** (l'employeur tient ensuite disposition de l'administration les informations concernant chaque jeune qu'il accueille. Pour en savoir plus : www.travailler-mieux.gouv.fr/Protection-de-la-sante-des-jeunes)
- **Demander une dérogation en cas de travail de nuit pour les apprentis mineurs employés dans les secteurs de :**
 - boulangerie et pâtisserie (travail possible dès 4 heures du matin);
 - hôtellerie et restauration (travail possible jusqu'à 23 h 30).

D'autres formalités pourront être nécessaires en fonction de la spécificité de votre demande.

Vous devez être en mesure de produire ces différentes pièces lors d'un éventuel contrôle.

À compter du 1^{er} janvier 2020, le contrat d'apprentissage doit également être transmis pour **dépôt à l'opérateur désigné (OPCO) dans les 5 jours ouvrables suivants son début d'exécution**, assorti de la **convention de formation** et, le cas échéant, de la **convention tripartite relative à l'aménagement de durée** afin qu'il soit procédé aux vérifications conditionnant la prise en charge ultérieure des frais de formation et l'attribution de l'aide unique aux employeurs.

L'entreprise doit s'acquitter du fonds social apprentissage de 150 € par année de contrat.

Ce fonds est mobilisé par le CFA de la SEPR pour soutenir les apprentis dans leur formation (assistant(e) social...).

Il représente un levier important dans la lutte contre le décrochage en formation.

Cette mission d'accompagnement social du CFA de la SEPR fait partie des missions obligatoires des CFA dans le cadre de la réforme de l'apprentissage mise en œuvre par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » en date du 05/09/2018.

Retournez votre formulaire à inscription_apprentissage@sepr.edu

La SEPR assure le service de l'établissement du contrat d'apprentissage et des conventions afférentes dans le cadre d'une relation partenariale de sous-traitance avec la Chambre de Métiers et de l'Artisanat

EMPLOYEUR

Dénomination Siret

Nom et Prénom du chef d'entreprise L'employeur est un ascendant de l'apprenti ? Oui Non

Code NAF Organisme cotisations S.S. : URSSAF M.S.A. Nombre de salariés :

Convention collective N° d'identification Convention Collective (IDCC)

Caisse Retraite complémentaire des salariés

Adresse du lieu d'apprentissage :

Code postal Ville

Téléphone Portable Fax

e-mail @

MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

CONDITIONS POUR ÊTRE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE : Le chef d'entreprise ou un salarié pouvant justifier :

- soit d'un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti et de 1 an de pratique professionnelle (hors période de formation)
- soit de 2 ans de pratique professionnelle en relation avec la formation envisagée par l'apprenti (hors période de formation)

Nom Prénom Né(e) le

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Date de début de contrat Date de fin de contrat Durée mois Durée hebdo. de travail h / sem.

Le salaire sera calculé sur les bases des dispositions légales et conventionnelles (convention de branche) applicables à l'entreprise. Toutefois si vous souhaitez proposer un salaire plus favorable ou si un accord propre à votre entreprise prévoit un salaire plus favorable, merci de nous l'indiquer ci-dessous :

Diplôme préparé Métier :

L'apprenti va utiliser des machines dangereuses ou effectuer des travaux dangereux : Oui Non

APPRENTI(E)

Nom Né(e) le Département de naissance :

Prénom Lieu de naissance / arrondissement

Adresse Sexe : F M Nationalité

Code postal Ville

Téléphone

e-mail @

Reconnaissance travailleur handicapé Oui Non En cours

Dernière situation Apprenti Scolaire Salarié

Demandeur d'emploi Autre (à préciser)

Dernière classe fréquentée 3ème 2nde 1ère Terminale

Autre (à préciser)

Représentant légal pour le mineur : Père Mère Tuteur

Nom

Prénom

Adresse (si différente de l'apprenti)

Code postal Ville

Téléphone

Mobile

e-mail @

Dernier établissement scolaire fréquenté Année de fin d'étude :

Collège Lycée général Lycée Pro.

Autre (à préciser)

Niveau du dernier diplôme obtenu

CAP BP Bac Pro Bac BTS

Autre (à préciser)

Intitulé du dernier diplôme obtenu

Le jeune a déjà été sous contrat d'apprentissage : Oui Non

Nous joindre la copie du dernier diplôme obtenu

Intitulé et niveau du diplôme le plus élevé

Si «oui» nous joindre une copie du dernier contrat et sa rupture éventuelle, cet élément d'information étant, aux termes des exigences réglementaires en vigueur, nécessaire à la détermination du salaire minimum applicable, tout défaut de transmission par les parties, emportera l'édition d'un projet de contrat susceptible d'une remise en cause ultérieure, sur la base des données non communiquées, sans que la responsabilité de la SEPR puisse alors se voir engagée.

MANDAT ENTREPRISE

J'atteste sur l'honneur que le Maître d'apprentissage désigné ci-dessus remplit les conditions de compétences et avoir pris connaissance de mes obligations liées à l'embauche d'un apprenti précisées dans la fiche «fiche d'information contrat d'apprentissage». Sur cette base, je mandate la SEPR pour assurer l'accompagnement de mon entreprise dans l'élaboration de ce contrat d'apprentissage, la réalisation de la demande de dépôt auprès de l'OPCO désigné, et le suivi juridique susceptible d'être sollicité à ma demande pendant son exécution.

Date : Cachet de l'entreprise