

## Démarches pour l'embauche d'un(e) apprenti(e)

– Entreprises du secteur privé –

**Embaucher un(e) apprenti(e) s'anticipe** car un certain nombre de démarches sont à accomplir impérativement avant l'accueil du ou de la jeune dans l'entreprise et au CFA. Vous retrouverez, dans ce document, les principales démarches et obligations à respecter et en annexes, les formulaires à utiliser pour certaines d'entre elles.

### > Démarches à réaliser avant l'entrée en formation :

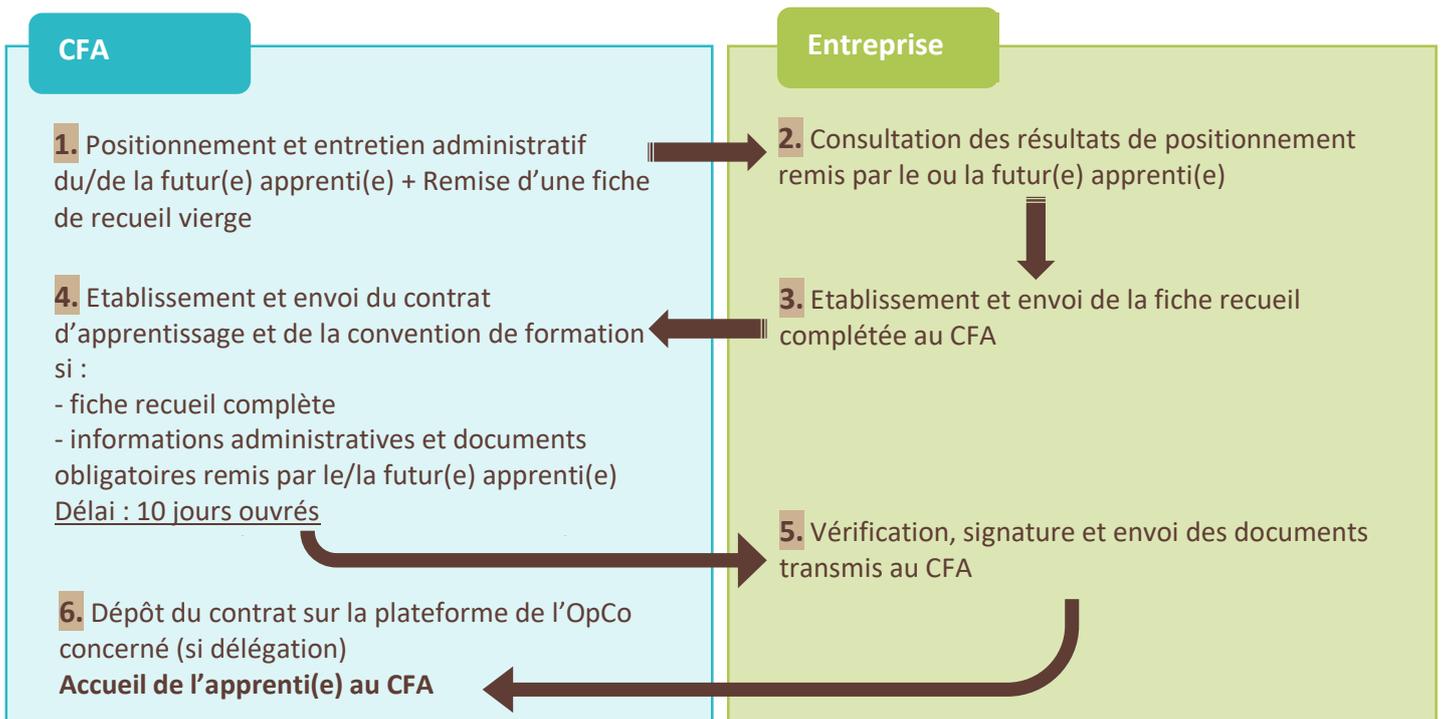
**Obligatoire pour tous** Formalisation, signature et dépôt du contrat d'apprentissage et de la convention de formation

Pour que l'apprenti(e) puisse être accueilli(e) au CFA, ces documents doivent obligatoirement être formalisés et signés :

- un **contrat de travail** (Cerfa FA13) établi entre l'employeur et l'apprenti(e)
- une **convention de formation** conclue entre l'employeur et le centre de formation

auxquels s'ajoute **une convention tripartite** (employeur, apprenti(e) et CFA) pour toute modification de la durée « standard » d'une formation.

### DEMARCHES OBLIGATOIRES :



**Attention = aucun(e) apprenti(e) ne peut être accueilli(e) en formation au CFA en l'absence de contrat d'apprentissage et de convention de formation complétés et signés.**

## Etape ① : Consultation des résultats de positionnement

L'équipe du CFA a rencontré votre futur(e) apprenti(e). D'une part, elle lui a fait passer un certain nombre de tests. Les résultats de ce positionnement lui ont été transmis au travers d'un courrier de préconisation indiquant la formation qui nous semble la plus adaptée à son projet et son parcours ainsi que la durée du contrat conseillée. D'autre part, dans le cadre d'un entretien administratif, les informations le concernant nécessaires à l'établissement du contrat d'apprentissage ainsi que les documents obligatoires pour l'inscription à l'examen ont été collectés. Sans ces informations et documents, le contrat d'apprentissage et la convention de formation ne peuvent pas être établis.

A vérifier avant de passer à l'étape suivante

- J'ai pris connaissance des résultats du positionnement de mon ou ma futur(e) apprenti(e) et j'ai vérifié qu'il ou elle a bien eu un entretien administratif et remis les documents obligatoires à son inscription à l'examen

## Etape ② : Etablissement et envoi de la fiche recueil au CFA

Le CFA se propose de saisir, par voie dématérialisée et avec votre accord, les éléments constitutifs du contrat de travail (Cerfa) sur la plateforme de votre opérateur de compétences pour que vous n'ayez plus qu'à vérifier le contrat préétabli et le signer, vous et votre apprenti(e) et son ou sa responsable légal(e) s'il ou elle est mineur(e).

Avec ce contrat préétabli, le CFA va vous transmettre, pour signature, une convention de formation qui comprend une partie pédagogique (dates, durées de la formation, modalité d'obtention du diplôme...) et une partie financière (montant de la prestation de formation, de la prise en charge de votre opérateur de compétences, des frais annexes...).

**Pour établir ces documents, le CFA doit collecter les informations comprises dans la fiche-recueil disponible en annexe 1. Toutes les rubriques doivent être impérativement complétées et la fiche transmise au secrétariat du CFA 10 jours minimum avant la date prévue pour la signature du contrat.**

**Attention, aucun contrat ne pourra être établi par le CFA entre le 31 juillet et le 15 août 2023. De plus, en cas de grande affluence, une priorisation sera effectuée selon la date d'exécution des contrats.**

A vérifier avant de passer à l'étape suivante

- J'ai complété la fiche-recueil fournie par le CFA et l'ai transmise au secrétariat en tenant compte des contraintes indiquées, notamment le délai de traitement de 10 jours ouvrés

## Etape ③ : Vérification, signature et renvoi des documents transmis par le CFA

En effet, l'ensemble des documents signés doivent être transmis par le CFA à l'opérateur de compétences au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage pour déclencher, notamment, la procédure de versement de l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

A vérifier avant de passer à l'étape suivante

- J'ai vérifié, signé et fait signer le contrat de travail et la convention de formation transmis par le CFA (+ la convention tripartite si la durée « standard » de la formation est modifiée)
- J'ai renvoyé les documents vérifiés et signés au CFA dès signature

## Obligatoire pour tous

## Déclaration préalable à l'embauche

Cette déclaration préalable à l'embauche (DPAE) va permettre, en particulier, l'immatriculation de l'apprenti(e) à la sécurité sociale (régime général ou agricole), l'affilier à un régime d'assurance chômage, le ou la faire adhérer à un service de santé au travail en vue, notamment, de la visite médicale obligatoire...

**La DPAE est à effectuer impérativement auprès de l'organisme de protection sociale dont dépend l'entreprise (Urssaf ou MSA) dans les 8 jours précédant l'embauche.** Cette procédure est désormais dématérialisée :

**Salariés non agricoles :** <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/employer-du-personnel/les-formalites-liees-a-l'embauche.html>

**Salariés agricoles :** <https://www.msa.fr/lfp/embauche/dpae>

A vérifier avant de passer à l'étape suivante

J'ai réalisé la déclaration préalable à l'embauche de mon apprenti(e) en ligne

## Obligatoire pour les ressortissants non européens

## Autorisation de travail en cours de validité

Pour en savoir plus : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiproustager/#/authentification>

A vérifier avant de passer à l'étape suivante

J'ai récupéré l'autorisation de travail en cours de validité de mon apprenti(e) ressortissant(e) non européen(ne)

## Obligatoire pour les mineurs

## Déclaration de dérogation aux travaux interdits

Un(e) jeune entre 15 et 18 ans ne peut théoriquement pas effectuer de travaux comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité. Ces travaux sont listés dans les articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail.

Certains d'entre eux font l'objet d'une interdiction absolue et ne peuvent pas faire l'objet de dérogation. Il s'agit par exemple, de la conduite de quads ou de tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection contre le renversement et de dispositif de retenue du conducteur ou encore des travaux d'abattage, d'euthanasie et d'équarrissage des animaux.

A l'inverse, pour les besoins des formations, certains travaux interdits sont réglementés c'est-à-dire qu'ils peuvent être soumis à dérogation. Il s'agit, par exemple, de la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage ou le montage et démontage d'échafaudages.

La déclaration de dérogation octroyée pour les besoins de la formation est attachée au lieu d'accueil et à niveau de formation et non pas à chaque jeune. La déclaration est à renouveler tous les 3 ans.

**Pour obtenir une dérogation, l'employeur doit, préalablement à l'affectation de l'apprenti(e) adresser une déclaration à l'inspection du travail par tout moyen permettant d'établir la date de réception** (article R. 4153- 41 du code du travail). **Un formulaire de déclaration vierge est mis à votre disposition en annexe 2.**

Pour en savoir plus : <https://nouvelle-aquitaine.dreets.gouv.fr/Derogation-aux-travaux-interdits-pour-les-jeunes-en-formation>

A vérifier avant de passer à l'étape suivante

J'ai complété et adressé à l'inspection du travail dont dépend mon entreprise le formulaire de dérogation aux travaux règlementés en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et moins de 18 ans en formation professionnelle

## Obligatoire pour tous

## Visite médicale d'information et de prévention

L'apprenti(e) bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans le cadre de son embauche. Pour les majeur(e)s, elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche mais lorsque l'apprenti(e) est mineur(e), cette visite d'information et de prévention doit avoir lieu avant son embauche.

Si l'apprenti(e) est affecté à des travaux réglementés (Cf Rubrique « Déclaration de dérogation aux travaux interdits »), un examen médical d'aptitude à l'embauche doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail avant l'affectation sur le poste.

**Avant l'embauche, l'employeur doit contacter le service de santé au travail dont dépend l'entreprise pour que l'apprenti(e) bénéficie d'une visite d'information et de prévention et d'un examen médical d'aptitude à l'embauche pour les mineur(e)s qui seront susceptibles de réaliser des travaux réglementés.**

A vérifier avant de passer à l'étape suivante

J'ai contacté le service de santé au travail dont dépend l'entreprise et ai pris RDV pour mon apprenti(e)

## Obligatoire pour tous

## Actions de prévention, d'information et de formation à la santé et la sécurité au travail

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation (Articles L4121-1 à L4121-5 du code du travail).

### **Il doit donc notamment :**

- Avoir procédé à l'évaluation des risques professionnels consignée au travers d'un DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels)
- Avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre des actions de prévention. Parmi celles-ci, on peut citer la fourniture et l'obligation de port des EPI (Articles R4321-1 à R4321-5 du code du travail).
- Avant toute affectation de l'apprenti(e) aux différents travaux, l'avoir informé(e) sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé une formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle ;
- Assurer l'encadrement de l'apprenti(e) en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux

Pour en savoir plus : <https://nouvelle-aquitaine.dreets.gouv.fr/Sante-et-securite-au-travail>

A vérifier avant de passer à l'étape suivante

- J'ai complété le DUERP pour mon entreprise
- J'ai mis en œuvre les mesures de préventions identifiées au DUERP et en particulier, j'ai prévu les EPI nécessaires à mon apprenti(e)
- J'ai prévu l'information et la formation à la sécurité de l'apprenti(e) avant de l'affecter aux différents travaux
- Un(e) maître d'apprentissage compétent(e) est désigné(e) pour assurer l'encadrement de l'apprenti(e)

**Ces démarches sont présentées à titre indicatif, selon la législation connue à ce jour. Elles peuvent être sujettes à modification et ne sauraient engager la responsabilité du CDDAA de la Haute-Vienne. MAJ : 12/06/23- AB**

## > Démarches pour l'obtention des aides

### Aide unique aux employeurs d'apprentis

L'aide à l'embauche des apprentis s'adresse à tous les employeurs de moins de 250 salariés sans condition et est soumise à conditions\* pour les employeurs de 250 salariés et plus.

**Son montant est de 6 000€ maximum, uniquement pour la première année, quel que soit le diplôme préparé.**

L'aide est versée chaque mois par anticipation de la rémunération par l'Agence de services et de paiement (ASP) et à compter du début d'exécution du contrat **si les démarches obligatoires sont respectées.**

#### Circuit d'attribution de l'aide :

① Le contrat d'apprentissage, la convention de formation (+ convention tripartite) sont déposés auprès de l'opérateur de compétences dès la signature et au plus tard dans les 5 jours ouvrés suivants le début d'exécution du contrat



② L'opérateur de compétences contrôle le contrat et ses annexes et le dépose auprès du ministère du travail (délai : 20 jours dès réception du dossier complet).



③ Les services du ministère du travail (DGEFP) transmettent les informations des contrats éligibles à l'Agence de Services et de Paiement (ASP) pour mise en place du paiement de l'aide.



④ L'ASP verse l'aide à l'employeur en avance de la rémunération et vérifie ensuite la présence du salarié sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN). L'employeur doit donc transmettre, chaque mois, la DSN de l'apprenti aux organismes sociaux concernés (Ursaaf, MSA...).

A vérifier avant de passer à l'étape suivante

J'ai renvoyé le contrat d'apprentissage et la convention de formation (+ convention tripartite si modification de la durée « standard » de la formation) **vérifiés et signés au CFA**

\* Les entreprises de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide si elles respectent l'une des deux conditions suivantes :

- Atteindre au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre 2024

- OU atteindre au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10 % d'alternants au 31 décembre 2024, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre 2023.

### Aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage peut bénéficier d'une aide à l'exercice de sa fonction pour encadrer les personnes en contrat d'apprentissage. **Le montant de cette aide et le circuit d'attribution dépend de l'opérateur de compétences auquel est rattachée l'entreprise.**

A vérifier avant de passer à l'étape suivante

J'ai contacté mon opérateur de compétences pour connaître le montant et la procédure d'obtention de l'aide à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage

### Aides aux entreprises employant un(e) apprenti(e) en situation de handicap

L'Agefiph est une association qui a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Pour connaître les aides auxquelles vous pourriez prétendre en tant qu'employeur d'un(e) jeune en situation de handicap, vous pouvez vous renseigner directement sur le site de l'Agefiph : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) et contacter la référente handicap du CFA.

A vérifier avant de passer à l'étape suivante

J'ai contacté la référente handicap du CFA, Charlène ALLONCLE au 07.57.58.87.24 ou directement par mail : [charlene.leroy@educagri.fr](mailto:charlene.leroy@educagri.fr)