



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

OUTILS DE LA GRH

L'apprentissage dans la fonction publique de l'État

Guide pratique à l'usage des services de ressources humaines

ÉDITION 2020



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
PARTIE 1 : AVANT LE RECRUTEMENT	7
La détermination de l'offre d'accueil d'un apprenti	8
Le choix du maître d'apprentissage	8
Le rôle du maître d'apprentissage	9
Les qualités du maître d'apprentissage	10
La reconnaissance de l'activité du maître d'apprentissage	11
Le compte d'engagement citoyen (CEC)	11
La sélection d'un apprenti	12
Les conditions d'âge	12
Le recrutement d'un apprenti en situation de handicap	13
Le recrutement d'un apprenti de nationalité étrangère	14
La discrimination	15
PARTIE 2 : LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT	17
Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage	18
La convention avec le CFA	18
La signature du contrat d'apprentissage et le dépôt auprès de la DIRECCTE	19
La visite médicale d'embauche	20
Le casier judiciaire	20
PARTIE 3 : LA RÉMUNÉRATION	21
Les cotisations	23
Le régime d'assurance chômage	24
PARTIE 4 : LE DÉROULEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	25
La période probatoire : les 45 premiers jours	26
Le temps de formation pratique auprès de l'employeur	27
Les heures supplémentaires	27
Le télétravail	28
Le cumul d'emplois	29

Les absences et congés.....	29
Congés payés.....	29
Congés pour la préparation à l'examen.....	29
Journée d'appel de préparation à la défense.....	30
Les autres congés et autorisations spéciales d'absence.....	30
Les absences non justifiées.....	30
Les conditions de travail.....	30
La protection sociale.....	31
Les congés maladie.....	31
Les accidents de travail et la maladie professionnelle.....	32
Les congés maternité.....	33
Les droits et obligations et la discipline.....	33
Le compte personnel de formation.....	33
Le droit syndical.....	33
La discipline.....	34
La mobilité à l'étranger.....	34
Mobilité courte, d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines.....	34
Mobilité longue, d'une durée supérieure à 4 semaines.....	35
PARTIE 5 : LES MODIFICATIONS, RUPTURE ET FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.....	37
Les modifications du contrat d'apprentissage.....	38
Le conventionnement avec une autre entreprise.....	38
La rupture du contrat.....	39
Pendant la période probatoire.....	39
Au-delà des 45 premiers jours.....	39
La fin de contrat.....	40
L'accès à la fonction publique.....	40
Le cas des apprentis en situation en handicap.....	41
ANNEXES.....	43

INTRODUCTION

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle.

De façon générale, l'apprentissage offre aux jeunes, au travers d'une activité rémunérée et de l'encadrement d'un maître d'apprentissage, une opportunité pour leur insertion efficace dans la vie active.

L'apprentissage a en effet pour objet de donner à des jeunes de 16 à 29 ans, une formation combinant la théorie et la pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé, soumis aux dispositions du code du travail. Sa durée varie de six mois à trois ans.

La conclusion de ce contrat implique pour l'employeur de s'engager, outre le versement d'un salaire, à assurer à un apprenti une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie dans la structure d'accueil et pour partie en CFA (Centre de formation d'apprentis). L'apprenti s'oblige en retour à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en CFA.

Ce mode d'éducation alternée associe :

1° Une formation dans une ou plusieurs structures d'accueil, administrations ou entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2° Des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Le contrat d'apprentissage est régi par les dispositions du code du travail : Livre II de la sixième partie

Partie législative : Articles L. 6211-1 et suivants

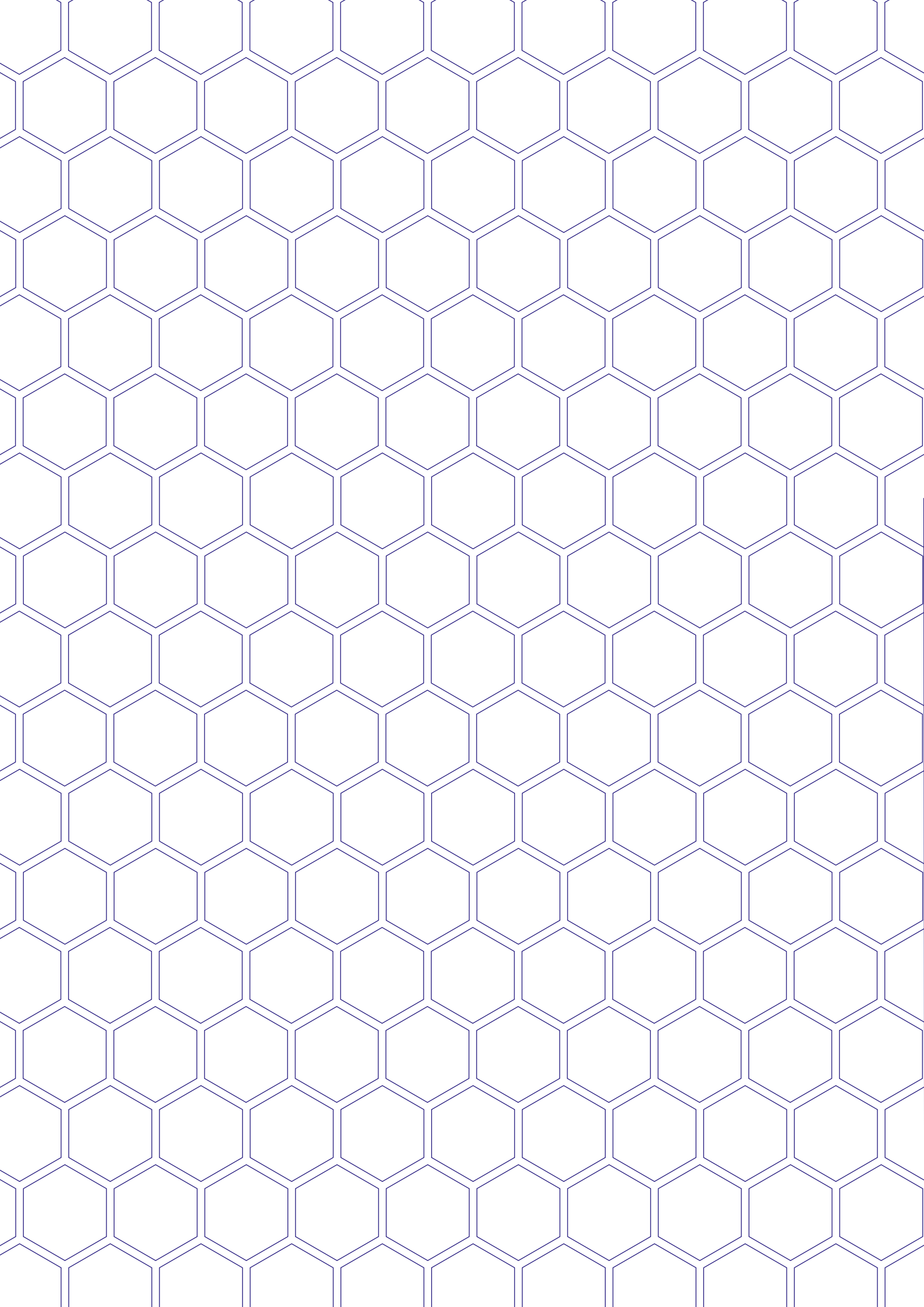
Partie réglementaire : articles D. 6211-1 et suivants.

Certaines dispositions sont propres au secteur public :

Partie législative (chapitre VII) : articles L. 6227-1 à L. 6227-12 ;

Partie réglementaire (titre VII) : articles D. 6271-1 à D. 6275-5.

Une information générale est disponible sur : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/score/>





PARTIE 1

AVANT LE RECRUTEMENT



LA DÉTERMINATION DE L'OFFRE D'ACCUEIL D'UN APPRENTI

Lorsqu'un employeur public décide d'accueillir un apprenti, il doit s'assurer préalablement des conditions d'accueil et de formation de celui-ci. Un apprenti ne doit en aucun cas être recruté pour occuper un poste vacant.

La tâche confiée à l'apprenti doit s'inscrire dans le cadre des connaissances à acquérir pour obtenir le diplôme ou titre préparé et des missions exercées par l'administration. Un profil de poste doit être rédigé. Il comprendra tous les éléments utiles aux candidats : informations sur l'employeur, lieu d'exercice, missions confiées, etc.

Les services de ressources humaines vérifieront que l'intitulé de l'offre d'apprentissage et son libellé sont cohérents ainsi que le domaine d'activité et le niveau de diplôme à préparer.

La publication d'une offre de contrat d'apprentissage s'effectue par :

- la mise en ligne de l'offre d'apprentissage sur le site **PASS**. L'offre publiée sur PASS www.pass.gouv.fr est automatiquement publiée sur le portail de l'alternance https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/ afin d'accroître le vivier des candidats potentiels, et en 2021 également sur le site de pôle emploi ;
- la mise en ligne de l'offre d'apprentissage sur le site Internet du ministère, de l'établissement ou de l'entité qui recrute ;
- tout autre moyen de communication et de diffusion des offres, auprès des CFA, de Cap Emploi, lors de salon dédiés à l'apprentissage, d'interventions dans les établissements d'enseignement secondaires ou supérieurs, dans la presse locale ou spécialisée, les réseaux sociaux, pôle emploi.

Il est conseillé de publier les offres d'accueil d'apprentis dès le mois d'avril afin de réaliser les entretiens de recrutement préalablement à une prise de poste – ces dernières s'étalant généralement de la rentrée en septembre et jusqu'en décembre, afin de proposer des solutions aux jeunes n'ayant pas encore trouvé d'employeur ou ayant connu une rupture de contrat pendant la période d'essai.

Il est également possible de proposer des offres et d'accueillir des apprentis tout au long de l'année. En effet, les CFA peuvent faire désormais démarrer leur formation selon leur propre calendrier. Un apprenti bénéficie d'une période de 3 mois avant ou après l'entrée en formation théorique pour débiter sa période de formation pratique auprès d'un employeur.

LE CHOIX DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner l'apprenti tout au long de sa formation pratique. Il en est directement responsable.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences pratiques et techniques correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en lien avec le programme pédagogique et théorique de son CFA.

Il doit pouvoir bénéficier de formations lui permettant d'exercer correctement cette mission. L'employeur doit lui permettre de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Le maître d'apprentissage doit **remplir les conditions suivantes** :

- être titulaire d'un diplôme relevant du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et justifier d'un an d'exercice d'une activité professionnelle dans ce domaine ;

ou

- justifier de 2 ans d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Il doit obligatoirement relever de la structure employant l'apprenti. La fonction de maître d'apprentissage doit s'inscrire dans une continuité tout au long de la formation du jeune. Il convient d'éviter de désigner comme maître d'apprentissage une personne qui envisage de quitter son poste avant l'échéance du contrat d'apprentissage.

Il peut **néanmoins** être désigné plusieurs maîtres d'apprentissage, lesquels coordonnent leur travail auprès de l'apprenti.

Le rôle du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti de façon régulière avec un objectif de développement des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé. A ce titre, il :

- accueille et guide l'apprenti dans le service ;
- présente le personnel et les activités du service à l'apprenti ;
- informe l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes du service et répond à ses interrogations ;
- accomplit un point d'étape avec l'apprenti, la hiérarchie et le service RH avant la fin de la période probatoire des 45 premiers jours ;
- accompagne l'apprenti dans la découverte du métier et la construction de son projet professionnel ;
- organise et planifie le travail de l'apprenti, en prenant en compte la progression requise de l'apprenti ;
- permet à l'apprenti d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier ;
- veille à la bonne intégration de l'apprenti dans le service en impliquant les personnels, autant que nécessaire, à la transmission des savoirs professionnels et en précisant bien à chacun le statut de l'apprenti et ce que l'on peut ou non attendre de lui ;
- s'informe du parcours de formation de l'apprenti au sein du centre ou lieu d'enseignement en lien avec le formateur référent du CFA ;
- s'assure que l'apprenti passe ses examens et s'informe des résultats obtenus ;

- accueille le formateur responsable du suivi de l'apprenti et assure avec lui le lien pédagogique, au moyen des outils prévus à cet effet (livret pédagogique, carnet de liaison...). Il participe à ce titre dans les 45 premiers jours de l'accueil à un premier entretien pédagogique avec le formateur et l'apprenti (et son représentant légal en cas de minorité) ;
- évalue régulièrement l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti et ajuste le parcours en cas de besoin. Il organise avec l'apprenti des temps d'analyse de sa pratique professionnelle.

Il doit à ce dernier titre, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, permettre à l'apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Il est l'interlocuteur du CFA ou lieu d'enseignement. Pour tenir véritablement son rôle auprès de l'apprenti, le maître d'apprentissage doit connaître l'environnement réglementaire du contrat d'apprentissage et appréhender parfaitement sa fonction professionnelle et formatrice.

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux. Toutefois, un troisième apprenti peut lui être confié si ce dernier est dans le cadre d'une année de prolongation suite à son échec aux épreuves finales de l'année précédente.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA ou l'établissement de formation. Cette organisation peut être pertinente pour garantir une continuité dans le suivi de l'apprenti.

En aucun cas, l'apprenti, qu'il soit mineur ou majeur, ne doit être en situation isolée, sans la présence de son maître d'apprentissage. Dans le cas où celui-ci est en congé à une période différente de celle de son apprenti, il est nécessaire d'avoir prévu un second maître d'apprentissage.

Les qualités du maître d'apprentissage

Pour assurer pleinement son rôle, le maître d'apprentissage doit :

- être **capable de transmettre son savoir par des capacités** :
 - d'écoute, de communication et de pédagogie ;
 - d'organisation et de planification ;
 - d'adaptation et de remise en question des pratiques (construire le parcours de l'apprenti avec l'intéressé et le responsable de formation, varier les approches permettant la transmission du savoir par l'explication, l'exemple, la mise en situation...), dans le but constant de faire gagner l'apprenti en autonomie.
- être **capable d'évaluer la progression de l'apprenti en faisant preuve** :
 - d'objectivité ;
 - d'esprit d'analyse ;
 - d'une démarche positive et constructive.

Les débuts de la période d'apprentissage sont particulièrement importants. Le maître d'apprentissage doit se familiariser avec le programme de formation de l'apprenti, son contenu comme sa progression, et adapter les missions qu'il lui confie.

La reconnaissance de l'activité du maître d'apprentissage

La mission du maître d'apprentissage est réalisée dans le cadre de ses fonctions habituelles. L'administration qui l'emploie doit :

- lui permettre de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ou l'établissement de formation ;
- veiller à ce que sa fiche de poste évolue au regard des conditions concrètes d'exercice de cette fonction.

Les administrations sont encouragées à faire en sorte que l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage fasse l'objet d'une reconnaissance en s'appuyant sur les leviers suivants :

- valorisation dans le cadre de l'évaluation individuelle ;
- prise en compte dans le déroulement de la carrière et les procédures d'avancement ;
- mise en évidence éventuellement dans le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle pour un concours ou un examen professionnel ;
- valorisation dans le régime indemnitaire servi à l'intéressé, dès lors que le régime de rémunération l'y autorise et qu'une modulation est possible.

Le compte d'engagement citoyen (CEC)

L'activité de maître d'apprentissage, pour une durée de six mois minimum quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés permet aux agents publics d'acquérir 240 € par an au titre du CEC dans la limite maximale de 720 euros :

Les modalités de mise en œuvre de ce compte sont précisées par le décret n° 2016-1970 du 28 décembre 2016 relatif au compte d'engagement citoyen du compte personnel d'activité.

Les droits acquis sont visibles sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Les droits CEC sont utilisables pour suivre des formations éligibles au Compte Formation : les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent alors compléter les droits acquis au titre des droits formation.

LA SÉLECTION D'UN APPRENTI

Il convient de recevoir les apprentis dont le profil et le diplôme préparé correspondent aux attentes de l'administration, sans écarter les parcours atypiques, et en s'abstenant de tout préjugé ou stéréotype quant au profil du candidat souhaité.

Le futur maître d'apprentissage doit être associé aux phases de sélection afin de favoriser son implication dans le dispositif.

Pendant l'entretien, il convient de :

- s'assurer de la motivation du candidat pour la filière choisie ;
- vérifier son niveau de diplôme et son inscription auprès d'un CFA ;
- s'informer sur son organisation personnelle pendant la durée de l'apprentissage (hébergement, moyens et temps de transport de son domicile au CFA et sur son lieu d'apprentissage pratique) ;
- vérifier les conditions d'embauche (âge, aptitude médicale...);
- vérifier la compatibilité du dispositif avec les contraintes de l'administration (absence de l'apprenti pendant plusieurs semaines pour un stage à l'étranger obligatoire pouvant également nécessiter des frais supplémentaires à la charge de l'employeur) ;
- s'assurer du sérieux du CFA en vérifiant ses résultats (taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels, taux de poursuite d'étude, d'insertion professionnelle, taux de rupture) rendus publics chaque année.

LES CONDITIONS D'ÂGE

L'apprenti doit être âgé de 16 à 29 ans révolus **à la date de la conclusion du contrat d'apprentissage.**

Les jeunes âgés de 15 ans révolus peuvent exécuter un contrat dès lors qu'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge n'est toutefois pas applicable :

- pour une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie (dans ce cas, joindre une attestation sur l'honneur de l'apprenti précisant que l'obtention du titre ou du diplôme visé par le Cerfa favorise son projet de création ou de reprise d'entreprise) ;
- lorsque l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum chez le même employeur ou avec un nouveau contrat chez un autre employeur ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par un sportif ou une sportive de haut niveau.

L'âge maximum peut être porté à 35 ans dans les cas suivants :

- l'apprenti conclut un nouveau contrat qui fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu ;
- le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ;
- le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les 2 contrats.

LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP

Le développement de l'apprentissage représente non seulement un levier majeur d'augmentation du niveau de qualification et de développement des compétences des personnes en situation de handicap mais également un vecteur de recrutement venant en appui de la mobilisation des employeurs publics en faveur de l'emploi direct des personnes en situation de handicap.

Le recrutement d'apprentis en situation de handicap, fait l'objet d'un accompagnement par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Il constitue un enjeu prioritaire, puisqu'il a été décidé lors des derniers Comités interministériels du handicap (CIH) de recruter lors de chaque campagne de recrutement d'apprentis au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap.

En complément de la publication de l'offre d'apprentissage sur le site PASS, une communication de la fiche de poste correspondante est recommandée auprès du réseau des Cap Emploi, organismes de placement spécialisés en charge de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi qu'auprès des CFA spécialisés (CFAS).

La personne recrutée comme apprenti doit disposer de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) constituée au sein de chaque Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Chaque CFA dispose d'un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap et perçoit une aide supplémentaire pour adapter les enseignements et postes de travail. Le référent handicap est notamment chargé d'accompagner la personne en situation de handicap dans sa recherche d'un employeur et de faciliter son intégration dans le CFA.

L'apprenti en situation de handicap peut également bénéficier d'un aménagement spécifique de la pédagogie appliquée dans son CFA. Cet aménagement est mis en œuvre par le référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap désigné par le CFA après avis de son médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées.

Il peut être ainsi autorisé à suivre la formation à distance ou une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalent à celui dispensé en CFA.

L'accueil d'apprentis en situation de handicap présente des caractéristiques propres :

- il n'y a pas de limite d'âge maximale ;
- la rémunération est majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap ;
- le contrat d'apprentissage peut être conclu à temps non complet ;
- la durée maximale du contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans ou augmentée d'un an de plus que la durée habituelle de formation du diplôme ou titre préparé.

En tant que de besoin, l'apprenti en situation de handicap, tout comme son maître d'apprentissage, a la possibilité de prendre l'attache du référent handicap de son employeur public afin de mettre en œuvre les aménagements appropriés permettant à l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Le contrat d'apprentissage à temps non complet :

Dans le cas d'un contrat à temps non complet, il convient de suivre les prescriptions du médecin de prévention dans le cadre de l'aménagement tant des périodes de formation théorique que celles de formation pratique. Un rapprochement apprenti / employeur / CFA est préalablement nécessaire pour adapter l'exécution du contrat au handicap de la personne concernée.

Un contrat à temps non complet a pour conséquence des adaptations de la rémunération au prorata du temps de travail.

La conclusion d'un contrat d'apprentissage à temps non complet est possible tant aux apprentis en situation de handicap au jour du recrutement que pour ceux le devenant en cours de contrat.

LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

Les apprentis ressortissants de l'Union européenne, de la Confédération Suisse et de l'Espace Economique Européen (Islande, Liechtenstein et Norvège) peuvent conclure un contrat d'apprentissage sans avoir à solliciter de titre de séjour.

Les apprentis de nationalité étrangère hors Union européenne doivent être titulaires d'un titre de séjour en cours de validité les autorisant à travailler sans restriction horaire **et** d'une autorisation provisoire de travail.

Les étudiants disposant d'une carte de séjour « étudiant » peuvent exercer une activité professionnelle. **Néanmoins**, ils doivent pouvoir justifier qu'ils ont suivi une année d'étude en France en formation initiale pour pouvoir travailler plus de 964 heures annuelles.

L'ensemble des démarches permettant d'obtenir l'autorisation provisoire de travail doit être effectué par l'employeur avant l'embauche auprès du service de la main d'œuvre étrangère (MOE) de la DIRECCTE. Désormais, les démarches peuvent être faites en ligne sur le site de *Work In France*, <https://work-in-france.fabrique.social.gouv.fr/> service public numérique développé par le ministère des affaires sociales qui permet aux employeurs ou étudiants étrangers d'effectuer des démarches de demandes d'autorisations provisoires de travail (APT) en ligne.

Le cas des mineurs étrangers :

L'autorisation de travail est accordée de droit aux mineurs étrangers qu'ils soient ou non considérés isolés et pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage.

LA DISCRIMINATION

Une discrimination est une inégalité de traitement notamment dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement de critères prohibés par la loi (Article L. 1132-1 du code du travail et Article 225-1 du code pénal).

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de :

- son origine ;
- son sexe ;
- ses mœurs ;
- son orientation sexuelle ;
- son identité de genre ;
- son âge ;
- sa situation de famille ;
- sa grossesse ;
- ses caractéristiques génétiques ;
- sa particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- ses opinions politiques ;
- ses activités syndicales ou mutualistes ;
- son exercice d'un mandat électif ;
- ses convictions religieuses ;

- son apparence physique ;
- son nom de famille ;
- son lieu de résidence ;
- sa domiciliation bancaire ;
- son état de santé ;
- sa perte d'autonomie ou de son handicap ;
- sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les sanctions pénales associées

Les sanctions pénales encourues par l'auteur des faits sont selon les articles 225-2 à 225-4 du Code pénal :

- des peines d'emprisonnement pouvant atteindre 3 ans si l'auteur est une personne physique, et 5 ans si l'auteur de la discrimination est un agent public ou le responsable d'un lieu accueillant du public ;
- des amendes jusqu'à 45 000 € si l'auteur est une personne physique et jusqu'à 75 000 € s'il s'agit d'un agent public ou le responsable d'un lieu accueillant du public et 225 000 € si l'auteur est une personne morale ;
- des peines complémentaires sont encourues par les personnes physiques ou morales, pouvant consister en l'interdiction de certains droits civiques, la fermeture de l'établissement de l'entreprise appartenant à la personne condamnée, l'exclusion des marchés publics et l'affichage de la décision.



PARTIE 2

LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT



LE NIVEAU DE PRISE EN CHARGE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'employeur public prend à sa charge les coûts de la formation au diplôme dispensée par le CFA.

Il lui revient de s'informer préalablement de ce coût en consultant les niveaux de prise en charge publiés, pour chaque titre et diplôme, sur le site de France Compétence : <https://www.francecompetences.fr/fiche/apprentissage-nouvelle-version-du-referentiel-comprenant-les-niveaux-de-prise-en-charge-des-contrats/> et s'assurer, le cas échéant, de pouvoir négocier ce montant avec le CFA, sachant qu'il s'agit d'un montant annuel.

LA CONVENTION AVEC LE CFA

L'employeur public est tenu d'établir une convention avec le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti qu'il souhaite recruter et de s'assurer de la compatibilité des modalités proposées par le CFA avec ses contraintes administratives et financières.

La convention de formation précise le montant de prise en charge retenu pour le contrat, année par année, valable pour toute la durée du contrat.

Elle définit de manière détaillée l'organisation pédagogique du diplôme et la répartition des périodes entre le CFA et l'administration employeur, les événements particuliers pendant la scolarité (voyages d'études, périodes d'apprentissage à l'étranger, stages, ...), les éventuelles modalités de mise en œuvre du contrôle en cours de formation ainsi que besoins techniques spécifiques à la formation et ses objectifs en termes de compétences à acquérir, que celles-ci soient :

- disciplinaires (dans la discipline principale, comme dans les disciplines connexes ou associées, ou encore dans les disciplines d'ouverture) ;
- transversales ou génériques (acquisition de l'autonomie et de la méthode du travail universitaire, capacités d'analyse et de synthèse, aptitudes à l'expression écrite et orale en maîtrisant le vocabulaire de la discipline, capacités relationnelles, langues vivantes étrangères, informatique et bureautique, etc.) ;
- préprofessionnelles (sensibilisation aux champs professionnels correspondant à la formation, projet personnel et professionnel de l'étudiant, contextualisation des acquis, stages, etc.).

La convention doit également inclure une clause conditionnelle, en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, permettant de déterminer les conditions de prise en charge des frais du CFA, au prorata de la période de maintien en formation, dans la limite de 6 mois.

L'apprenti en rupture de contrat avec un employeur public bénéficie, s'il le souhaite, du maintien en formation au CFA dans la limite de 6 mois. Dans ce cas, le CFA a l'obligation de permettre à l'apprenti la poursuite de sa formation tout en l'accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur.

L'employeur public sera donc amené à poursuivre le financement au prorata de l'accompagnement de son ancien apprenti jusqu'à ce que cet accompagnement aboutisse à un nouveau contrat, dans la limite de 6 mois.

Si l'apprenti ne souhaite pas rester en formation, il n'y a pas maintien des financements.

LA SIGNATURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET LE DÉPÔT AUPRÈS DE LA DIRECCTE

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'apprenti et l'employeur avant tout début d'exécution du contrat. Si l'apprenti est mineur le contrat doit être conjointement signé par son représentant légal. Le formulaire du contrat, ainsi que sa notice explicative, sont disponibles aux adresses suivantes :

- https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_10103.do
- <https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=51649&cerfaFormulaire=10103>

Le contrat d'apprentissage dans la fonction publique doit **obligatoirement être conclu pour une durée limitée**. Il est donc indispensable de bien coder 1 (à durée limitée) dans le titre « Mode contractuel de l'apprentissage », toute erreur matérielle pouvant entraîner des difficultés juridiques.

Au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet à la DIRECCTE, de préférence par voie dématérialisée :

- le contrat (cerfa) ;
- la convention avec le CFA ;
- le cas échéant, la convention tripartite prévue lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises.

Le modèle de convention conformément à l'arrêté du 14 septembre 2020 portant modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage figure en annexe.

La DIRECCTE vérifie, dans un délai de vingt jours à compter de la réception de l'ensemble des documents, que le contrat satisfait aux conditions relatives aux formations éligibles à l'apprentissage ; à l'âge de l'apprenti et à sa rémunération. A défaut, elle peut refuser le dépôt du contrat.

LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

La visite médicale doit impérativement avoir lieu dans un délai maximum de 45 jours suivant l'embauche. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, l'examen médical d'embauche doit obligatoirement intervenir **avant** tout début d'exécution du contrat.

Il est conseillé que cette visite intervienne avant le début d'exécution du contrat pour tous les apprentis, quel que soit leur âge. Il est en effet préférable d'éviter de devoir rompre un contrat en raison d'une inaptitude médicale, ceci même si la période des 45 premiers jours n'est pas achevée.

La visite médicale s'effectue auprès d'un médecin agréé (listes établies par les agences régionales de santé et disponibles sur le site de l'ARS compétente géographiquement).

LE CASIER JUDICIAIRE

Le bulletin n° 2 du casier judiciaire peut être demandé par les administrations de l'Etat.

L'inscription de mentions au bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'intéressé ne rend pas incompatible le recrutement sur certaines fonctions. Cette appréciation est laissée à l'appréciation de l'administration qui recrute, sous le contrôle du juge administratif.

S'agissant des protocoles de sécurité propres à chaque département ministériel au regard des fonctions, lieux et installations, informations et supports détenus, il appartient aux employeurs de s'assurer de la pertinence et du respect des règles d'admission d'un apprenti dans le champ de ces fonctions, de ces lieux et de ces informations.

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est à transmettre auprès de l'Urssaf **dans les 8 jours qui précèdent l'embauche sur le site net-entreprises.fr**



PARTIE 3

LA REMUNERATION



La rémunération minimale d'un apprenti est basée sur l'année contractuelle d'embauche ; l'âge de l'apprenti au moment de cette embauche, son évolution dans le cycle de formation suivie.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC. (**Article D.6222-26 du code du travail**)

Année d'exécution du contrat de travail	Âge de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans à 25 ans	26 ans et +
1 ^{re} année	27 %	43 %	53 %	100 %
2 ^e année	39 %	51 %	61 %	
3 ^e année	55 %	67 %	78 %	

Les employeurs publics ont la possibilité de majorer les taux de rémunération de 10 points ou 20 points.

N.B. : Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre, prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

L'application de ces taux (avant une éventuelle majoration par l'employeur public) peut être adaptée en fonction de certaines situations particulières :

- Une majoration de 15 points s'applique à la rémunération à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de son nouveau contrat, si **3 conditions cumulatives** sont remplies :
 - diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment acquis ;
 - qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu ;
 - durée du contrat inférieure ou égale à 1 an (Article D.6222-30 du code du travail).

● **En cas de succession de contrats d'apprentissage**

Il y a maintien de la rémunération réglementaire entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le précédent contrat a conduit l'apprenti à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Si cette condition est remplie, les règles de maintien de salaire s'appliquent à savoir :

En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage **avec le même employeur**, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle **qu'il percevait** lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent ; lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé (article D.6222-29 du code du travail).

En cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage **avec un employeur différent**, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle **il pouvait prétendre** lors de la dernière année d'exécution du contrat, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé (article D.6222-29 du code du travail).

Les règles du maintien ne sont pas applicables lorsque l'application des dispositions réglementaires en fonction de son âge est plus favorable à l'apprenti.

- **en cas de réduction de durée de contrat**

L'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite (Article D.6222-28-1 du code du travail).

- **en cas d'augmentation de durée de contrat**

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation. (Article D.6222-28-2 du code du travail)

- **en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre préparé**

L'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation. (Article D.6222-28 du code du travail)

- **le cas des apprentis de l'enseignement supérieur**

Les apprentis préparant une licence professionnelle, en un an, perçoivent une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage. (Article D. 6222-32)

Les apprentis préparant un master 2 en apprentissage, après avoir accompli une première année sous statut étudiant, sont considérés comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Par conséquent, leur rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage. (Article D.6222-28-1 du code du travail)

LES COTISATIONS

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC).

L'apprenti est exonéré des charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC. Il ne paiera également aucune cotisation salariale sur son salaire brut, **dans la limite de 79 % du SMIC brut.**

L'employeur public **est exonéré** des cotisations suivantes :

- des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ;
- des contributions de solidarité pour l'autonomie (CSA) ;
- de la cotisation au fonds national d'aide au logement (FNAL) ;
- du versement transport (VT) ;
- de la cotisation patronale de retraite complémentaire (IRCANTEC) ;

- de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti dans la limite de 79 % du SMIC brut ;
- des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

Les cotisations restant **dues** sont :

- la cotisation AT/MP (accident du travail/ maladie professionnelle) ;
- le forfait social au taux de 8 % dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis dès lors :
 - que l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 salariés ;
 - que ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire.

LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

L'apprenti a droit à l'issue de sa période d'apprentissage au bénéfice de l'indemnisation du chômage dès lors qu'il répond aux conditions pour y prétendre.

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage. Pour autant, ils se doivent d'assurer leurs apprentis contre le risque chômage, soit par la voie de l'auto-assurance, soit au moyen d'une adhésion spécifique à l'Assurance chômage.

L'auto-assurance

L'employeur assure lui-même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses apprentis. Il n'est pas affilié à l'assurance chômage, donc n'y contribue pas.

L'adhésion spécifique

Une rubrique relative à l'adhésion spécifique au régime d'assurance chômage applicable est intégrée au contrat CERFA.

L'adhésion au régime spécifique permet aux employeurs publics d'adhérer au régime d'assurance chômage pour les seuls apprentis, à l'exclusion de tout autre salarié ; de plus il est totalement exonéré de cotisations chômage, l'Etat prenant en charge la contribution globale d'assurance chômage pour les apprentis (part salariale et patronale) qui correspond à la cotisation due en cas d'adhésion d'une collectivité publique, au régime d'assurance chômage.

N.B. : Si l'employeur est en convention de gestion avec Pôle emploi, il peut choisir d'inclure l'apprenti dans la convention de gestion (dans ce cas, l'employeur sera facturé au titre des indemnités de chômage pour ses apprentis) ou adhérer au régime spécifique d'assurance chômage des apprentis.



PARTIE 4

LE DÉROULEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Le moment de l'accueil est particulièrement important pour garantir une bonne intégration de l'apprenti. Il convient donc, en lien avec son maître d'apprentissage de lui expliquer l'environnement professionnel et l'organisation qui en découle. Les interlocuteurs à contacter en cas de difficultés doivent lui être signalés, en particulier l'agent chargé de la médiation.

Il appartient au service qui accueille un apprenti de veiller à la bonne exécution du contrat. Maîtriser les droits et obligations des apprentis et les missions du maître d'apprentissage sont à cet égard des impératifs.

La bonne exécution du contrat nécessite également une **implication constante de la chaîne hiérarchique** du service dans lequel est affecté l'apprenti. Elle doit soutenir le maître d'apprentissage et être vigilante :

- à la qualité des conditions d'accueil de l'apprenti ;
- au suivi de l'évolution de l'apprenti et de son intégration au sein du service d'accueil ;
- à l'organisation du travail mise en place, notamment dans le but de permettre au maître d'apprentissage de disposer du temps nécessaire pour accompagner l'apprenti ;
- à l'accompagnement du maître d'apprentissage afin de lui apporter le soutien et l'aide dont il peut avoir besoin tout au long de sa mission.

L'article L. 6222-23 du code du travail précise que « l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ».

LA PÉRIODE PROBATOIRE : LES 45 PREMIERS JOURS

La période probatoire court à partir du premier jour d'exécution du contrat, jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutif ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti au sein de l'administration.

Ne sont comptés que les jours au cours desquels l'apprenti est effectivement présent au sein de l'administration d'accueil ; chaque jour est décompté sans possibilité de sécabilité. (Une demi-journée compte pour une journée complète.)

En cas de suspension du contrat d'apprentissage ayant une conséquence sur la présence effective de l'apprenti dans l'organisme public (arrêt de travail pour maladie, jours d'absence autorisés, jour férié chômé, par exemple), le décompte de la période est automatiquement prorogé d'autant de jours d'absence sur la seule période de formation pratique.

Par présence effective dans l'organisme public, il faut entendre les jours au cours desquels l'apprenti est sous la subordination juridique directe de l'employeur, sans pour autant être obligatoirement dans les locaux mêmes de l'organisme (par exemple, chantiers, stage interne, déplacements professionnels, etc).

Pendant cette période, l'employeur et l'apprenti peuvent rompre sans motivation le contrat d'apprentissage. Il convient de notifier à l'autre partie cette rupture par écrit avant l'échéance de la période et d'en informer le CFA et la DIRECCTE.

Il est conseillé d'effectuer un bilan préalable à l'issue de la période probatoire, idéalement après 30 jours, avec l'apprenti, son maître d'apprentissage, le responsable hiérarchique et un représentant du service des ressources humaines ou le médiateur afin d'évaluer la période qui vient de s'écouler et s'assurer que le contrat peut se poursuivre dans de bonnes conditions.

Cet entretien doit permettre à chaque partie prenante de s'exprimer sur cette période. Les points abordés concerneront notamment :

- les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti ;
- l'adéquation entre les missions proposées et le contenu pédagogique du diplôme préparé ;
- l'organisation et le rythme des périodes d'alternance.

Si des problèmes apparaissent, des solutions devront être proposées, dans la mesure du possible, pour faciliter la poursuite du contrat de l'apprenti.

LE TEMPS DE FORMATION PRATIQUE AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR

Le temps de « travail » de l'apprenti est identique à celui des autres agents. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Les apprentis ont droit à la récupération de leur temps de travail (RTT) selon les mêmes modalités que les autres agents pour les seules périodes de formation pratique auprès de l'employeur. La mise en œuvre de leurs jours de RTT doit s'adapter à leur situation particulière et notamment à leur obligation de suivre les enseignements proposés.

Les heures supplémentaires

Les apprentis sont tenus de respecter la durée légale de travail de 35 heures ou l'horaire collectif en vigueur au sein du service qui l'accueille. Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires.

Si l'apprenti effectue des heures supplémentaires, celles-ci peuvent être rémunérées. La rémunération des heures supplémentaires est définie au regard du code du travail.

Elles ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36^e à la 43^e heure incluse), puis de 50 % à partir de la 44^e heure.

Il est nécessaire de prendre comme base le salaire horaire effectif de l'apprenti concerné après l'avoir reconstitué au regard de sa propre rémunération (multiplication de la rémunération mensuelle par 12, puis division par 52 pour connaître la base hebdomadaire de rémunération qu'il faudra diviser par le nombre d'heures hebdomadaire contractuel, en portant les pourcentages de majoration précités sur ce dernier chiffre).

A cet effet, il est important :

- de vérifier que cela n'induit pas une modification substantielle des horaires contractuels ; si tel était le cas, il faudrait s'assurer de l'accord écrit de l'apprenti ;
- de vérifier que l'amplitude d'une journée de travail, c'est-à-dire entre son début et sa fin, pauses comprises (dans la limite quotidienne précitée), ne peut jamais dépasser 13 heures.

Les apprentis de moins de 18 ans :

- ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour (35 heures par semaine). Une dérogation peut être demandée à la DIRECCTE pour un maximum de 5 heures supplémentaires par semaine, après avis d'un médecin agréé ;
- ne peuvent travailler plus de 4 h 30 consécutivement. Ils doivent à cette échéance effectuer une pause de 30 minutes ;
- ne sont tenus à aucun travail les dimanches ou les jours de fêtes légales ;
- ne peuvent effectuer de travail « de nuit » - soit entre 22 heures et 6 heures ;
- ont droit à un repos quotidien de 12 heures consécutives et à 2 jours de repos consécutifs dans la semaine.

Les apprentis de plus de 18 ans ne doivent pas travailler plus de 10 heures par jour (à titre exceptionnel, la durée de travail hebdomadaire peut être de 48 heures, mais cette durée en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ne doit pas dépasser 44 heures).

- l'astreinte : elle implique d'être à disposition de l'employeur pour une éventuelle prestation de « travail », alors que l'apprenti est là pour se former ; donc il n'est pas possible d'imposer une astreinte à l'apprenti même si ce dernier est volontaire ;
- les missions ponctuelles : elles sont possibles tant qu'elles n'ont pas pour conséquence de dépasser le temps de travail autorisé, soit 10 heures par jour ou 48 heures par semaine (voire 44 heures hebdomadaires sur une période quelconque de 12 semaines consécutives).

Le télétravail

Ce mode de travail n'est pas immédiatement compatible avec l'objectif du contrat qui est de former et d'accompagner l'apprenti au sein de l'administration avec un maître d'apprentissage dédié, dès lors que, conformément à l'article L.6222-23 du code du travail, l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des agents dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Néanmoins, en cas de situation de crise exceptionnelle, et suivant les directives propres au service dans lequel l'apprenti est affecté, le télétravail peut être proposé, sinon même imposé, lorsque la nature des tâches le permet, en lien avec la visée de professionnalisation de la période d'apprentissage, dans un souci de préservation de la santé et de la sécurité de l'apprenti.

Le cumul d'emplois

Le cumul d'emploi salarié est autorisé de droit, dans les limites suivantes :

- si le cumul du contrat d'apprentissage associé à un autre contrat n'a pas pour effet de dépasser les limites de 10 heures de travail par jour ET 48 heures par semaine ;
- sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette dernière limite est abaissée à 44 heures par semaine ;

Si l'apprenti dépasse ces limites, il se met en contravention avec les textes et risque de ne pas être pris en charge en cas d'accident du travail.

L'employeur apprenant le dépassement de ces limites doit demander à l'apprenti de cesser ce dépassement ; son refus ou son inaction constituent une faute grave justifiant la rupture de son contrat.

Il est également possible de cumuler l'activité d'apprenti à celle d'auto-entrepreneur.

L'apprenti qui souhaite acquérir le statut d'auto-entrepreneur doit en informer par écrit sa hiérarchie et s'engager sur les points suivants :

- ne pas travailler pour le compte de son activité d'auto-entrepreneur sur ses heures de travail salariées ;
- ne pas utiliser le matériel mis à disposition du salarié dans le cadre de son activité principale pour l'exercice de l'activité secondaire ;
- informer l'employeur de sa création d'activité auto-entrepreneuriale si celle-ci touche le même domaine d'activité ou les mêmes clients que son employeur.

LES ABSENCES ET CONGÉS

Congés payés

L'apprenti a droit aux **congés payés** légaux soit 5 semaines de congés payés par an. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

Congés pour la préparation à l'examen

Pour la préparation directe de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Il doit néanmoins suivre les enseignements spécialement dispensés dans son CFA dès lors que celui-ci prévoit une semaine de révision.

Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

Journée d'appel de préparation à la défense

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une journée pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense.

Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Les autres congés et autorisations spéciales d'absence

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprentis. Ils bénéficient des congés payés selon les mêmes modalités que l'ensemble des agents, ainsi que des jours fériés et chômés.

Ils ont également droit aux congés pour événements familiaux et autres autorisations spéciales d'absence, selon les mêmes modalités que les agents publics.

Les apprentis ont droit au congé de paternité. D'une durée de 11 jours pour une naissance unique et de 18 jours pour une naissance multiple, il peut succéder au congé de naissance de 3 jours ou être pris séparément.

S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des [congés supplémentaires sans solde](#), dans la limite de 30 jours ouvrables par an. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

Les absences non justifiées

La présence de l'apprenti au sein de l'administration qui l'emploie et au CFA est obligatoire. L'apprenti doit dès lors justifier toutes ses absences.

Avant de mettre en œuvre la retenue sur salaire, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour obliger l'apprenti à respecter ses engagements. Ainsi, il est nécessaire d'écrire à l'apprenti afin de lui faire part du constat de son absence et de lui en demander la raison, et de l'informer des conséquences possibles sur l'absence de justification de ladite absence (avertissement, retenue sur salaire). L'écrit peut prendre la forme d'un message électronique ou d'un courrier recommandé adressé à l'apprenti ou à son représentant légal, s'il est mineur. Le montant de la retenue doit être proportionnel au temps d'absence non justifié de l'apprenti.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'apprenti est soumis aux règles relatives aux conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail applicables sur son lieu de travail et dans le cadre de l'accomplissement des travaux que lui demande son employeur.

Il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité.

Si l'article L. 4153-8 du code du travail, applicable à la fonction publique, pose le principe de l'interdiction d'emploi de travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces, l'article L. 4153-9 du même code prévoit la possibilité de déroger à cette interdiction. Le décret n° 2015-1583 du 3 décembre 2015 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique de l'Etat d'effectuer des travaux dits « réglementés » crée, une procédure déclarative de dérogation auprès de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST).

La protection sociale

Les apprentis relèvent du régime général de la sécurité sociale (maladie, maternité, accidents du travail, maladies professionnelles). Ils bénéficient de la même protection sociale que les salariés, notamment :

- du remboursement des soins en cas de maladie ou de maternité ;
- et, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture de droits applicables aux salariés (nombre d'heures de travail, montant des cotisations...), du versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie, de congé maternité, paternité/accueil de l'enfant ou d'adoption, et des prestations des assurances invalidité et décès.

L'apprenti est couvert en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dès le 1^{er} jour de l'apprentissage, que l'accident du travail survienne dans l'entreprise, au CFA, ou à l'occasion des trajets entre votre domicile et les différents lieux de l'apprentissage.

Si l'apprenti n'a jamais travaillé, il doit informer sa caisse d'Assurance Maladie de sa nouvelle situation, au moyen du formulaire S1110 [Demande de prise en charge des frais de santé à titre personnel en cas de maladie ou de maternité \(PDF\)](#), », s'il était précédemment rattaché à un autre assuré social ou du formulaire S1106 [Demande d'ouverture des droits à l'assurance maladie \(PDF\)](#), s'il n'était pas connu des services de l'assurance maladie.

Si l'apprenti est mineur, l'employeur est tenu de prévenir les parents ou tuteurs légaux en cas d'arrêt pour maladie, d'accident du travail, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

L'apprenti mineur est en outre soumis à une surveillance médicale spéciale exercée par le médecin de prévention, qui peut prescrire des visites ou des examens complémentaires.

Les congés maladie

En cas d'arrêt maladie, les apprentis doivent informer leur employeur dans les plus brefs délais et adresser à la CPAM (volets 1 et 2) et à l'employeur (volet 3) l'arrêt de travail établi par le médecin dans un délai de 48 heures.

L'employeur doit à réception du volet 3 de l'arrêt de travail établir une attestation de salaire (*formulaire Cerfa n° 11135*03*). Il doit prévenir la CPAM en cas de reprise anticipée.

Quand ils remplissent les conditions (avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois le montant du SMIC horaire (soit 10 302,25 € en 2020), au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt de travail), les apprentis perçoivent les indemnités journalières de la sécurité sociale de la même manière que les salariés de droit privé. Ils sont soumis à un délai de carence égal aux trois premiers jours d'arrêt.

Les accidents de travail et la maladie professionnelle

Les apprentis relèvent du droit commun des salariés du secteur privé.

Ils doivent informer (ou faire informer) leur employeur dans un délai de 24 heures en précisant le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité du ou des témoins. Cette déclaration doit être envoyée par lettre recommandée dans les cas où elle ne peut être faite sur le lieu de l'accident.

Dans les plus brefs délais après l'accident, l'apprenti doit faire constater son état de santé par un médecin. Ce dernier établit alors un certificat initial indiquant avec précision les types de lésions et leurs symptômes, leurs localisations, les séquelles éventuelles dues à l'accident, ainsi que la durée du traitement à suivre.

Ce certificat est composé de 4 volets. Les 2 premiers sont à adresser par le médecin à la CPAM et le 3^e est à conserver par le salarié. Si un arrêt de travail est nécessaire, l'apprenti envoie le volet 4 intitulé « Certificat d'arrêt de travail » à son employeur.

L'employeur doit accomplir plusieurs démarches :

- il dispose de 48 heures après en avoir eu connaissance pour déclarer l'accident à la caisse d'assurance maladie du lieu du domicile de l'apprenti (*Cerfa n° 14463*02*). Des réserves peuvent être émises à cette occasion sur la qualification d'accident du travail ;
- il doit fournir à l'apprenti une feuille d'accident du travail (*Cerfa n° 11383*04*) qui lui ouvre droit à une prise en charge à 100 % des frais médicaux (consultations médicales, examens, analyses, pharmacie...), à l'exception de la participation forfaitaire (1 €) et des franchises médicales ;
- en cas d'arrêt de travail, une attestation de salaire (*Cerfa : 11137*03*) doit être transmise à la CPAM. C'est en fonction des renseignements fournis que seront calculées les indemnités journalières dues à l'apprenti accidenté.

La CPAM dispose de 30 jours à compter de la date de réception de la déclaration pour instruire le dossier et se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

Le médecin traitant établit le certificat médical final de guérison ou de consolidation. Ce certificat comporte 4 volets (volets 1 et 2 à l'attention de la CPAM, volet 3 pour l'apprenti et volet 4 pour l'employeur si le certificat met fin à un arrêt de travail).

En cas de rechute, l'employeur n'a pas de démarches à faire, puisque le médecin établit un certificat de rechute qu'il adresse à la CPAM. Cette dernière transmet à l'apprenti une nouvelle feuille de maladie. L'employeur peut néanmoins faire connaître à la CPAM ses réserves éventuelles quant à la qualification de rechute.

La rémunération correspondant au jour de l'accident relève de l'employeur.

Les indemnités versées au 1^{er} jour d'absence sont calculées selon les mêmes modalités que pour tout salarié et sur la base du SMIC. Elles ne peuvent être supérieures à la rémunération de l'apprenti.

Les congés maternité

Les apprenties bénéficient des droits au congé de maternité, au même titre que toute salariée (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après) pour la naissance d'un enfant.

Dès le début du congé, une attestation de salaire doit être établie par l'employeur et transmise à la CPAM (*même formulaire que pour les congés de maladie – Cerfa N° 11135*03*).

Le congé de maternité ou d'adoption (d'une durée de 16 semaines également) est assimilé, en droit du travail, à une période de travail effectif, et ce dans le cadre d'acquisition de tous droits (notamment, par exemple, de congés payés au titre de cette période, ou de l'ancienneté ainsi acquise).

LES DROITS ET OBLIGATIONS ET LA DISCIPLINE

Les apprentis qui relèvent d'un employeur public bénéficient des mêmes droits, y compris syndicaux, et sont soumis aux mêmes obligations que l'ensemble de ses agents. Les règles du statut général de la fonction publique, et notamment celles relatives aux obligations de discrétion professionnelle et de réserve, leur sont également applicables. Il est conseillé de faire signer à l'apprenti un engagement à respecter ces obligations, qui peut être joint au contrat d'apprentissage.

Le compte personnel de formation

Les apprentis acquièrent des droits au titre du compte personnel de formation (CPF). Ces droits acquis sont consultables sur la plateforme numérique : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Le droit syndical

L'apprenti étant considéré comme un salarié à part entière, il peut se syndiquer.

La discipline

Les apprentis peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

L'article L.1331-1 du code du travail dispose que « constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ».

Constitue une sanction disciplinaire dans l'entreprise toute décision de l'employeur qui affecte le déroulement du contrat de travail immédiatement ou à terme, et qui est justifiée par le comportement fautif et volontaire du salarié manquant aux obligations fixées dans le contrat de travail et/ou le règlement intérieur.

La sanction disciplinaire doit être proportionnelle à la faute commise.

Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- le non-respect des règles définies par le règlement intérieur ou une note de service ;
- le refus de se conformer à un ordre de l'employeur ;
- le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté ;
- les critiques, les injures, les menaces, les violences ;
- les erreurs ou les négligences commises dans le travail.

Les sanctions qui peuvent être prises sont :

- l'avertissement, le blâme ;
- la mise à pied disciplinaire (sans rémunération) inférieure à une semaine ;
- le licenciement pour, au minimum, une faute grave.

LA MOBILITÉ À L'ÉTRANGER

Le contrat d'apprentissage peut être effectué en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder 1 an. La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

Mobilité courte, d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines

Une convention de mise à disposition est conclue entre l'employeur et le CFA en France, l'apprenti et l'employeur ou le centre de formation à l'étranger.

L'employeur français reste responsable des conditions d'exécution du contrat dans l'entreprise ou le centre de formation à l'étranger. L'exécution du contrat se poursuit normalement avec le maintien de la rémunération.

L'arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-67 et R. 6325-34 du code du travail (texte n° 34) prévoit les modèles pour les périodes de mobilité inférieures ou égales à 4 semaines

Mobilité longue, d'une durée supérieure à 4 semaines

Pendant la période de mobilité dans un Etat membre de l'Union européenne ou hors de l'Union européenne, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité au travail ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

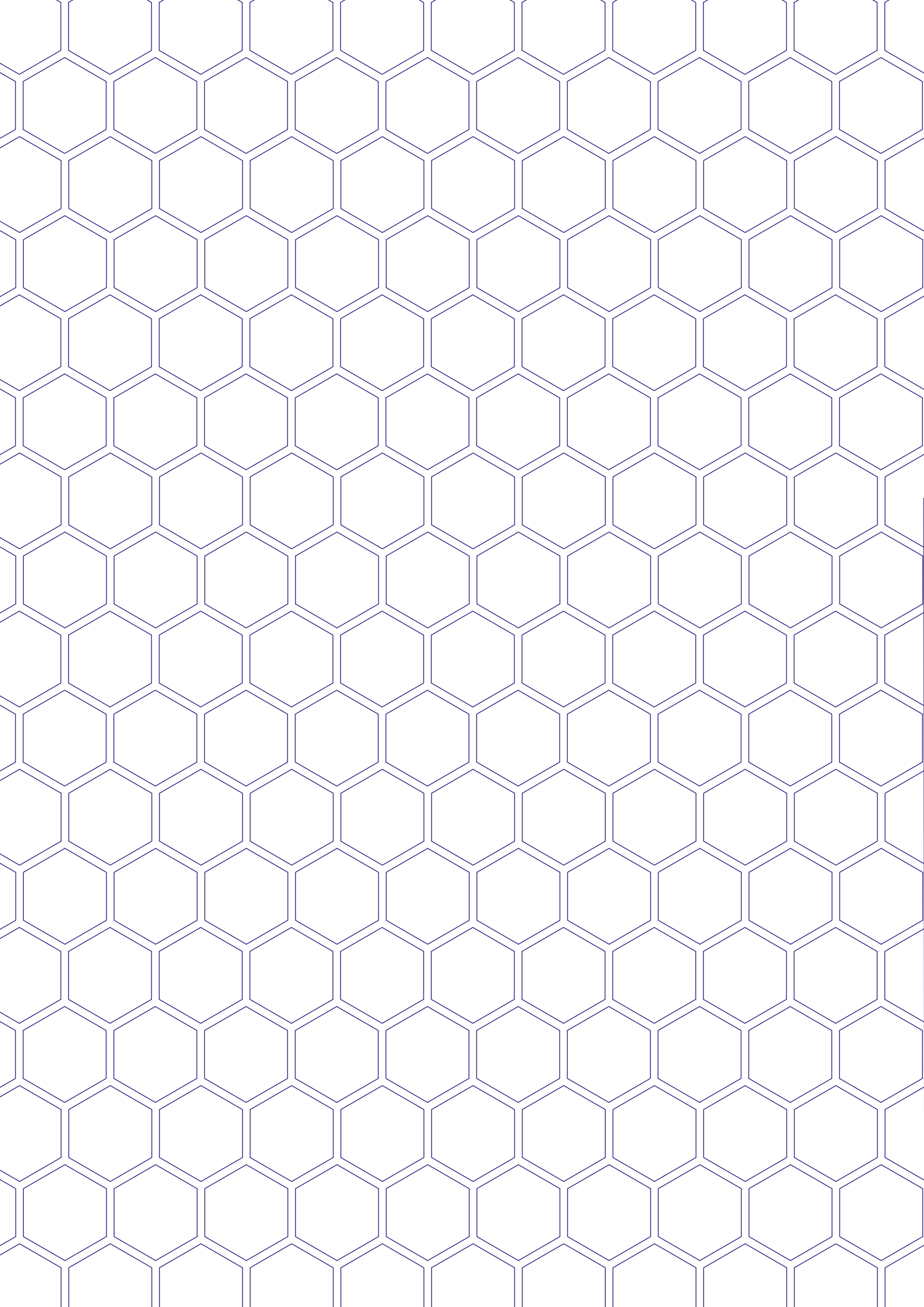
Pendant la période de mobilité, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

L'arrêté du 22 janvier 2020 relatif au modèle de convention prévu aux articles R. 6222-66 et R. 6325-33 du code du travail (texte n° 35) prévoit les modèles pour les périodes de mobilité supérieures à 4 semaines

La mobilité peut se faire sur plusieurs périodes distinctes pendant la durée du contrat. Il convient dans ce cas d'énumérer toutes les périodes de mobilité prévues pendant la période d'apprentissage. Ainsi, ce qui est pris en compte est la durée totale de la mobilité. Si le CFA prévoit plusieurs périodes de mobilité dans le même organisme de formation à l'étranger ou auprès du même employeur, UNE seule convention de mobilité doit être rédigée et c'est la durée totale de la mobilité de l'apprenti qui sera alors prise en compte pour déterminer les responsabilités respectives des parties.

Pour les séjours dans l'Union européenne ou un pays de l'espace économique européen, la carte européenne de sécurité sociale permet de maintenir la couverture sociale de l'apprenti. Elle facilite la prise en charge de soins médicaux et atteste des droits de son titulaire à l'assurance maladie française.

C'est à l'apprenti de faire la demande de carte européenne auprès de sa CPAM.





PARTIE 5

LES MODIFICATIONS, RUPTURE ET FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE



LES MODIFICATIONS DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Des modifications peuvent être apportées au contrat d'apprentissage. Il convient alors de rédiger un nouveau contrat Cerfa qui sera codifié en tant qu'avenant au contrat initial. Les avenants sont notamment prévus dans les cas suivants :

- prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti ;
- prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé ;
- modification du diplôme préparé par l'apprenti ;
- changement de maître d'apprentissage ;
- changement de durée de travail hebdomadaire, réduction de durée ;
- modification du lieu d'exécution du contrat.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à l'unité départementale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétente pour dépôt.

En cas de report de l'examen, le contrat peut être prolongé par avenant au contrat initial.

Le conventionnement avec une autre entreprise

Lorsque l'employeur public n'est pas en mesure de proposer les tâches ou ne dispose pas des équipements ou techniques recouvrant l'ensemble des besoins de formation pratique nécessaires à l'obtention du diplôme par l'apprenti, il peut conclure une convention avec une personne morale de droit public ou une entreprise.

La convention doit préciser :

- la durée de la période d'accueil ;
- l'objet de la formation et le titre ou diplôme préparé par l'apprenti ;
- la nature des tâches confiées à l'apprenti qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;
- les horaires et le lieu de travail ;
- le nom du maître d'apprentissage et les informations attestant du respect des conditions de ses compétences professionnelles ;
- les modalités de prise en charge par l'établissement d'accueil des frais de transport et d'hébergement ;
- l'obligation pour l'établissement d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile ;
- les modalités de partage des rémunérations entre l'employeur public et l'établissement d'accueil ;
- les modalités selon lesquelles l'établissement d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis qui la transmet à la DIRECCTE.

LA RUPTURE DU CONTRAT

Pendant la période probatoire

Employeur et apprenti ont la faculté mutuelle de rompre le contrat, sans motivation, pendant les 45 premiers jours de son exécution. Cette période commence à courir, non pas à la date d'embauche, mais au premier jour d'exécution réelle du contrat et ne se calcule que sur les périodes de formation pratique au sein de l'administration.

La période de 45 jours peut être suspendue en cas de maladie de l'apprenti ; elle est automatiquement prorogée d'une durée correspondante au nombre de jours de formation pratique et théorique non exécutés.

Avant la fin de la période probatoire, le co-contractant qui souhaite mettre fin au contrat, notifie, par écrit, sa décision à l'autre partie. La résiliation peut intervenir sans le moindre motif.

L'employeur doit alors informer de cette rupture le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti, ainsi que la DIRECCTE.

Au-delà des 45 premiers jours

Le contrat peut être rompu d'un commun accord, par un document écrit, signé par les deux parties. Si l'apprenti est encore mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal.

Le contrat peut être rompu à l'initiative de l'employeur en cas de :

- force majeure ;
- faute grave de l'apprenti ;
- inaptitude physique de l'apprenti ;
- exclusion définitive de l'apprenti du CFA.

En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

Il convient de respecter la procédure de licenciement suivante :

- convocation de l'apprenti à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge et mentionnant la possibilité qu'a l'apprenti de se faire assister lors de l'entretien ;
- l'entretien ne peut intervenir moins de 5 jours ouvrables après présentation de la convocation à l'apprenti ;
- pendant l'entretien, les motifs du licenciement sont précisés ;
- notification de la décision de licenciement par lettre recommandée avec avis de réception, au minimum 2 jours ouvrables après la date de l'entretien et au maximum un mois après.

Le contrat peut également être rompu à l'initiative de l'apprenti en cas :

- d'obtention du diplôme avant le terme du contrat d'apprentissage, moyennant un préavis d'un mois ;
- sans motif, sous réserve de solliciter et de rencontrer préalablement la personne en charge de la médiation au sein du service des ressources humaines et d'informer l'employeur de son intention de rompre le contrat.

En cas de rupture de contrat, l'apprenti peut bénéficier s'il le souhaite du maintien en formation dans son CFA dans la limite de 6 mois. Dans ce cas, l'employeur public est alors soumis à l'obligation du maintien du financement de la formation jusqu'à 6 mois.

Si le jeune ne souhaite pas rester en formation, il n'y a pas de maintien des financements.

LA FIN DE CONTRAT

A la fin de son contrat il est remis à l'apprenti un état du solde de tout compte, un certificat de travail et une attestation employeur établie à l'issue de la période travaillée pour permettre à l'apprenti de faire valoir ses droits auprès de pôle emploi. Cette attestation doit porter la mention de l'adhésion au régime d'assurance spécifique dans la rubrique employeur.

L'apprenti ne bénéficie ni d'indemnités de fin de contrat, ni de prime de précarité.

Lorsqu'en fin de contrat l'apprenti n'a pas pris ses congés, en tant qu'agent de droit privé, il bénéficie alors d'une indemnité compensatrice de congés payés.

L'indemnité est également due en cas de rupture avant le terme du contrat, que celle-ci résulte du fait de l'apprenti ou du fait de l'employeur.

L'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

L'accès à la fonction publique à l'issue de la période d'apprentissage doit s'inscrire dans le respect du **principe de constitutionnalité d'égal accès aux emplois publics, lequel se traduit par un recrutement par voie de concours.**

La période d'apprentissage peut ainsi être mise à profit par l'apprenti pour s'acculturer et bénéficier d'une immersion dans le monde professionnel public, ce qui constitue un avantage comparatif indéniable au moment du concours, par rapport à d'autres profils de candidats.

Afin de renforcer l'accompagnement des apprentis qui envisagent d'intégrer le secteur public après l'obtention de leur diplôme il est demandé aux administrations de proposer systématiquement à tous les apprentis de suivre des modules de préparation aux concours pour faciliter leur accès à l'emploi titulaire.

Une expérience de terrain associée à une immersion dans l'environnement professionnel public et à un accompagnement vers l'emploi titulaire, permettront aux apprentis de

préparer dans les meilleures conditions les concours d'accès à la fonction publique (externes et/ou troisième concours).

Les apprentis peuvent également être recrutés par voie de contrat, dans les conditions prévues par la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Les apprentis peuvent également être recruté, sous conditions, sans concours, à certains grades de la catégorie C et, sous réserve de remplir les conditions de durée d'activité professionnelle exigées par les statuts particuliers, se présenter aux troisième voies des concours, en faisant valoir la durée d'apprentissage comme une expérience professionnelle « de droit commun », que celle-ci ait eu lieu auprès d'un employeur public ou privé. Par ailleurs, la période prise en compte est celle de la durée globale du contrat, indépendamment de la période relative à la formation.

En revanche, les apprentis ne peuvent faire valoir leurs années d'apprentissage comme des années d'expérience professionnelle au sens des durées d'expérience requises (services effectifs) pour se présenter à un concours interne.

Le cas des apprentis en situation en handicap

Un dispositif exceptionnel, prévu pour une durée de six ans, jusqu'au 5 août 2025, prévoit la titularisation des apprentis en situation de handicap à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique (article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019).

Le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 précise les conditions de mise en œuvre de ce dispositif.

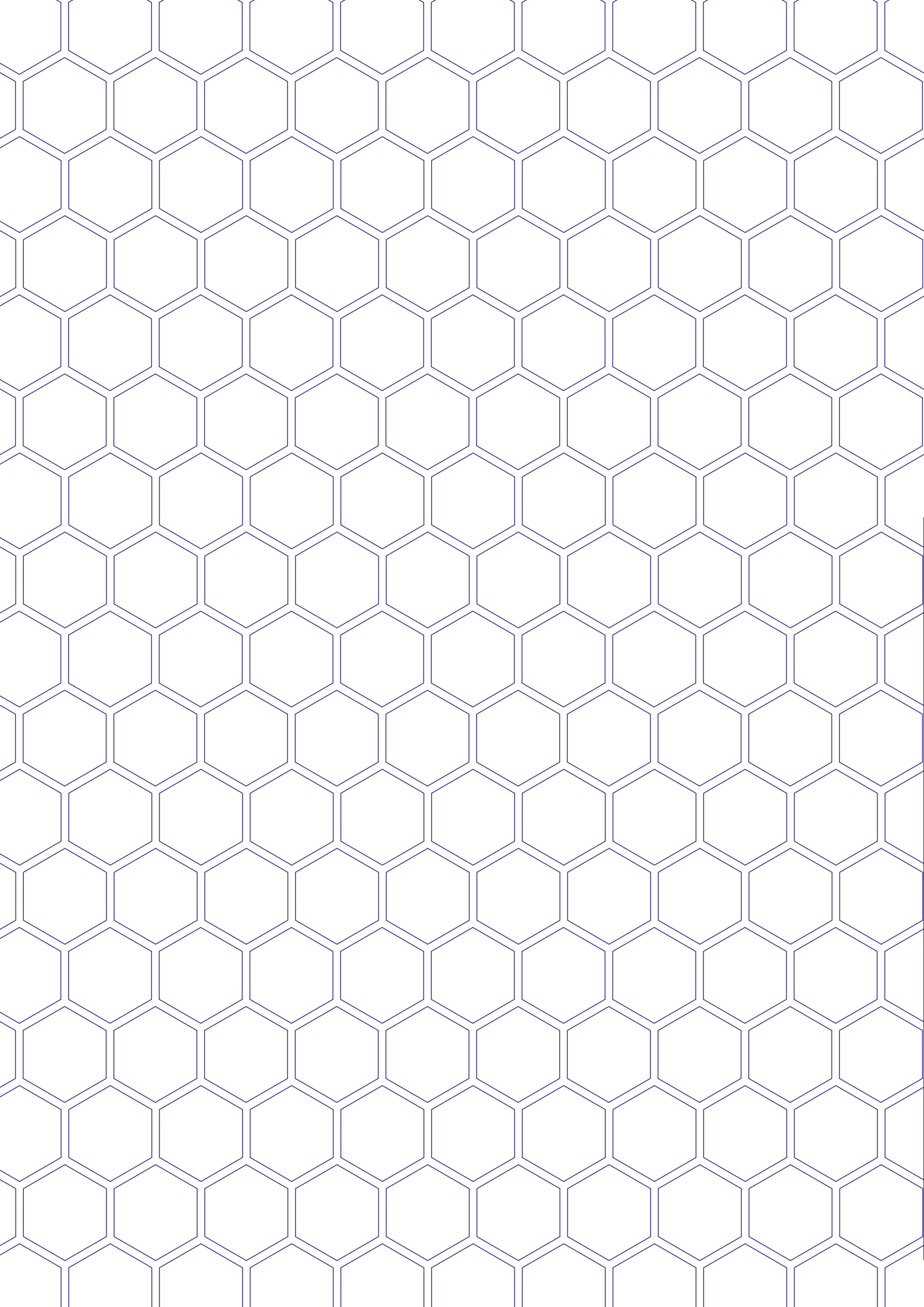
Lors de son entrée en apprentissage, l'apprenti en situation de handicap est informé de la possibilité de demander à être titularisé à l'issue de son contrat d'apprentissage.

S'il le souhaite, l'apprenti en adresse la demande, trois mois au moins avant le terme de son contrat d'apprentissage, à l'autorité de recrutement.

Dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande, une proposition de titularisation dans un corps d'accueil est faite à l'apprenti ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptible d'être occupé à titre de première affectation.

Lorsqu'elle n'est pas en mesure de lui faire une telle proposition, l'administration en informe le candidat dans le même délai.

Une commission apprécie l'aptitude de l'apprenti à être titularisé. Elle tient notamment compte de ses capacités à exercer les missions dévolues au corps auquel il a vocation à accéder, de sa motivation, du bilan de la période d'apprentissage, de son parcours professionnel ainsi que de ses connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi ou des emplois faisant l'objet de sa candidature. Au terme d'un premier examen du dossier, la commission décide s'il y a lieu de procéder à la sélection du candidat en vue de l'auditionner. Dans ce cas, un entretien a lieu au plus tard un mois avant le terme de son contrat d'apprentissage.





ANNEXES

Annexe I	MODÈLE D'OFFRE D'APPRENTISSAGE ET LISTE DES DOMAINES
Annexe II	CERFA FA13
Annexe III	NOTICE
Annexe IV	CONVENTION DE RÉDUCTION / ALLONGEMENT DE LA DURÉE DU CONTRAT
Annexe V	LEXIQUE
Annexe VI	LIENS UTILES

ANNEXE I

Modèle d'offre d'apprentissage / PASS

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/pass>

Intitulé de l'offre :

MINISTÈRE / ETABLISSEMENT :

DIRECTION OU SERVICE :

Service d'affectation :

Niveau du diplôme préparé :

Domaine d'activité (cf. liste en page suivante) :

Descriptif de l'employeur :

Descriptif de l'offre :

Descriptif du profil recherché :

Conditions particulières d'exercice

Informations complémentaires

Commentaires

Début du contrat : si connu

Durée du contrat

Contacts pour renseignement et pour adresser CV + lettre de motivation :

Pièce(s) jointe(s) :

Liste des domaines – Portail PASS

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/pass>

Accueil, secrétariat, service aux usagers

Achats

Architecture, urbanisme

Culture et métiers d'art

BTP, immobilier

Big data et statistiques

Chimie, biologie, laboratoire, recherche

Commerce, vente

Communication, multimédia

Diplomatie et relations internationales

Documentation, archives, bibliothèque

Droit, affaires juridiques, fiscalité

Enseignement

Économie, gestion, finances, comptabilité

Environnement, espaces verts, énergie

Etudes, qualité, audit

Hygiène et sécurité, prévention des risques professionnels

Hôtellerie, restauration, tourisme

Industrie, aéronautique

Logistique, maintenance, transport

Médiation culturelle et valorisation des patrimoines

Métiers de l'image, spectacle, production culturelle

Numérique, digital

Petite enfance

Ressources humaines

Santé, médico-social

Sécurité, défense

Sport, animation

Systèmes d'information, réseau, intelligence artificielle

LE CONTRAT		
Type de contrat ou d'avenant : <input type="text"/>	Type de dérogation : <input type="text"/> à renseigner si dérogation pour ce contrat	
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant : <input type="text"/>		
Date de conclusion : <input type="text"/>	Date de début d'exécution du contrat : <input type="text"/>	Si avenant, date d'effet : <input type="text"/>
Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : <input type="text"/>	Durée hebdomadaire du travail : <input type="text"/> heures <input type="text"/> minutes	
Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non		
Rémunération * Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)		
1 ^{re} année, du <input type="text"/> au <input type="text"/> : ___% du _____	* du <input type="text"/> au <input type="text"/> : ___% du _____	*
2 ^e année, du <input type="text"/> au <input type="text"/> : ___% du _____	* du <input type="text"/> au <input type="text"/> : ___% du _____	*
3 ^e année, du <input type="text"/> au <input type="text"/> : ___% du _____	* du <input type="text"/> au <input type="text"/> : ___% du _____	*
4 ^e année, du <input type="text"/> au <input type="text"/> : ___% du _____	* du <input type="text"/> au <input type="text"/> : ___% du _____	*
Salaire brut mensuel à l'embauche : <input type="text"/> € Caisse de retraite complémentaire : _____		
Avantages en nature, le cas échéant : Nourriture : <input type="text"/> € / repas Logement : <input type="text"/> € / mois Autre : <input type="text"/>		
LA FORMATION		
CFA d'entreprise : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	Diplôme ou titre visé par l'apprenti : <input type="text"/>	
Dénomination du CFA responsable : _____	Intitulé précis : _____	
N° UAI du CFA : <input type="text"/>	Code du diplôme : <input type="text"/>	
N° SIRET du CFA : <input type="text"/>	Organisation de la formation en CFA :	
Adresse : N° Voie	Date de début du cycle de formation : <input type="text"/>	
Complément :		
Code postal : <input type="text"/>	Date prévue de fin des épreuves ou examens : <input type="text"/>	
Commune :		
Visa du CFA (cachet et signature du directeur)	Durée de la formation : <input type="text"/> heures	
<input type="checkbox"/> L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt du contrat		
Fait à		
Signature de l'employeur	Signature de l'apprenti(e)	Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e)
CADRE RESERVE A L'ORGANISME EN CHARGÉ DU DEPOT DU CONTRAT		
Nom de l'organisme : _____	N° SIRET de l'organisme : <input type="text"/>	
Date de réception du dossier complet : <input type="text"/>	Date de la décision : <input type="text"/>	
N° de dépôt : <input type="text"/>	Numéro d'avenant : <input type="text"/>	
Pour remplir le contrat et pour plus d'informations sur le traitement des données reportez-vous à la notice FA 14		

ANNEXE III

Notice pour le contrat d'apprentissage

Avant de conclure un contrat d'apprentissage, renseignez-vous sur les règles applicables au contrat ainsi que sur les dispositions particulières éventuellement prévues dans la convention collective ou dans l'accord spécifique appliqué dans votre entreprise. En effet, des minimas de rémunération plus élevés ainsi que des règles différentes applicables au maître d'apprentissage peuvent être prévus. N'hésitez pas à vous rapprocher des acteurs de l'apprentissage (opérateurs de compétences – OPCO -, DIRECCTE, etc).

Déroulement de la procédure

L'employeur transmet le dossier complet à l'organisme en charge du dépôt dont il relève (OPCO ou unité départementale de la DIRECCTE pour le secteur public) au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début d'exécution du contrat.

- Le dossier complet comporte :
- les rubriques du formulaire renseignées : toutes les informations demandées sont nécessaires à l'instruction du dossier ;
- l'attestation de l'employeur quant à l'éligibilité du maître d'apprentissage à cette fonction (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) ;
- l'attestation de l'employeur de disposer de l'ensemble des pièces justificatives liées au contrat (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) ;
- la convention de formation ou l'attestation pédagogique et financière, dans le cas d'un CFA d'entreprise (service interne) ;
- la convention d'aménagement de durée, le cas échéant.

Attention, un dossier incomplet ne pourra pas être instruit et vous sera directement renvoyé. L'organisme en charge du dépôt dispose de 20 jours à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre sa décision.

- Si le contrat est conforme aux règles fixées aux articles D6224-1 et suivants et D6275-1 et suivants du code du travail, l'organisme procède au dépôt du contrat auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle.
- Si une non-conformité est constatée au cours de l'instruction, l'organisme en charge du dépôt peut, soit refuser, soit demander la modification par l'employeur du ou des point(s) de non-conformité, et ce dans le délai prévu pour l'instruction.

PRECISIONS POUR COMPLETER LES RUBRIQUES DU CERFA

Mode contractuel de l'apprentissage

- 1 à durée limitée
- 2 dans le cadre d'un CDI
- 3 entreprise de travail temporaire
- 4 activités saisonnières à deux employeurs

L'EMPLOYEUR

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

Si l'employeur est en auto-assurance, il peut choisir d'adhérer au régime d'assurance chômage pour ses seuls apprentis. Il est alors totalement exonéré des contributions d'assurance chômage au titre de l'emploi de ses apprentis. Afin d'opter pour cette affiliation spécifique, cocher la case.

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

Code NAF

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

Code IDCC

Identifiant de la convention collective de branche appliquée 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.

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.

L'APPRENTI(E)

<p>Département de naissance Indiquez le numéro du département Pour les personnes nées à l'étranger, indiquez 099</p> <p>Nationalité 1 Française 2 Union Européenne 3 Etranger hors Union Européenne <i>Assurez-vous que le salarié étranger, non citoyen européen, dispose au début du contrat d'un titre de séjour valable l'autorisant à travailler en France et d'une autorisation de travail délivrée dans le cadre de l'article L. 5221-5 du code du travail.</i></p> <p>Régime social 1 MSA 2 URSSAF</p>	<p>Situation avant contrat</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Scolaire 2 Prépa apprentissage 3 Étudiant 4 Contrat d'apprentissage 5 Contrat de professionnalisation 6 Contrat aidé 7 En formation au CFA avant signature d'un contrat d'apprentissage (L6222-12-1 du code du travail) 8 En formation, au CFA, sans contrat, suite à rupture (5° de L6231-2 du code du travail) 9 Stagiaire de la formation professionnelle 10 Salarié 11 Personne à la recherche d'un emploi (inscrite ou non au Pôle Emploi) 12 Inactif
---	---

Parcours de formation antérieur de l'apprenti

La table « diplômes ou titres » ci-dessous est à utiliser pour compléter les champs « dernier diplôme ou titre préparé », « diplôme ou titre le plus élevé obtenu » ainsi que le champ « diplôme ou titre visé » de la rubrique « formation ».

<p>Diplômes et titres de l'apprenti</p> <p>DIPLÔME OU TITRE DE NIVEAU BAC +5 ET PLUS</p> <ol style="list-style-type: none"> 80 Doctorat 71 Master professionnel/DESS 72 Master recherche/DEA 73 Master indifférencié 74 Diplôme d'ingénieur, diplôme d'école de commerce 79 Autre diplôme ou titre de niveau bac+5 ou plus <p>DIPLÔME OU TITRE DE NIVEAU BAC +3 ET 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 61 1^{ère} année de Master 62 Licence professionnelle 63 Licence générale 69 Autre diplôme ou titre de niveau bac +3 ou 4 <p>DIPLÔME OU TITRE DE NIVEAU BAC +2</p> <ol style="list-style-type: none"> 54 Brevet de Technicien Supérieur 55 Diplôme Universitaire de technologie 58 Autre diplôme ou titre de niveau bac+2 <p>DIPLÔME OU TITRE DE NIVEAU BAC</p> <ol style="list-style-type: none"> 41 Baccalauréat professionnel 42 Baccalauréat général 43 Baccalauréat technologique 49 Autre diplôme ou titre de niveau bac 	<p>Dernière année ou classe suivie par l'apprenti</p> <ol style="list-style-type: none"> 01 L'apprenti a suivi la dernière année du cycle de formation et a obtenu le diplôme ou titre 11 L'apprenti a suivi la 1^{ère} année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante) 12 L'apprenti a suivi la 1^{ère} année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation) 21 L'apprenti a suivi la 2^e année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante) 22 L'apprenti a suivi la 2^e année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation) 31 L'apprenti a suivi la 3^e année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante, cycle adapté) 32 L'apprenti a suivi la 3^e année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation) 40 L'apprenti a achevé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (collège) 41 L'apprenti a interrompu ses études en classe de 3^e 42 L'apprenti a interrompu ses études en classe de 4^e
--	--

<p>DIPLÔME OU TITRE DE NIVEAU CAP/BEP</p> <p>33 CAP</p> <p>34 BEP</p> <p>35 Mention complémentaire</p> <p>38 Autre diplôme ou titre de niveau CAP/BEP</p> <p>AUCUN DIPLÔME NI TITRE</p> <p>25 Diplôme national du Brevet (DNB)</p> <p>26 Certificat de formation générale</p> <p>13 Aucun diplôme ni titre professionnel</p>	<p>Exemple:</p> <p><i>Avant le contrat d'apprentissage, le candidat, titulaire d'un baccalauréat général, était en première année de BTS qu'il souhaite poursuivre en apprentissage</i></p> <p><i>Dans la rubrique « apprenti », indiquez « diplôme le plus élevé = 42 », « dernier diplôme ou titre préparé = 54 » et « dernière classe suivie = 11 ».</i></p> <p><i>Dans la rubrique formation, indiquez « diplôme ou titre visé = 54 ».</i></p>
--	---

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

A défaut de dispositions conventionnelles 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).

LE CONTRAT

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 auprès d'un autre employeur 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 Modification du diplôme préparé par l'apprenti

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

Type de dérogation

11 Âge de l'apprenti inférieur à 16 ans

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

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

22 Allongement de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage

50 Cumul de dérogations

60 Autre dérogation

Date de conclusion

Date à laquelle le contrat de travail est conclu par les deux parties (signatures).

Date de début d'exécution

Date du 1^{er} jour où débute effectivement le contrat (en entreprise comme en centre de formation).

Grille de rémunération minimale, pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2019

	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC*	100 % du SMIC*
2 ^e année	39 % du SMIC	51 % du SMIC	61 % du SMIC*	100 % du SMIC*
3 ^e année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC*	100 % du SMIC*

* ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable. La convention collective appliquée dans l'entreprise ou l'accord des parties peut prévoir des dispositions plus favorables en termes de rémunération. Pour effectuer une simulation assistée du calcul de la rémunération légale, consultez le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr

LA FORMATION

Diplôme ou titre visé

Reportez-vous à la table « diplômes et titres de l'apprenti » dans la rubrique « Apprenti ».

Code du diplôme

Renseignez-vous auprès de l'établissement de formation responsable ou se reporter sur le site : <https://www.education.gouv.fr/>

LES PIÈCES JUSTIFICATIVES

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, l'employeur fournit, à la demande de l'inspection du travail, de la mission chargée du contrôle pédagogique ou des organismes en charge du dépôt, les pièces permettant d'attester du respect des déclarations figurant dans le contrat d'apprentissage, la convention de formation et le cas échéant la convention d'aménagement de durée du contrat d'apprentissage.

LES MENTIONS RELATIVES À LA PROTECTION DES DONNÉES

Les mentions ci-dessous doivent être communiquées par l'employeur au titulaire du contrat d'apprentissage lors de sa signature du contrat.

Sur la base du présent CERFA, le ministère chargé de l'emploi (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) procède à un traitement des données à caractère personnel concernant l'employeur, l'apprenti et son maître d'apprentissage pour les finalités suivantes :

- faciliter la conclusion des contrats en alternance ;
- améliorer la qualité du service rendu aux usagers ;
- faciliter le traitement et la prise en charge des contrats par les organismes concernés ;
- faciliter l'élaboration des traitements de données statistiques anonymes ;
- mettre en cohérence les réseaux d'information déjà existants ;
- faciliter le traitement des versements des aides à l'alternance ;
- faciliter l'identification des décrocheurs scolaires
- faciliter la recherche d'emplois en alternance-faciliter l'orientation professionnelle des usagers

Diffuser une information ciblée aux entreprises et aux alternants potentiellement éligibles à des aides visant à développer l'alternance. Les traitements réalisés sont fondés sur l'article 6.1.c du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (règlement général sur la protection des données, ou RGPD). A ce titre, il est nécessaire à l'exécution des dispositions réglementaires suivantes :

- l'article L. 313-7 du Code de l'Éducation
- l'article R. 6261-8 et R. 6261-14 du Code du Travail
- le décret n° 2018-000 du 28 décembre 2018 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis
- le décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 portant création de l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis
- l'arrêté du 18 mai 2012 portant autorisation de traitements automatisés de données à caractère personnel relatives au service dématérialisé de l'alternance mis à disposition des usagers

Dans le cadre des dispositions susmentionnées, les données personnelles collectées sont accessibles, chacun pour ce qui les concerne, aux organismes suivants :

- Organismes gestionnaires des branches du régime général de la sécurité sociale sociaux (ACOSS et URSSAF, CNAV, AGIRC et ARCCO),
- Chambres consulaires,
- Opérateurs de compétence (OPCO),
- Centres de formation d'apprentis (CFA),
- Agence de services et de paiement (ASP),
- DIRECCTE et unités départementales
- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP),
- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES),
- Ministère de l'éducation nationale
- Caisse des dépôts et des consignations (CDC)
- Pôle Emploi

Les données enregistrées sont conservées pendant une durée maximale de dix ans à compter de la fin du contrat. Conformément au RGPD et à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification, des données vous concernant. Vous pouvez également demander la limitation du traitement de vos données. Vous pouvez exercer ces droits, en vous adressant au responsable de traitement :

Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, 14 avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP ou par courrier électronique à protectiondesdonneesDGEFP@emploi.gouv.fr

Toute demande devra être accompagnée de la copie d'une pièce d'identité en cours de validité.

Vous disposez d'un droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle, en particulier auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si vous considérez que le traitement de données à caractère personnel vous concernant constitue une violation du règlement général sur la protection des données et de la loi informatique et libertés.

Ces mentions doivent être communiquées par l'employeur au titulaire du contrat d'apprentissage lors de sa signature du contrat.

Sur la base des données du présent CERFA dont elle est destinataire, l'Agence de Services et de Paiement (ASP) procède à un traitement de données à caractère personnel aux fins du versement, du contrôle et du suivi de « l'aide unique aux employeurs d'apprentis » (créée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et le décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018). Ce traitement est réalisé sur le fondement des points c) et e) de l'article 6.1 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (règlement général sur la protection des données, ou RGPD). Les données personnelles sont conservées aussi longtemps qu'elles sont nécessaires à la réalisation des finalités prévues, dans la limite de 10 suivant la fin du contrat.

Conformément au RGPD et à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous disposez des droits d'accès, de rectification et de limitation des données vous concernant. Le traitement répondant à une obligation légale, les droits d'opposition et d'effacement ne sont pas applicables.

Pour exercer vos droits ou pour toute question relative au traitement de vos données, vous pouvez contacter l'ASP :

- par courrier adressé à :
Agence de Services et de Paiement
Délégué à la protection des données
Direction générale / MGSSI
2, rue du Maupas
87040 Limoges CEDEX 01
- par courriel à : protectiondesdonnees@asp-public.fr

Toute demande devra être accompagnée de la copie d'une pièce d'identité en cours de validité.

Si vous estimez, après avoir contacté l'ASP, que vos droits ne sont pas respectés ou que le traitement n'est pas conforme aux règles de protection des données personnelles, vous pouvez adresser une réclamation à la CNIL.

ANNEXE IV

CONVENTION DE RÉDUCTION / ALLONGEMENT DE LA DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE Article L6222-7-1

(Annexée au contrat d'apprentissage)

Entre les parties suivantes :

1. Le CFA
2. L'apprenti(e)
3. L'employeur l'ayant recruté

Article 1 : Objet de la convention

Le CFA a procédé à une évaluation des compétences de l'apprenti conduisant à une réduction / un allongement de la durée de la formation.
La durée initiale du cycle de formation pour l'obtention du diplôme ou titre professionnel visé dans le contrat d'apprentissage est de X heures.
Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé.

Article 2 : Situation prise en compte dans le cadre de l'aménagement de durée

- niveau initial de l'apprenti (e)
 compétences acquises dans le cadre :
- mobilité à l'étranger
 - activité militaire dans la réserve opérationnelle
 - service civique
 - volontariat militaire
 - engagement comme sapeur-pompier volontaire

Article 3 : Proposition d'aménagement de la durée de formation

Le CFA propose une réduction / un allongement de la durée du cycle de formation de :

durée réduite de X heures (X mois)
 durée rallongée de X heures (X mois)

Article 4 : Justification de cet aménagement

Explicitez précisément les motifs ayant conduits à cette décision en détaillant les outils pédagogiques utilisés (test de positionnement, diplôme ayant permis une réduction de durée, expérience professionnelle retenue ...):

Article 5 : Accord des parties

L'aménagement de la durée de formation proposée par le CFA a fait l'objet d'un accord de l'apprenti(e) et de son représentant légal s'il est mineur, et de l'employeur l'ayant recruté.

Fait en trois exemplaires, à le

Pour l'apprenti(e)
et le représentant légal
Nom et signature

Pour l'entreprise
Nom et qualité du signataire
Cachet de l'entreprise cliente

Pour l'organisme
Nom et qualité du signataire
Cachet du CFA

ANNEXE V

Lexique

CERFA	Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFAS	Centre de formation d'apprentis spécialisé
CPF	Compte personnel de formation
CEC	Compte engagement citoyen
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DIRECCTE	Directions régionales des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi
DPAE	Déclaration préalable à l'embauche
DRH	Direction des ressources humaines
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la fonction publique
IRCANTEC	Institution de régime complémentaire de retraite des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
RNCP	Répertoire National des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

ANNEXE VI

Liens utiles

Portail de la fonction publique / Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)

Information générale sur l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage

Place de l'apprentissage et des stages (PASS)

Les offres d'apprentissage du secteur public

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/pass>

France compétence

Le référentiel des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

<https://www.francecompetences.fr/>

Directions régionales des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

L'exécution du contrat d'apprentissage ; demande d'enregistrement du contrat d'apprentissage.

www.direccte.gouv.fr

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Actualités relatives à l'apprentissage

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/apprentissage/>

Portail de l'alternance

Dossier apprentissage

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/

FIPHFP

Les contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap

www.fiphfp.fr/Au-service-des-employeurs/Aides-FIPHFP/Aides-au-recrutement/Apprentissage-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap-dans-la-Fonction-publique

Portail des Agences Régionales de Santé

Pour connaître les coordonnées des médecins agréés

www.ars.sante.fr/

www.ars.iledefrance.sante.fr/Liste-des-medecins-agrees.127532.0.html (exemple pour l'Île de France)

Portail de l'assurance maladie

Pour les démarches liées aux maladies, maternité, accidents du travail et celles liées à la mobilité à l'étranger

<http://www.ameli.fr/>

Portail de l'URSSAF

Pour les démarches liées aux cotisations sociales

<https://www.urssaf.fr/portail/home.html>

Work in France

Pour les démarches liées aux autorisations de travail des apprentis de nationalités étrangères

<https://work-in-france.fabrique.social.gouv.fr/>

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**