

GUIDE FICHE PRÉ-CONTRAT

candidat/Entreprise/Maître d'apprentissage

POURQUOI ?

Ce guide a pour objectif de vous aider à compléter la fiche pré-contrat

COMMENT ?

Vous trouverez la fiche pré-contrat sur l'espace candidat dans **Alternance BTP** ou sur notre site internet : www.btpcfapicardie.fr

A - LE CANDIDAT

**Rendez-vous sur Alternance BTP
pour créer votre dossier d'inscription :**

www.alternancebtp.fr

B - LE CONTRAT

1 - Type de contrat ou d'avenant

Contrat initial

11 Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti

Succession de contrats

21 Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un même employeur

22 Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur

23 Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat a été rompu

Avenant : modification des conditions du contrat

31 Modification de la situation juridique de l'employeur

32 Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier

33 Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti

34 Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé

35 Diplôme supplémentaire préparé par l'apprenti dans le cadre de l'article L. 6222-22-1 du code du travail

36 Autres changements : changement de maître d'apprentissage, de durée de travail hebdomadaire, réduction de durée, etc.

37 Modification du lieu d'exécution du contrat

38 Modification du lieu principal de réalisation de la formation théorique.

2 - Type de dérogation

11 Age de l'apprenti inférieur à 16 ans

12 Age supérieur à 29 ans : cas spécifiques prévus dans le code du travail

21 Réduction de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage

50 Cumul de dérogations

60 Autre dérogation

3 - Date de conclusion

Date à laquelle le présent contrat de travail (qu'il s'agisse d'un contrat initial ou d'un avenant) est conclu par les deux parties (signatures).

4 - Date de début d'exécution du contrat

Date du 1er jour où débute effectivement le contrat (peut être la date de début de formation pratique en entreprise ou en centre de formation).

Correspond à la date de début du cycle de formation au sens de l'article L6222-7-1.

5 - Date de début de formation pratique chez l'employeur

Date du 1er jour où débute effectivement la formation pratique chez l'employeur.

B - LE CONTRAT (suite)

6 - Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers

Pour les apprentis mineurs, certaines catégories de travaux ne sont pas autorisées (article L. 4153-8 du code du travail). Dans certains cas spécifiquement prévus par la réglementation, des dérogations sont possibles (article L. 4153-9 du code du travail).

La réglementation relative au travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans s'appliquant est détaillée aux articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail. Le cadre précis des dérogations pour les jeunes en formation professionnelle sont spécifiés aux articles R. 4153-38 à R 4153-45 du code du travail.

Pour les apprentis en contrat à durée limitée, quel que soit leur âge, leur sont interdits l'exécution des travaux listés à l'article D. 4154-1 du code du travail. Le cadre des dérogations est précisé aux articles D. 4154-2 à D. 4154-6 du code du travail.

C - L'EMPLOYEUR

7 - Type d'employeur

Privé

- 11 Entreprise inscrite au répertoire des métiers ou au registre des entreprises pour l'Alsace-Moselle
- 12 Entreprise inscrite uniquement au registre du commerce et des sociétés
- 13 Entreprises dont les salariés relèvent de la mutualité sociale agricole
- 14 Profession libérale
- 15 Association
- 16 Autre employeur privé

Public

- 21 Service de l'Etat (administrations centrales et leurs services déconcentrés de la fonction publique d'Etat)
- 22 Commune
- 23 Département
- 24 Région
- 25 Etablissement public hospitalier
- 26 Etablissement public local d'enseignement
- 27 Etablissement public administratif de l'Etat
- 28 Etablissement public administratif local (y compris établissement public de coopération intercommunale EPCI)
- 29 Autre employeur public
- 30 Etablissement public industriel et commercial

8 - Employeur spécifique

- 1 Entreprise de travail temporaire
- 2 Groupement d'employeurs
- 3 Employeur saisonnier
- 4 Apprentissage familial : l'employeur est un ascendant de l'apprenti
- 0 Aucun de ces cas

9 - Code NAF

Nomenclature d'activités et des produits français correspondant à l'activité principale de l'établissement d'exécution du contrat (version 2008)

10 - Effectif salarié de l'entreprise

L'effectif renseigné est celui de l'entreprise dans sa globalité, au sens de l'article L. 130-1.-I du code de la sécurité sociale et non seulement l'effectif de l'établissement d'exécution du contrat.

11 - Code IDCC

Identifiant de la convention collective de branche applicable par l'établissement dans le cadre de l'exécution du contrat ou à défaut de la convention d'entreprise (non adaptative d'une convention de branche) ou enfin dans le cas de certaines grandes entreprises du code du statut. Ce code peut être obtenu sur le site du ministère du Travail www.travail.gouv.fr. S'il n'y a pas de convention collective veuillez indiquer le code 9999, si la convention collective est en cours de négociation, veuillez indiquer le code 9998.

D - LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

A défaut de dispositions collectives particulières applicables dans l'entreprise, le maître doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par l'article R. 6223-22 du code du travail et encadrer au maximum 2 apprentis plus un « redoublant » (article R. 6223-6 du même code).

L'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond bien à l'ensemble de ces critères et qu'il est salarié de l'entreprise, voire l'employeur lui-même ou son conjoint collaborateur en cochant la case prévue à cet effet dans la rubrique « maître d'apprentissage ».

Le changement de maître d'apprentissage en cours de contrat implique de conclure un avenant au contrat initial sauf à ce que le contrat d'apprentissage initial ait prévu un second maître d'apprentissage (composant une équipe tutorale qui se substitue automatiquement au premier en cas de défaillance).

12 - Renseigner l'intitulé du « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » par le maître d'apprentissage.

13 - Pour renseigner le « niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu » se reporter à la table suivante :

Nomenclature des diplômes par niveau :

3 CAP, BEP

4 Baccalauréat

5 DEUG, BTS, DUT, DEUST

6 Licence, licence professionnelle, BUT, Maîtrise

7 Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur

8 Doctorat, habilitation à diriger des recherches

Si aucun renseigné par 0

14 - Maître d'apprentissage n°2

A renseigner si mise en place d'une équipe tutorale tel que prévu à l'article L. 6223-6 du même code.

E - MANDAT D'APPUI À LA GESTION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

**+ SIMPLE
RAPIDE
EN CONFIANCE**

Le BTP CFA PICARDIE, vous propose un accompagnement dans l'élaboration du contrat d'apprentissage et la réalisation de la demande de dépôt auprès de l'OPCO désigné :

- Saisie du CERFA "contrat d'apprentissage" sur la plateforme de l'OPCO sur la base des informations transmises par l'entreprise dans le formulaire.
- Préparation et envoi de la convention de formation par apprentissage à l'entreprise.
- Préparation et envoi de la convention tripartite de réduction ou allongement de durée du contrat d'apprentissage à l'entreprise, le cas échéant.

* Pour la partie "contrat", les niveaux de rémunération et le salaire brut mensuel à l'embauche proposés par le CFA de la BTP CFA PICARDIE reprendront les bases de dispositions légales. Il est de la responsabilité de l'entreprise d'effectuer les vérifications nécessaires afin de s'assurer qu'il respecte les minimums conventionnels en vigueur dans son entreprise lors de la signature du contrat d'apprentissage.

Comment ça marche ?

