



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Guide relatif à l'apprentissage à destination des **employeurs publics** de la fonction publique de l'État

Mars 2024



Sommaire

Introduction.....	5
PARTIE 1 AVANT LE RECRUTEMENT	6
La détermination de l'offre d'accueil d'un apprenti par l'employeur public.....	8
Le maître d'apprentissage.....	9
Le choix du maître d'apprentissage.....	9
Le rôle du maître d'apprentissage.....	11
Les qualités du maître d'apprentissage.....	12
La reconnaissance de l'activité du maître d'apprentissage.....	13
Prime dédiée aux maîtres d'apprentissage.....	14
La sélection d'un apprenti.....	14
Les conditions d'âge.....	15
Le recrutement d'un apprenti en situation de handicap.....	16
Le recrutement d'un apprenti de nationalité étrangère.....	18
Le principe de non-discrimination.....	19
PARTIE 2 LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT	22
L'absence de décompte des apprentis dans les plafonds d'emploi.....	24
Le financement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État.....	24
La grille des coûts de référence.....	24
Les aides pour la prise en charge des coûts de formation.....	25
Le contrat d'apprentissage.....	25
Les avenants au contrat d'apprentissage.....	26
La convention de formation.....	27
La visite médicale d'embauche.....	28
La vérification du casier judiciaire de l'apprenti.....	29
PARTIE 3 LA RÉMUNÉRATION	30
Les cotisations.....	33

Le régime d'assurance chômage	35
L'auto-assurance.....	35
L'adhésion spécifique.....	35
PARTIE 4 LE DÉROULEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	36
La durée du contrat	38
La période probatoire : les 45 premiers jours.....	39
Le temps de travail	40
Les heures supplémentaires.....	41
Les apprentis de moins de 18 ans.....	41
Le cumul d'emplois.....	42
Le télétravail	43
Les absences et congés	43
Congés payés.....	43
Congés pour la préparation à l'examen.....	44
Journée d'appel de préparation à la défense.....	44
Les autres congés et autorisations spéciales d'absence.....	44
Les absences non justifiées.....	44
Les conditions de travail	45
L'aide au permis de conduire des apprentis	45
La protection sociale et la protection sociale complémentaire	46
Les congés maladie	47
Les accidents de travail et les maladies professionnelles	47
Les congés de maternité	49
Les droits et obligations et la discipline	49
Le compte personnel de formation.....	49
Le droit syndical.....	50
La discipline.....	50
L'apprentissage transfrontalier	51
La mobilité a l'étranger	51
Mobilité courte, d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines.....	51
Mobilité longue, d'une durée supérieure à 4 semaines.....	52

PARTIE 5 LES MODIFICATIONS, RUPTURE ET FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	54
Les modifications du contrat d'apprentissage	56
Le conventionnement avec une autre entreprise	56
La rupture du contrat	57
Pendant la période probatoire	57
Au-delà des 45 premiers jours	58
La fin de contrat	59
ANNEXES	60
Annexe 1 Modèle d'offre d'apprentissage sur PASS	62
Annexe 2 Astuces pour rédiger une offre d'apprentissage attractive	64
Annexe 3 Modèle du contrat d'apprentissage	68
Annexe 4 Notice pour le contrat d'apprentissage N° 51649#07	72
Annexe 5 Modèle d'avenant au contrat d'apprentissage	73
Annexe 6 Lexique	76
Annexe 7 Les sites utiles	77

Introduction

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

L'apprentissage offre aux jeunes, au travers d'une formation pratique rémunérée et de l'accompagnement 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 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 travail¹. Sa durée varie de six mois à trois ans.

La conclusion et l'exécution d'un contrat d'apprentissage implique, pour l'employeur, de verser un salaire à son apprenti, variable en fonction de l'âge de celui-ci et de lui assurer une formation professionnalisante à un métier. La formation théorique et pratique est quant à elle assurée par l'organisme de formation de l'apprenti, généralement un centre de formation des apprentis (CFA). L'apprenti s'oblige en retour à « travailler » pour son employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée par le CFA.

Ce mode de formation alternée associe aussi :

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 pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peuvent être effectués à distance.

¹ Le contrat d'apprentissage est régi par les dispositions du code du travail (articles L. 6211-1 et suivants et D. 6211-1 et suivants). Pour les dispositions propres au secteur public non industriel et commercial, cf. articles L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6275-5 du même code.

Partie 1



Avant
le recrutement





La détermination de l'offre d'accueil d'un apprenti par l'employeur public

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

Les tâches confiées à l'apprenti doivent s'inscrire dans le cadre des missions exercées par l'administration. Une offre d'apprentissage doit être rédigée. Elle comprendra tous les éléments utiles aux candidats avec un intitulé décrivant le poste occupé :

- ➔ les missions proposées ;
- ➔ l'équipe ;
- ➔ le contexte : informations sur l'employeur et sur le lieu d'exercice des missions ;
- ➔ les plus du poste et l'environnement de travail ;
- ➔ le profil recherché et les compétences attendues ;
- ➔ les coordonnées de la personne/du service à contacter ;
- ➔ les démarches à faire pour candidater ;
- ➔ la rémunération, qui dépend de l'âge de l'apprenti et de l'année du contrat : elle peut être évaluée grâce au simulateur de calcul de rémunération des alternants. La rémunération des apprentis du secteur public peut être majorée de 10 à 20 points par l'employeur.



Pour en savoir plus Consultez le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr

Les services de ressources humaines vérifient que l'intitulé de l'offre d'apprentissage est cohérent avec le domaine d'activité et le niveau de diplôme à préparer.

L'offre d'apprentissage vise à convaincre la ou le futur apprenti dont le profil correspond au besoin de l'administration, de déposer sa candidature. Il convient de la rédiger de façon pédagogique, lisible et attractive sans usage de vocabulaire administratif ou sigles pour donner envie à de futurs apprentis de candidater.



Pour en savoir plus Astuces pour rédiger une offre d'apprentissage attractive (annexe 2).

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

- ➔ la mise en ligne de l'offre d'apprentissage sur le site Place de l'Apprentissage et des Stages (PASS) à l'adresse : <https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr>, ce qui permet également de rendre accessible cette offre sur 1jeune1solution².
- ➔ 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, des missions locales, de Cap Emploi, lors de salons dédiés à l'apprentissage, d'interventions dans les établissements d'enseignement secondaires ou supérieurs, dans la presse locale ou spécialisée, les réseaux sociaux, France Travail.

Il est conseillé de publier les offres d'apprentissage 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 désormais faire démarrer leur formation selon leur propre calendrier. Un apprenti bénéficie d'une période de 3 mois avant ou après l'entrée en scolarité pour débiter sa période pratique auprès d'un employeur.



Pour aller plus loin Un kit complet de communication est mis à votre disposition pour promouvoir l'apprentissage dans le secteur public sur le portail de la fonction publique : il comprend une affiche, un flyer et des visuels pour les réseaux sociaux.

[L'apprentissage, le bon choix pour vous ! | Le portail de la fonction publique \(fonction-publique.gouv.fr\)](https://fonction-publique.gouv.fr)

Le maître d'apprentissage

Le choix du maître d'apprentissage

Un maître d'apprentissage est désigné parmi les volontaires pour accompagner l'apprenti tout au long de sa formation pratique.

² Circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026.

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.

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

À cet égard, la formation en ligne « Tutorat, mode d'emploi », disponible sur la plateforme MENTOR, peut être mobilisée par les agents de l'État. Cette formation permet à un tuteur ou à une tutrice ou maître d'apprentissage d'appréhender son rôle, ses missions, les problématiques et les compétences-clés à mettre en œuvre pour accompagner un jeune. Elle donne les bases pour mener à bien un tutorat mais aussi l'accompagnement d'un apprenti.

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'1 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.

Ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante.

Il doit également :

- ➔ relever de la structure employant l'apprenti. C'est un agent public ;
- ➔ être volontaire, majeur et offrir « toutes garanties de moralité » (cf. article L. 6223-8-1 C. trav). Lorsque le maître d'apprentissage a vocation à encadrer des apprentis mineurs, l'employeur public peut demander, en application de l'article R. 79, 14° du Code de procédure pénale, à vérifier le bulletin n° 2 du casier judiciaire (B2) du maître d'apprentissage impliqué.

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.

Plusieurs maîtres d'apprentissage peuvent être chargés de la formation de l'apprenti et assumer la fonction tutorale ; ils coordonnent leur travail auprès de l'apprenti. La fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe 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.

Le nombre d'apprentis suivis par un maître d'apprentissage est limité à deux. Toutefois, un troisième apprenti peut lui être confié si ce dernier a vu son apprentissage prolongé à la suite d'un échec aux épreuves finales de l'année précédente.

Le rôle du maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti de façon régulière dans l'objectif de lui permettre de développer les compétences nécessaires à l'obtention du diplôme préparé. À ce titre, le maître d'apprentissage :

- ➔ 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 dans le service ;
- ➔ 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.

Le maître d'apprentissage 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 du lieu d'enseignement.

Pour assurer son rôle auprès de l'apprenti, le maître d'apprentissage connaît le cadre juridique du contrat d'apprentissage et appréhende parfaitement sa fonction de formateur.

En aucun cas, l'apprenti 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. Dans l'hypothèse, où le maître d'apprentissage exerce ses fonctions en télétravail, un second maître d'apprentissage est également désigné. Dans l'hypothèse où le maître d'apprentissage exerce ses fonctions en télétravail, des entretiens à distance réguliers, voire quotidiens, seront organisés en fonction des besoins de l'apprenti notamment. En toute hypothèse et afin d'accompagner au mieux l'apprenti, il convient de veiller à ce que le maître d'apprentissage n'exerce pas l'intégralité de ses fonctions en télétravail.

Les qualités du maître d'apprentissage

Pour assurer pleinement son rôle, le maître d'apprentissage est en capacité :

- ➔ 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 ;
- ➔ 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 formation par 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 de l'agent maître d'apprentissage est réalisée dans le cadre de ses fonctions habituelles. L'administration qui l'emploie :

- ➔ lui permet 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.
- ➔ veille 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 professionnelle annuelle ;
- ➔ 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 ;
- ➔ octroi de l'allocation de maître d'apprentissage (cf. infra).

Prime dédiée aux maîtres d'apprentissage

Afin de favoriser le recrutement d'apprentis dans la fonction publique de l'État, une allocation forfaitaire annuelle de 500 euros est versée aux agents de l'État exerçant la fonction de maître d'apprentissage au sens du code du travail (décret n° 2021-1861 du 27 décembre 2021 portant création d'une allocataire forfaitaire attribuée aux maîtres d'apprentissage).

Tous les fonctionnaires de l'État titulaires et stagiaires, les personnels militaires, les agents contractuels de droit public ou de droit privé de l'État, les magistrats de l'ordre judiciaire ou les ouvriers de l'État, quel que soit leur corps ou cadre d'emplois et leurs fonctions, dès l'instant où ils remplissent la condition de compétence professionnelle exigée à l'article D. 6273-1 du code du travail, peuvent en bénéficier. Elle peut également bénéficier aux agents de droit public ou de droit privé des établissements publics sous tutelle de l'État.

La prime est versée par tranche de 250 euros, pour chaque période de tutorat d'une durée minimale de 6 mois. Ces périodes de 6 mois correspondent à des durées minimales, aucune proratisation n'est réalisée pour des contrats conclus pour des périodes intermédiaires. Ces périodes peuvent toutefois être réalisées de façon discontinue, pour tenir compte notamment du temps passé par l'agent dans une position ou situation durant laquelle il ne peut exercer ses fonctions, tel qu'un congé longue maladie – sous la réserve que l'agent demeure bien le maître d'apprentissage référent.

La désignation de plusieurs maîtres d'apprentissage entraîne *de facto* le versement de l'allocation spécifique maître d'apprentissage à chacun d'entre eux.



Pour en savoir plus Consulter la [FAQ](#) dédiée à la mise en œuvre de la prime.

La sélection d'un apprenti

Il convient de recevoir les apprentis dont le profil et le diplôme préparé correspondent aux critères de l'offre d'apprentissage, 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 est associé à la 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 (par exemple 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) ;
- ➔ vérifier les résultats du CFA (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 est âgé de 16 à 29 ans à la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage.

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

La limite d'âge maximale n'est toutefois pas applicable (cf. article L. 6222-2 C. trav) :

- ➔ à 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 soit par prolongation du contrat d'apprentissage initial soit par la conclusion d'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 ou assimilé ;
- ➔ lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par un sportif de haut niveau.

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

- ➔ lorsque l'apprenti signe un nouveau contrat qui fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu ;
- ➔ lorsque le précédent contrat de l'apprenti a été rompu de manière anticipée pour des raisons indépendantes de sa volonté (cessation d'activité de l'employeur ; faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations ; mise en œuvre de la procédure de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage) ;
- ➔ lorsque le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude médicale et temporaire.

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

Le recrutement d'un apprenti en situation de handicap

Le développement de l'apprentissage représente un levier majeur d'augmentation du niveau de qualification et de développement des compétences des personnes en situation de handicap et 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.

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, il est recommandé de communiquer l'offre d'apprentissage au 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).

Le recrutement d'apprentis en situation de handicap fait l'objet d'un accompagnement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui accorde diverses aides financières lors du recrutement d'un apprenti en situation de handicap :

- ➔ Des indemnités d'apprentissage³ : Le FIPHFP participe à la prise en charge du coût salarial chargé (salaire brut et charges patronales) des apprentis en situation de handicap dans la fonction publique.
- ➔ Des aides à la formation dans le cadre de l'apprentissage : Le FIPHFP participe en complément du droit commun au financement des frais de formation des apprentis.
- ➔ Des aides à l'adaptation du poste de travail des apprentis.

La personne recrutée comme apprenti en situation de handicap 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).

Depuis la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, les personnes non bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), mais titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité, auront désormais les mêmes droits que les titulaires d'une RQTH, sans passer par la MDPH. Une équivalence de RQTH est accordée aux jeunes de 15 à 20 ans en situation de handicap. Ces personnes pourront ainsi bénéficier des mesures relatives à l'apprentissage (déplafonnement de l'âge, allongement de la durée de l'apprentissage, majoration du coût contrat pour les besoins d'aménagement).

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.

³ <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions/indemnite-d-apprentissage>

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.

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.



Pour en savoir plus Consultez le site du FIPHFP.

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 formation dans les services.

La conclusion d'un contrat d'apprentissage à temps non complet est possible tant pour les 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 Économique Européen (Islande, Liechtenstein et Norvège) peuvent signer 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

(en s'adressant au service des étrangers de la préfecture dont ils dépendent) **et** d'une autorisation provisoire de travail.

Il appartient aux employeurs publics d'être vigilants au moment du recrutement et de s'assurer que la validité du titre de séjour de l'apprenti ne prenne pas fin juste avant la date du recrutement.

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 DREETS. 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 suivis par les services de l'aide sociale à l'enfance

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

Le principe de non-discrimination

Le recrutement d'apprentis, tout comme le recrutement d'agents publics, doit être exempt de discrimination.

Une discrimination est une inégalité de traitement qui intervient 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, article L. 131-1 et suivants du code général de la fonction publique et article 225-1 du code pénal).

Ainsi, 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 disciplinaires et pénales associées

Dans la fonction publique, l'agent public auteur de discrimination s'expose à des sanctions disciplinaires.


Les sanctions pénales encourues par l'auteur des faits de discrimination sont, en application des 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

A decorative dashed yellow line that starts on the left, dips down, and then curves upwards towards the right, ending near the top right of the teal section.

Les modalités de recrutement

A decorative solid yellow line that is a simple, smooth curve, starting from the left and ending on the right, positioned below the subtitle.



L'absence de décompte des apprentis dans les plafonds d'emploi

La loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, encourage le recrutement d'apprentis dans la fonction publique en introduisant une disposition suivant laquelle ces derniers ne sont plus comptabilisés dans le plafond d'emplois des départements ministériels.

Le financement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État

La grille des coûts de référence

Conformément aux dispositions de l'article L. 6227-6 du code du travail, les employeurs publics prennent à leur charge la totalité des frais de formation de l'apprenti.

Depuis 2021, une grille tarifaire pour la fonction publique d'État a été élaborée par la DGAFP, en lien avec France Compétences. Son utilisation par les employeurs publics permet de déterminer, pour chaque type de formation donnant lieu à un contrat d'apprentissage, le montant de référence de la formation dû au centre de CFA. Il s'agit de sécuriser les employeurs publics lors de leurs négociations avec les CFA, afin que le coût payé pour la formation soit juste et identique pour chaque employeur et de faciliter ainsi les échanges entre les différentes parties.



Pour en savoir plus Consultez sur le portail de la fonction publique :

- ➔ la grille de référence des coûts de formation pour l'apprentissage dans la fonction publique d'État ;
- ➔ la fiche méthodologique relative à l'utilisation de la grille des coûts de référence.

Les aides pour la prise en charge des coûts de formation

La circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026 a prévu un dispositif d'aides d'État visant à assurer la prise en charge partielle des coûts de formation pour la période 2023-2026. Les employeurs de l'État bénéficient d'une aide d'un montant de 3 000 € par an et par apprenti. Cette aide est portée à 5 000 € par apprenti recruté dans la filière numérique.

Cette aide est calculée sur la base des apprentis présents au cours de l'année budgétaire. Les apprentis de la filière numérique sont ceux relevant des 52 métiers de la filière numérique du référentiel des métiers de la fonction publique (RMFP).

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'apprenti, et le cas échéant son représentant légal, et l'employeur préalablement à la prise de poste de l'apprenti. Il prend la forme du CERFA 10103-10. Le cas échéant, un ou plusieurs avenants peuvent être signés notamment pour fixer les modalités de télétravail de l'apprenti (cf. annexe V).

La plateforme CELIA⁴ permet aux employeurs publics de **générer les contrats d'apprentissage en ligne**. Ouverte depuis le 15 février 2022, elle permet aux employeurs publics de :

- ➔ saisir le contrat d'apprentissage en ligne, en collaboration avec le centre de formation d'apprentis ;
- ➔ faciliter la saisie du contrat en ligne grâce à des champs pré-remplis, des éléments déduits à partir d'un minimum d'information ou à l'aide d'interface de programmation d'application (API)⁵ ;
- ➔ effectuer un premier contrôle de cohérence et de qualité du contrat, ce qui limite les risques d'erreur⁶ ;
- ➔ collaborer avec les différentes parties (employeur et CFA) sur un même contrat et limiter les allers-retours ;

4 <https://celia.emploi.gouv.fr/>

5 Exemple : ajout de l'adresse à partir du numéro SIRET.

6 Exemple : contrôle du niveau des rémunérations, contrôle des dates, etc.

- ➔ signer le contrat en ligne (fonctionnalité ouverte depuis août 2022).

La plateforme permet également de :

- ➔ télétransmettre aux services déconcentrés du ministère du travail en charge de leur instruction et dépôt (DRIETS et DREETS) le contrat d'apprentissage et les pièces à joindre au dossier (convention de formation notamment) ;
- ➔ suivre en temps réel l'état d'avancement de l'instruction du dossier par les services administratifs ;
- ➔ modifier le contrat en ligne si les services administratifs décèlent une erreur dans le contrat ou un élément manquant dans le dossier.

Si l'utilisation de CELIA est fortement recommandée, il est encore possible d'envoyer le contrat aux représentants de l'État dans le département du lieu d'exécution du contrat dont il dépend (en général les DDETS et DDETSPP) par email ou par courrier.

Sont également transmis aux services déconcentrés du ministère chargé du travail via CELIA :

- ➔ la convention de formation,
- ➔ 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.

La DREETS ou la DDETS 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. À défaut, elle peut en refuser le dépôt, c'est-à-dire la validation.

Les avenants au contrat d'apprentissage

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

- ➔ pour la 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 ;

- ➔ 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 la DDETS ou à la DREETS, par la plateforme dédiée.

La création d'avenants à partir de contrats déjà présents sur CELIA est possible. Il n'est pas possible de créer un avenant sur CELIA à un contrat qui n'a pas été généré sur la plateforme.

La convention de formation

Une convention de formation doit également être signée par l'administration employeuse et 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 employeuse, 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 les besoins techniques spécifiques à la formation et ses objectifs en termes de compétences à acquérir, que celles-ci soient :

- ➔ spécifiques (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, qu'il soit public ou privé, 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, dans la limite de 6 mois, jusqu'à ce que ce dernier puisse conclure un nouveau contrat d'apprentissage.

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

La visite médicale d'embauche

L'article R. 6222-36 du code du travail prévoit la visite médicale de l'apprenti⁷. Si l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, l'examen médical d'embauche doit obligatoirement intervenir avant le 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.

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).

Par ailleurs, un certain nombre de règles relatives au suivi individuel de l'état de santé d'un travailleur sont applicables en cas de travail de nuit (l'article R. 4624-18 du code du travail prévoit que « *tout travailleur de nuit mentionné à l'article L. 3122-5 et tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 préalablement à son affectation sur le poste* ».)

En outre, les apprentis affectés à des missions à risques bénéficient d'un suivi individuel renforcé qui comprend un examen médical d'aptitude, qui remplace la visite

⁷ « L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-15 ou d'un examen médical d'embauche prévu aux articles R. 4623-22 à R. 4624-27 au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche. »

d'information et de prévention, et qui doit être effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Enfin, si l'apprenti est mineur, les dispositions du code du travail relatives aux « jeunes travailleurs » s'appliquent (Articles L4153-1 à L4153-9).

La vérification du casier judiciaire de l'apprenti



Le bulletin n° 2 du casier judiciaire peut être demandé par les employeurs dirigeants des organismes de droit public ou de droit privé qui exercent une activité culturelle, éducative ou sociale auprès des mineurs.

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 administration 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 rémunération





La rémunération minimale d'un apprenti est calculée en fonction de l'âge de l'apprenti au moment de cette embauche et de l'année d'exécution de contrat.

Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC :

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

NB : 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.

Les employeurs publics ont la faculté de majorer les taux de rémunération de 10 à 20 points.

La mise en œuvre de ces taux réglementaires (avant une éventuelle majoration par l'employeur public) peut être adaptée en fonction de certaines situations particulières :

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 ;
- ➔ 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.

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.

Une majoration de 15 points peut s'appliquer à la rémunération à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de son nouveau contrat, si 3 **conditions cumulatives** sont remplies (article D. 6222-30 du code du travail) :

- ➔ 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.

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.

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 (cf. article D. 6222-32 du code du travail).

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.

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.

L'exclusion d'assiette de CSG prévue au a) 1^o du III de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale ne concerne que « les rémunérations » versées aux apprentis. Ainsi, les contributions des employeurs à la protection sociale complémentaire des apprentis, du secteur privé ou du secteur public, et les primes d'intéressement sont bien assujetties à CSG, et *in fine*, au forfait social⁸.

8 Conformément au double critère d'assujettissement de cette contribution prévue à l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale, aux taux applicables prévus à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale (soit, 8 % pour les contributions des employeurs à la PSC et 20 % pour les sommes versées au titre de l'intéressement).

Le régime d'assurance chômage

L'apprenti a droit à l'issue de son contrat 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 agent ; de plus il est totalement exonéré de cotisations chômage, l'État 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.

NB : Si l'employeur a une convention de gestion avec France Travail, 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

A decorative yellow dashed line that starts on the left, curves downwards, and then curves upwards towards the right, ending near the top right of the teal section.

Le déroulement
du contrat
d'apprentissage

A decorative yellow solid line that is a simple, slightly curved horizontal line positioned below the main text.



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.

Il appartient au service qui accueille un apprenti de veiller à la bonne exécution du contrat. Bien connaître 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 durée du contrat

Dans le secteur non industriel et commercial, le contrat d'apprentissage est obligatoirement un contrat à durée limitée. Cette durée est déterminée par la durée du cycle de formation que l'apprenti prépare pour obtenir sa qualification. Elle varie en général de 6 mois à 3 ans. Le contrat peut commencer à s'exécuter dans les 3 mois avant et jusqu'à 3 mois après le début de la formation.

La durée de contrat peut varier :

- ➔ à la hausse pour le recrutement d'une personne en situation de handicap. Le contrat peut alors être prolongé d'un an ;
- ➔ à la baisse pour prendre en compte un niveau de compétence déjà acquis, après accord de l'autorité académique compétente ;
- ➔ être prorogée d'un an à la suite d'un échec à l'examen permettant d'obtenir le diplôme.

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, télétravail, chantiers, stage interne, déplacements professionnels, etc.).

Pendant cette période, l'employeur ou 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 les services déconcentrés du ministère du travail (en général la DDETS ou la DREETS).

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 travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres agents. La durée de travail journalière est limitée à 10 heures par jour, s'il est majeur, dans la limite de 35 heures par semaine.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation (article L. 6222-24 du code du travail).

La quotité de formation théorique du contrat d'apprentissage ne doit pas être inférieure à 25 % de la durée globale du contrat.

La quotité minimale contractuelle d'enseignement théorique de 25 % est calculée

- ➔ si besoin au prorata du volume contractuel global ;
- ➔ sur la base de la durée légale annuelle de travail, soit 1 607 heures par an.

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. 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 et 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 doivent être rémunérées. La rémunération des heures supplémentaires est définie par le 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).

À cet effet, il est important :

- ➔ de vérifier que cela n'induit pas une modification 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 DREETS 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 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 cumul d'emplois

Le cumul d'emploi 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 ou de trajet.

L'employeur apprenant le dépassement de ces limites doit demander à l'apprenti de cesser ce dépassement ; son refus ou son inaction est un motif fautif de rupture du contrat d'apprentissage devant le juge.

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 demander l'autorisation par écrit à 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.

Le télétravail

Un apprenti peut bénéficier du télétravail (ou plus précisément de téléformation) s'il est prévu par l'administration dans les mêmes conditions que les autres agents conformément à l'article L. 6222-23 du code du travail qui prévoit que 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.

Les apprentis bénéficient donc de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021, et le cas échéant des accords spécifiques à l'employeur public.

Le télétravail doit être accompagné de mesures qui permettent l'encadrement, l'accompagnement et la formation de l'apprenti à distance par son maître d'apprentissage.

Les modalités du télétravail sont précisées dans le contrat d'apprentissage. Le CERFA ne prévoyant pas cette mention, il convient de rédiger un avenant au contrat initial pour prévoir la modification du lieu d'exécution du contrat et les modalités d'exercice du télétravail (cf. modèle d'avenant en annexe V).

Les absences et congés

Congés payés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux soit 5 semaines de congés payés par an.

Congés pour la préparation à l'examen

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède, si l'organisme de formation théorique n'a pas organisé une semaine de révision préalable. 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/ou chômés.

Ils ont également droit aux congés pour événements familiaux et autres autorisations spéciales d'absence prévus aux articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, selon les mêmes modalités que les agents publics conformément à l'article L. 6222-23 du même code.

Les apprentis ont droit au congé de paternité. D'une durée de 25 jours calendaires pour une naissance unique et de 32 jours calendaires pour une naissance multiple, il peut succéder au congé de naissance de 3 jours ou être pris séparément.

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.

Lorsque l'absence en cours répond à deux conditions, à savoir qu'elle n'est pas du fait de l'apprenti (absence d'un enseignant, grève au sein du CFA, par exemple) ET que l'apprenti n'a pas matériellement le temps de se rendre en formation pratique, l'employeur ne peut pas lui défalquer cette absence de sa rémunération.

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.

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'État d'effectuer des travaux dits « réglementés » crée, une procédure déclarative de dérogation auprès de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST).

L'aide au permis de conduire des apprentis

Les apprentis du secteur public peuvent bénéficier de l'aide au permis de conduire prévue par le décret n° 2019-1 du 3 janvier 2019 relatif à l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis.



Pour en savoir plus [CFA](#) | [Aide au financement du permis de conduire B](#) | [Le Portail de l'Alternance \(emploi.gouv.fr\)](#)

La protection sociale et la protection sociale complémentaire

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/de trajet 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.

Dès lors qu'ils sont employés et rémunérés par un employeur public, les apprentis sont tenus d'adhérer au dispositif obligatoire de protection sociale complémentaire souscrit par l'employeur dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord interministériel du 26 janvier 2022⁹, sauf à justifier d'un cas de dispense énuméré à l'article 3 du décret

⁹ Accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État du 26 janvier 2022.

n° 2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État¹⁰.

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 les maladies professionnelles

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.

¹⁰ Notamment le 3° puisque le contrat d'apprentissage est à durée limitée (article L. 6227-2 du code du travail).

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 3e 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 48h 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 n° 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 de maternité

Les apprenties bénéficient des droits au congé de maternité, au même titre que tout salarié (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 minimale 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 mon compte formation¹¹.

¹¹ <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>

Le droit syndical

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

La discipline

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.

Les sanctions qui peuvent être prises sont :

- ➔ l'avertissement, le blâme ;
- ➔ la mise à pied disciplinaire (sans rémunération) inférieure à une semaine ;
- ➔ le licenciement en cas de faute grave.

L'apprentissage transfrontalier

Conformément aux articles L. 6235-1 et suivants du code du travail, l'apprentissage transfrontalier permet à un apprenti d'effectuer une partie de sa formation pratique ou théorique dans un pays frontalier de la France. La mise en place de l'apprentissage transfrontalier est conditionnée à la conclusion d'un accord bilatéral avec chaque pays concerné.

Lorsque l'apprenti suit sa formation théorique dans le pays frontalier, les règles relatives aux obligations des organismes de formation ainsi qu'aux exigences de certification qualité (Qualiopi) ne sont pas applicables. Lorsque la formation pratique a lieu en France, les frais liés à la formation théorique seront pris en charge par le pays frontalier.

La mise en place de l'apprentissage transfrontalier est conditionnée à la conclusion d'un accord bilatéral avec chaque pays concerné.

En outre, la gestion de l'ensemble des contrats d'apprentissage transfrontaliers est confiée, à titre dérogatoire, **à un seul opérateur de compétences**, agréé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle. Les frais liés à la formation théorique seront pris en charge par le pays frontalier dans les conditions précisées par l'accord bilatéral.

Lorsque la formation pratique a lieu en France, les frais liés à la formation théorique seront pris en charge par le pays frontalier.

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 État 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 :

- ➔ 1° À la santé et à la sécurité au travail ;
- ➔ 2° À la rémunération ;
- ➔ 3° À la durée du travail ;
- ➔ 4° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. 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

A decorative yellow dashed line that starts on the left, dips down, and then curves upwards towards the top right corner.

Les modifications,
rupture et fin
du contrat
d'apprentissage

A decorative yellow solid line that is a simple, slightly curved horizontal stroke.



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 prévus notamment dans les cas suivants :

- ➔ pour la 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 ;
- ➔ changement de maître d'apprentissage ;
- ➔ changement de durée de travail hebdomadaire, réduction de durée
- ➔ modification du lieu d'exécution du contrat (adresse et non nouvel employeur).

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis au représentant de l'État dans le département du lieu d'exécution du contrat dont il dépend (en général la DDETS ou la DREETS), par la plateforme dédiée.

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 doit conclure une convention avec une personne morale de droit public ou une entreprise et l'apprenti ou son représentant légal.

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 d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- ➔ 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 DREETS.

Un tel conventionnement, conclu au maximum avec deux autres structures pendant tout le contrat d'apprentissage, ne peut pas avoir pour effet de dépasser 50 % de la durée de formation pratique de ce contrat.

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 en formation pratique. Cette période commence à courir, non pas à la date d'embauche, mais au premier jour d'exécution réelle du contrat.

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

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

L'employeur doit alors informer de cette rupture le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti, ainsi que le représentant de l'État dans le département du lieu d'exécution du contrat dont il dépend (en général la DDETS).

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 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 médicale de l'apprenti ;
- ➔ exclusion définitive de l'apprenti du CFA.

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.

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 de 1 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, le CFA a l'obligation légale de conserver l'apprenti dans son effectif d'apprenant 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, dans la limite de ce qui est prévu par la clause conventionnelle relative.

Si le jeune ne souhaite pas rester en formation, il n'y a pas maintien du financement.

La fin de contrat

À 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 France Travail. 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.



Annexes



Annexe 1

Modèle d'offre d'apprentissage sur PASS

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

<p>Numéro de l'offre : (numéro unique de l'offre)</p> <p>Type de contrat : (apprentissage)</p> <p>Niveau de diplôme préparé :</p> <p>Domaine d'activité : (cf. ci-dessous)</p> <p>Administration de rattachement :</p> <p>Entité :</p> <p>Service d'affectation :</p> <p>Lieu d'affectation : (si différent du service)</p> <p>Localisation du poste : (adresse)</p>	<p style="text-align: center;">Intitulé de l'offre</p> <p>Description de l'employeur :</p> <p>Description du poste :</p>
---	--

Détail de l'offre

<p>Descriptif du profil recherché :</p>	<p>Informations complémentaires :</p> <p>Commentaire :</p>
--	---

Informations pratiques

Durée du contrat :

Pièces jointes

Contact

(pour renseignement et pour adresser CV + lettre de motivation)

Liste des domaines – Portail PASS –

Accueil, secrétariat, service aux usagers
Achats
Architecture, urbanisme
Big data et statistiques
BTP, immobilier
Chimie, biologie, laboratoire, recherche
Commerce, vente
Communication, multimédia
Culture et métiers d'art
Diplomatie et relations internationales
Documentation, archives, bibliothèque
Droit, affaires juridiques, fiscalité, notariat
Économie, gestion, finances, comptabilité
Enseignement
Environnement, espaces verts, énergie
Études, qualité, audit
Hôtellerie, restauration, tourisme
Hygiène et sécurité, prévention des risques professionnels
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

Annexe 2

Astuces pour rédiger une offre d'apprentissage attractive

L'offre d'apprentissage est d'abord un outil de communication. Elle doit permettre aux personnes ciblées de se projeter sur l'apprentissage proposé au regard de son projet professionnel et de ses études et leur donner envie de candidater. Elle doit donc mettre en valeur le poste, les missions, les projets, l'apport par rapport aux études, mais aussi le contexte de travail : l'employeur et ses valeurs, l'équipe son mode de fonctionnement...

C'est également une vitrine de l'employeur et le point de départ pour attirer les meilleurs candidats en permettant de démarquer des offres d'apprentissages similaires.

Elle doit être sincère, correspondre à la réalité et donner à voir un cadre commun pour le futur apprenti et pour le recruteur, l'objectif étant que le candidat tout comme le recruteur, partagent la même vision, les enjeux et attendus, le lien avec le diplôme préparé pour éviter toute déception une fois la prise de poste effective.

Plus la rédaction sera simple et compréhensible de tous, plus l'offre aura des chances d'être lue. Ainsi, des phrases courtes, un style direct sont à privilégier. Il est préférable de limiter au maximum l'usage d'acronymes et, en tout état de cause, leur signification doit être précisée. Soigner son offre, c'est soigner son image employeur.

L'ordonnancement des informations a également son importance. Pour retenir l'attention du candidat, il est préférable de positionner les informations qu'il attend au début de l'annonce. Ainsi, une présentation : diplôme pouvant être préparé, missions, employeur, localisation, avantages à vous rejoindre, profil/compétences attendues et lien avec le diplôme préparé, comment candidater, retiendra sans doute plus aisément l'attention du futur apprenti.

1/ Intitulé (= le métier en lien avec le diplôme pouvant être préparé)

- ➔ L'intitulé est le titre du poste. Il doit être bien réfléchi et défini en amont car il va inclure des personnes et en exclure d'autres. C'est un élément clé de l'annonce. Il doit être explicite et accrocheur car il va donner envie, ou non, aux candidats de rentrer dans l'annonce et d'identifier rapidement si l'offre correspond à leurs études et au diplôme préparé.

- ➔ L'intitulé des fonctions doit être systématiquement présenté au féminin et au masculin – sauf lorsque cet intitulé est épicène et ce conformément à la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française. Il convient de se référer aux règles énoncées par le guide d'aide à la féminisation des noms de métier, titres, grades et fonctions élaboré par le Centre national de la recherche scientifique et l'Institut national de la langue française, intitulé « Femme, j'écris ton nom... ».
 - ➔ **À noter** : un bon titre de poste est un titre qui correspond au titre de poste utilisé le plus largement sur le marché, et donc celui qui est le plus susceptible d'être recherché par les candidat-es et d'apparaître dans les moteurs de recherche.
- Google Trends** permet en 2 clics de connaître la popularité d'un titre et sa fréquence.

2/ Missions (= l'accroche)

- ➔ Que devra faire la personne recrutée ? Quels objectifs pédagogiques devra-t-elle atteindre ?
- Par exemple :
- « Un projet challengeant à fort impact social... »
 - « Un projet technique de grande ampleur une opportunité de montée en compétences... »
- ➔ Quand commence la mission ? Pour quelle durée ?
 - ➔ Avec/sur quels outils la personne va-t-elle travailler ?

3/ Description de l'employeur

Le nombre de personnes constituant l'équipe doit être précisé.

Par exemple :

- « Vous intervenez au sein d'une équipe de professionnel composée de... »
- « Vous serez en contact direct avec... »
- « Vous travaillez en étroite collaboration avec... »

4/ Contexte

Dites pourquoi le poste existe, ex : Dans le cadre du développement/de la réorganisation...

5/ Les plus du poste et l'environnement de travail

- ➔ Qu'est-ce qui peut donner envie au candidat/candidate de rejoindre l'équipe ?
- ➔ Quels horaires de travail ?
- ➔ Combien de jours de congés ?
- ➔ Le télétravail est-il possible ?
- ➔ Quelles sont les perspectives d'évolution et/ou formation (si possible mettre quelques mots sur l'employabilité et le développement des compétences)
- ➔ Décrire l'environnement de travail : open space lumineux ou bureau fermé, café-téria, crèche, conciergerie, salle de sport, jardin, terrasse, quartier...

6/ Profil et compétences à acquérir

- ➔ Il convient de hiérarchiser les compétences qui sont indispensables, celles qui sont bienvenues et surtout, préciser si des formations seront proposées ou non.
- ➔ Trop de compétences demandées peuvent générer de l'autocensure chez les candidats.
- ➔ Il vaut mieux éviter trop de puces et privilégier des alternances de texte et de puces.

7/ Si vous avez des questions

Donner un nom de personne à contacter qui s'engage à répondre – pas une adresse générique – et sera en mesure de répondre aux questions sur le poste.

8/ Pour candidater

Décrire la procédure complète pour candidater avec un lien clair et tout le processus de recrutement prévu ? Sous quel format le processus va-t-il avoir lieu et avec qui ?

9/ Rémunération

Indiquer une fourchette de rémunération ou le mode de calcul de la rémunération.

10 / Rédaction non discriminante

La rédaction ne doit pas marquer de préférence de genre et respecter les codes de la communication égalitaire. La circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel en précise les règles. La circulaire ouvre la possibilité de doubler les mots (ex : Directeur/Directrice des ressources humaines). Il convient dans ce cas de ne pas mentionner systématiquement le masculin ou le féminin en premier mais de privilégier l'ordre alphabétique. Le doublement des mots systématique dans le corps de l'offre d'emploi peut néanmoins alourdir la lecture.

Aussi, pour éviter un recours trop important à ce procédé, plusieurs autres options sont possibles :

- ➔ Utiliser des mots épicènes, dont la forme ne varie pas que l'on se réfère à un nom féminin ou masculin. Par exemple, lorsque c'est possible, préférer le terme « une personne » plutôt « qu'un agent » ;
- ➔ Utiliser des verbes à l'infinitif : plutôt que de dire « le directeur aura la charge d'encadrer des agents », « il devra... », deux solutions :
 - « Principales activités : encadrer une équipe, rédiger des notes, etc. »
 - « Vous encadrerez une équipe de X agents... ».
- ➔ En revanche, l'écriture dite inclusive avec point médian ne doit pas être utilisée quelle que soit sa forme.

Annexe 3

Modèle du contrat d'apprentissage

Le 20 avril 2023 a été publiée une nouvelle version du formulaire Cerfa du contrat d'apprentissage (10103*10) et de sa notice actualisée sur le site : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319>.

Les évolutions du Cerfa du contrat d'apprentissage ont plusieurs visées :

- ➔ **simplification** : par la fusion des champs « Convention collective applicable » et « code IDCC de la convention » devenant « Code IDCC de la convention collective applicable » ;
- ➔ prise en compte de l'**information** relative aux apprentis déclarant « avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise » à des fins de pilotage ;
- ➔ mise en **concordance avec le cadre juridique** : par l'ajout de la date de « *début de formation pratique en entreprise* » et la modification de la « *date de début du cycle de formation* » en « *date de début de formation en CFA* » conformément à l'alinéa 1 de l'article L.6222-12 qui vise trois dates : « *Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.* » ;
- ➔ **sécurisation du parcours de formation de l'apprenti** : par l'ajout du lieu de formation principal ;
- ➔ **renforcement** des informations relatives au maître d'apprentissage.

La notice et ses mentions d'information ont été mises à jour. Les principales évolutions concernent :

- ➔ La **durée de conservation du Cerfa** du contrat d'apprentissage est précisée en préambule de la notice ;
- ➔ L'ajout d'un type d'employeur **30** pour « Établissement public industriel et commercial » ;
- ➔ Une modification de la table diplôme ou titre par l'ajout d'un nouveau code **64** « Bachelor Universitaire de technologie BUT » ;

- ➔ Une révision de la typologie des avenants avec la clarification du code **35** qui concerne le seul « Diplôme supplémentaire préparé par l'apprenti dans le cadre de l'article L. 6222-22-1 du code du travail » et ajout d'un code **38** « Modification du lieu principal de réalisation de la formation théorique » qui vise un changement du lieu principal de formation en CFA ;
- ➔ Les précisions apportées sur le « Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers » afin d'assurer une meilleure identification des situations de travail à risque.

Mode contractuel de l'apprentissage

L'EMPLOYEUR		employeur privé	employeur « public »*
Nom et prénom ou dénomination :		N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :	
Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :		Type d'employeur :	
N° :	Voie :	Employeur spécifique :	
Complément :		Code activité de l'entreprise (NAF) :	
Code postal :		Effectif total salariés de l'entreprise :	
Commune :		Code IDCC de la convention collective applicable :	
Téléphone :			
Courriel :			
		@	
*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage :			
L'APPRENTI(E)			
Nom de naissance de l'apprenti(e) :			
Nom d'usage :			
Le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil :			
NIR de l'apprenti(e) :		Date de naissance :	
Adresse de l'apprenti(e) :		Sexe : M F	
N° :	Voie :	Département de naissance :	
Complément :		Commune de naissance :	
Code postal :			
Commune :		Nationalité : Régime social :	
Téléphone :		Déclare être inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau : oui non	
Courriel :		Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : oui non	
		@	
Représentant légal (à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)			
Nom de naissance et prénom :		Situation avant ce contrat :	
Adresse du représentant légal :		Dernier diplôme ou titre préparé :	
N° :	Voie :	Dernière classe / année suivie :	
Complément :		Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :	
Code postal :		Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :	
Commune :		Déclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise : oui non	
Courriel :			
		@	
LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE			
Maître d'apprentissage n°1		Maître d'apprentissage n°2	
Nom de naissance :		Nom de naissance :	
Prénom :		Prénom :	
Date de naissance :		Date de naissance :	
NIR :		NIR :	
Courriel :		Courriel :	
		@	
Emploi occupé :		Emploi occupé :	

Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :	Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu :	Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu :
<i>L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.</i>	
LE CONTRAT	
Type de contrat ou d'avenant :	Type de dérogation : <i>à renseigner si une dérogation existe pour ce contrat</i>
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant :	
Date de conclusion : (Date de signatures du présent contrat)	Date de début d'exécution du contrat :
	Date de début de formation pratique chez l'employeur :
Si avenant, date d'effet :	Durée hebdomadaire du travail : heures minutes
Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage :	
Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers :	oui non
Rémunération	<i>* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)</i>
1 ^{re} année, du au : % du	* ; du au : % du *
2 ^{ème} année, du au : % du	* ; du au : % du *
3 ^{ème} année, du au : % du	* ; du au : % du *
4 ^{ème} année, du au : % du	* ; du au : % du *
Salaire brut mensuel à l'embauche : €	Caisse de retraite complémentaire :
Avantages en nature, le cas échéant : Nourriture : , € / repas Logement : , € / mois Autre :	
LA FORMATION	
CFA d'entreprise : oui non	Diplôme ou titre visé par l'apprenti :
Dénomination du CFA responsable :	Intitulé précis :
N° UAI du CFA :	Code du diplôme :
N° SIRET CFA :	Code RNCP :
Adresse du CFA responsable :	Organisation de la formation en CFA :
N° Voie :	Date de début de formation en CFA :
Complément :	Date prévue de fin des épreuves ou examens :
Code postal :	
Commune :	Durée de la formation : heures
Si le CFA responsable est le lieu de formation principal cochez la case ci-contre	Lieu principal de réalisation de la formation si différent du CFA responsable :
	Dénomination du lieu de formation principal :
Visa du CFA (cachet et signature du directeur) :	N° UAI :
	N° SIRET :
	Adresse du lieu de formation principal :
	N° Voie :
	Complément :
	Code postal :
	Commune :
<i>L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt du contrat</i>	
Fait à :	<i>Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e)</i>
<i>Signature de l'employeur</i>	<i>Signature de l'apprenti(e)</i>
CADRE RÉSERVÉ À L'ORGANISME EN CHARGE DU DÉPÔT DU CONTRAT	
Nom de l'organisme :	N° SIRET de l'organisme :
Date de réception du dossier complet :	Date de la décision :
N° de dépôt :	Numéro d'avenant :
<i>Pour remplir le contrat et pour plus d'informations sur le traitement des données reportez-vous à la notice FA 14</i>	

Annexe 4

Notice pour le contrat d'apprentissage N° 51649#07



La notice est accessible sur le site « [service public.fr](http://service-public.fr) »

Annexe 5

Modèle d'avenant au contrat d'apprentissage



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

Avenant au contrat d'apprentissage relatif au télétravail

L'EMPLOYEUR PUBLIC

Nom et prénom ou dénomination :

N° SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :

Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :

N° : Voie :

Complément :

Code postal :

Commune :

Téléphone :

Courriel :

L'APPRENTI(E)

Nom de naissance de l'apprenti(e) :

Prénom de l'apprenti(e) :

Date de naissance :

Sexe : M F

Département de naissance :

Commune de naissance :

Adresse de l'apprenti(e) :

N° : Voie :

Complément :

Code postal :

Commune :

Téléphone :

Courriel :

L'AVENANT AU CONTRAT

D'un commun accord entre l'employeur public et l'apprenti, il est convenu d'un avenant au contrat d'apprentissage n° _____, conclu le _____.

Le présent avenant autorise l'apprenti à exercer ses missions dans le cadre du télétravail. L'apprenti est lié à l'accord local applicable au sein de sa structure ou, à défaut, à l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique publié le 3 avril 2022.

L'apprenti exerce ses missions dans le cadre du télétravail à compter du _____, à son domicile personnel ou à l'adresse communiquée à son service des ressources humaines.

L'apprenti en télétravail reste tenu par la durée normale de travail convenue dans son contrat d'apprentissage, soit _____ heures par semaine.

Fait à :

*Signature
de l'employeur*

*Signature
de l'apprenti ou
de l'apprentie*

*Signature du représentant légal
de l'apprenti mineur ou
de l'apprentie mineure*

CADRE RÉSERVÉ À L'ORGANISME EN CHARGE DU DÉPÔT DU CONTRAT

Nom de l'organisme :

N° SIRET de l'organisme :

Date de la décision :

Numéro d'avenant :

Date de réception du dossier complet :

N° de dépôt :

Annexe 6

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
DREETS	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
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 7

Les sites 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.pass.fonction-publique.gouv.fr/>

CELIA

Plateforme de Saisie des contrats d'apprentissage pour les employeurs publics

<https://celia.emploi.gouv.fr/>

Portail de l'alternance

Dossier apprentissage

1 jeune 1 solution

<https://www.1jeune1solution.gouv.fr/choisir-apprentissage>

Découvrir et trouver sa voie avec l'apprentissage | 1jeune1solution

France compétence

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

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

Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

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

www.dreets.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/>

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/>

Précis de l'apprentissage

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/precis-apprentissage.pdf>

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**