

Recruter un.e apprenti.e c'est :

- **Former et qualifier** ses nouveaux salariés,
- **Transmettre son savoir faire** et faire perdurer l'activité de l'entreprise,
- Valoriser l'accueil, la formation et **l'insertion des jeunes**,
- **Préparer les jeunes** à l'exercice d'un métier.

L'IMSE VOUS ACCOMPAGNE DANS VOS DÉMARCHES !

- **Complétez AVEC votre futur.e apprenti.e** la Fiche de renseignements obligatoire. Fiche que vous retrouvez sur le site IMSE « *J'ai trouvé mon entreprise* » accompagnée de la **pièce d'identité du jeune**, et le cas échéant, de son **dernier diplôme obtenu**, de la **copie de son précédent contrat d'apprentissage** avec le n° d'enregistrement (utile pour définir sa rémunération), de la **copie de l'autorisation de travail** (ressortissant d'un état non membre de l'UE) Ainsi qu'un **extrait KBIS** de l'entreprise, de -3mois.

Attention : tout document incomplet retarde la procédure d'établissement du contrat et des conventions

Merci de nous la retourner signée :

✓ **Par mail à : administration@im-saintetienne.fr**

Dès réception de celle-ci, seront établis :

- Le CERFA Contrat d'Apprentissage (CERFA N° 10103*13 / FA13).
 - La Convention de Formation. (Le cas échéant la *convention tripartite aménagement durée du contrat*)
-
- Ces documents vous seront transmis par mail pour signature électronique.
 - Ensuite, dès réception des documents signés, nous viserons le contrat, sous réserve de places disponibles, et nous déposerons votre dossier à votre OPCO. (*cf. Mandat sur Fiche de renseignements*)
 - Les contrats d'apprentissage sont financés par les Opérateur de Compétences sur la base de niveaux de prise en charge définis par les branches professionnelles. Une aide spécifique est allouée pour les contrats signés avec des jeunes en situation de handicap.
 - Aides à l'embauche d'apprenti de 5000€ pour une entreprise de moins de 250 salariés. 6000€ pour l'embauche d'un apprenti en situation de handicap.
 - Le coût de rédaction du contrat fait l'objet d'une prise en charge totale par l'IMSE.

Retrouver au dos les Informations sur le 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 l'IMSÉ
- 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 compétences spécifiques.

Un maître d'apprentissage peut encadrer au **maximum 2 apprentis + 1 redoublant.**

Qui peut être apprenti ?

- Toute personne ayant entre 16 et 29 ans révolus ;
- Jeunes de 15 ans révolus sortis de Troisième
- 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 du service de la main d'œuvre étrangère de la PREFECTURE.

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 à 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.

*Depuis le 1er 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 des aides aux employeurs.***