

Les démarches de début de contrat d'apprentissage

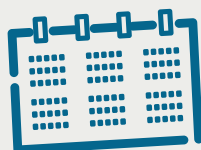


Comment trouver un apprenti ?

Avant tout, il faut **définir très clairement le poste** qui sera occupé par le futur apprenti et les tâches qui lui seront attribuées et le profil recherché (âge, niveau de qualification...).

Ensuite, il faut **contacter le CFA** pour définir la ou les formations qui peuvent correspondre au poste à pourvoir et faire connaître son besoin de recrutement au chargé de recrutement ou responsable de formation.

Enfin, **des annonces** peuvent être déposées sur les sites de recrutement, et les réseaux sociaux pour récolter les candidatures et démarrer les **entretiens d'embauche**.



Quand peut-on signer un contrat d'apprentissage ?

Depuis le 01 janvier 2019, on peut signer un contrat d'apprentissage à n'importe quel moment de l'année. Néanmoins, une règle reste applicable pour la détermination des dates de début et de fin du contrat d'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage peut être signé au plus tôt **3 mois avant le début de démarrage de la formation et jusqu'à 3 mois après**.

Réf. Juridique : [Art L6222-12 du code du travail](#), [Art L6222-12-1 du code du travail](#), [Art D6222-19 à 20 du code du travail](#)



Où trouver le CERFA du contrat d'apprentissage et comment le remplir ?

Lorsque le candidat est trouvé, il faut contacter le CFA pour signer le contrat d'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est conclu au moyen du formulaire [cerfa FA 13](#), il doit être écrit et signé de l'apprenti (ou son représentant légal), de l'employeur et du CFA.

Une [notice explicative](#) fournit aux employeurs intéressés toutes les précisions utiles pour remplir le contrat d'apprentissage.

Réf. Juridique : [Art R6222 du code du travail](#)



Quelles sont les pièces obligatoires que doit détenir l'entreprise ?

Liste de pièces justificatives qui peuvent être demandées à l'employeur par les services d'enregistrement ou d'inspection.

Cette liste de pièces à fournir est reprise dans la fiche 12 : Les documents à présenter en cas de contrôle.

Où doit-on envoyer le contrat ?

• Secteur privé :

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet à son **opérateur de compétences (OPCO)** le contrat d'apprentissage accompagné de la **convention de formation** et le cas échéant de la convention d'aménagement de durée. Les transmissions peuvent se faire par voie dématérialisée.

L'OPCO statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des pièces.

Le refus de prise en charge financière est notifié aux parties, par décision motivée ainsi qu'au centre de formation d'apprentis (CFA). La notification peut être faite par voie dématérialisée.

Attention : le dépôt du contrat conditionne le versement de l'aide unique aux employeurs d'apprentis éligibles.

Réf. Juridique : [Art. L6224-1](#) et [Art. D6224-1 à 8 du code du travail](#)

Réf. Juridique concernant la convention de formation : [Art L6353-1 du code du travail](#)

• Secteur public :

Les employeurs du secteur public adressent leurs contrats à l'unité territoriale de la **Direccte** (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) dont ils dépendent.

Réf. Juridique : [Art. L6227-11 du code du travail](#) et [Art. D6275-1 à 5 du code du travail](#)

Quelles sont les autres démarches obligatoires à accomplir ?

- La Déclaration Préalable A l'Embauche doit obligatoirement être effectuée auprès des organismes de protection sociale, au plus tôt 8 jours avant l'embauche (et avant la mise au travail effective du salarié).
- L'apprenti nouvellement embauché doit être inscrit sur le registre unique du personnel.
- A l'embauche d'un apprenti, l'employeur a deux mois pour lui faire bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) auprès d'un professionnel de santé.

Si celui-ci informe l'employeur, dans les 8 jours qui suivent, qu'il n'est pas en mesure de réaliser cette visite dans le délai imparti de deux mois, il faut alors faire appel à un autre médecin, parmi la liste que le service de santé au travail aura communiquée. Si aucun médecin de cette liste n'est disponible, l'employeur peut alors faire appel à tout autre praticien.

Réaliser une déclaration de dérogation pour travaux réglementés si l'apprenti a moins de 18 ans.

Réf. Juridique : [circulaire de la Direction générale du travail du 21 octobre 2019](#) reprenant l'ensemble des textes concernant la visite d'embauche

[Art R4153 du code du travail](#) concernant les travaux réglementés.
