

■ Conseil Pratique

Recruter un apprenti : les formalités

Vous souhaitez embaucher un jeune en apprentissage ? Assurez-vous d'abord de pouvoir l'accueillir dans de bonnes conditions, en formant un maître d'apprentissage. Puis, préparez un contrat en bonne et due forme ! Toutes les étapes à respecter, de la rédaction du contrat à sa signature.

1 Désignez et formez un maître d'apprentissage

La présence d'un maître d'apprentissage est obligatoire. Qu'il soit salarié ou dirigeant, il doit :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre correspondant à la formation envisagée et avoir trois ans minimum de pratique professionnelle (cinq ans dans l'Hôtellerie),
- ou justifier de cinq ans de pratique professionnelle en relation avec la formation envisagée (sept ans dans l'Hôtellerie).

Le coût de sa formation entre dans le cadre du Plan de formation.

2 Vérifiez la situation du jeune

Il doit :

- être de nationalité française, ou ressortissant de l'Union Européenne, ou d'une autre nationalité s'il dispose d'une autorisation de travail,
- avoir entre 16 et 25 ans au moment où doit commencer son contrat de travail (des dérogations existent pour les jeunes de 15 ans, ou de plus de 25 ans, sous certaines conditions¹).

3 Prenez rendez-vous avec la Médecine du Travail

Prévoyez la visite médicale d'embauche de votre apprenti dès que vous l'avez sélectionné : les délais de rendez-vous sont souvent longs...

4 Rédigez le contrat

L'accord doit obligatoirement prendre la forme d'un contrat écrit, type Cerfa FA13a (téléchargeable sur www.travail.gouv.fr). Doivent figurer certaines mentions obligatoires :

- la date du début de l'apprentissage (sauf dérogation, cette date ne peut être ni antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle en CFA),



© LOFFI MATTOU - FOTOLIA

■ le salaire de l'apprenti pour chacune des années d'apprentissage (Vous pouvez le calculer sur <http://www.salaires-apprenti.pme.gouv.fr>),

■ le nom du maître d'apprentissage, ses titres ou ses diplômes et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en lien avec le diplôme visé par le jeune.

Le contrat d'apprentissage doit être signé par vous-même, et par l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur).

5 Déclarez le contrat

Si vous embauchez un apprenti pour la première fois, vous devez effectuer une déclaration au moyen du formulaire type du contrat d'apprentissage, auprès du service d'enregistrement de votre chambre consulaire. La déclaration doit préciser :

- les noms et prénoms de l'employeur, ou la dénomination de l'entreprise,
- le nombre de salariés de l'entreprise qui ne sont pas apprentis,
- les diplômes et les titres visés et préparés par le jeune,
- les noms et prénoms du maître d'apprentissage, ses titres ou diplômes, et la durée de son expérience professionnelle dans l'activité en relation avec la qualification recherchée,
- une attestation via laquelle vous vous

engagez à informer la Direccte de toute modification relative au maître d'apprentissage,

■ les justificatifs de compétences professionnelles du maître d'apprentissage.

Si vous ne signez pas de contrat d'apprentissage pendant 5 ans, vous devrez effectuer une nouvelle déclaration pour conclure de nouveau un contrat d'apprentissage.

6 Effectuez la Déclaration Unique d'Embauche (DUE)

La DUE est obligatoire pour l'embauche de tout salarié, même les apprentis. Elle permet notamment l'immatriculation de l'apprenti à la Caisse de sécurité sociale. Vous pouvez effectuer la DUE auprès de l'Urssaf par internet sur le site www.due.fr. Attention : le récépissé de l'Urssaf doit être conservé.

7 Vous souhaitez rompre le contrat...

Le contrat peut être résilié par le jeune ou par vous-même durant les deux premiers mois, considérés comme période d'essai. Passé ce délais, la résiliation du contrat ne peut intervenir que :

- sur accord exprès et bilatéral des co-signataires,
- prononcé par le conseil des prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une ou l'autre des parties à ses obligations.

La DUE est obligatoire pour l'embauche de tout salarié, même les apprentis.

¹ Pour les jeunes de 15 ans, se référer à l'article L. 6222-1 du Code du travail ; pour les jeunes de plus de 25 ans, consulter l'article L. 6222-3 du Code du travail.