



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation
professionnelle et du dialogue social et
La ministre de la décentralisation et de la fonction
publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires
d'Etat
Mesdames et Messieurs les Préfets de région et les
hauts commissaires,
Mesdames et Messieurs les Préfets de département

Objet : Mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

P.J. : Une annexe

Afin de répondre aux enjeux de l'insertion des jeunes dans le monde du travail, le Président de la République a, lors de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 et des assises de l'apprentissage du 19 septembre 2014, défini l'objectif de 500.000 jeunes en apprentissage en 2017 et demandé à l'ensemble de la fonction publique de contribuer à cet effort en fixant à la fonction publique de l'État un objectif spécifique d'accueillir 4.000 apprentis en septembre 2015 et 10.000 en septembre 2016.

Bien que le secteur public non industriel et non commercial soit autorisé à accueillir des apprentis depuis la loi du 17 juillet 1992, ce mode de formation reste insuffisamment répandu au sein de la fonction publique. L'employeur public, du fait des missions de service public qui lui sont confiées et par les valeurs qu'il incarne, se doit pourtant d'être exemplaire face à ces enjeux.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans, le contrat d'apprentissage constitue une opportunité de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier, ceci tout en percevant une rémunération.

Pour les employeurs publics, former des apprentis permet à la fois de valoriser les compétences des professionnels qui accueillent les jeunes et de mieux faire connaître les métiers qu'ils proposent. Le développement de l'apprentissage au sein de la fonction publique contribue à la diversification de ses recrutements, cela même si le contrat d'apprentissage ne dispense pas ses bénéficiaires de candidater dans les conditions de droit commun aux

différentes voies permettant d'intégrer la fonction publique, conformément au principe d'égalité dans l'accès à l'emploi public.

Nous vous demandons de bien vouloir contribuer activement au développement de l'apprentissage dans la fonction publique, en portant une attention égale aux objectifs quantitatifs à atteindre et aux résultats qualitatifs espérés.

Vous veillerez notamment à :

- la nécessité de changer l'image de l'apprentissage dans la fonction publique en mettant en avant la variété des métiers et des filières aujourd'hui ouverts à ce mode de formation ;
- la diversité des offres d'apprentissage, en proposant en nombre suffisant des formations de niveaux IV et V.

Les employeurs publics devront à terme développer une véritable culture de l'alternance, ce qui signifie la construction de partenariats étroits avec les établissements de formation par l'apprentissage et l'ensemble des acteurs intervenant sur les champs de la formation, de la professionnalisation ou de l'insertion professionnelle, notamment les régions et le service public de l'emploi.

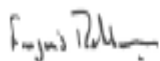
Dans l'immédiat et pour vous aider dans l'accomplissement des tâches résultant de l'accueil d'un apprenti, une mise à jour de la circulaire relative à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial est effectuée.

Nous vous demandons de bien vouloir appliquer la présente circulaire qui abroge celle du 16 novembre 1993. Le contenu rénové de ses annexes vise à intégrer les changements législatifs et réglementaires intervenus depuis lors et fournit des précisions sur le recrutement et la gestion courante de la relation contractuelle.

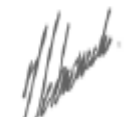
L'apprentissage est en effet un processus à fort enjeu qui requiert de la vigilance à chacune de ses étapes : constitution d'une offre d'apprentissage, désignation d'un maître d'apprentissage, choix de l'apprenti, formalisation de son contrat, construction du projet de formation en lien avec l'établissement de formation, accueil de l'apprenti au sein du service, accompagnement de celui-ci dans le monde professionnel.

Le contrat d'apprentissage relève par ailleurs très largement du droit privé et par voie de conséquence de règles procédurales qui diffèrent substantiellement de celles qui s'appliquent habituellement aux agents de droit public.

Contribuer au développement de l'apprentissage dans le but de mieux intégrer les jeunes dans le monde du travail est un enjeu national. Nous savons pouvoir compter sur votre engagement pour atteindre les objectifs définis par le Président de la République et porter collectivement la responsabilité qui en découle.



François REBIAMEN



Maryline LEBLANCHU



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Annexe

Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

NOR : RDFF1507087C

Résumé : La présente circulaire a pour objet d'accompagner la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial. Les employeurs publics trouveront ci-après des précisions relatives tant aux règles de formalisation des contrats d'apprentissage qu'à la gestion courante de la relation contractuelle.

Mots-clés : Fonction publique – Travail - Apprentissage

Textes de référence : loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 modifiée portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail ; loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes ; loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ; loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ; décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial et décret n° 98-888 du 5 octobre 1998 modifié, pris en application de l'article 13 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes

Texte abrogé : circulaire du 16 novembre 1993 relative aux modalités d'application de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 et des décrets n° 92-1258 du 30 novembre 1992 et n° 93-162 du 2 février 1993 relatifs à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Modalités de mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

Annexe 1 : Les grandes étapes du contrat d'apprentissage

Annexe 2 : Le maître d'apprentissage

Annexe 3 : Principales caractéristiques des niveaux de qualification

Annexe 4 : Le CERFA apprentissage (extrait) et sa notice explicative

Annexe 5 : Les travaux interdits aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans

Le champ d'application

La présente circulaire précise les éléments spécifiques applicables aux contrats d'apprentissage du secteur public non industriel et commercial.

Entrent dans le champ d'application de la présente circulaire les employeurs personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé.

Sont ainsi visés :

- l'État (administrations centrales, services déconcentrés et services à compétence nationale) et ses établissements publics administratifs,
- les établissements publics administratifs :
 - à caractère scientifique, culturel et professionnel,
 - à caractère scientifique et technologique,
 - de coopération culturelle ou scientifique.
- les collectivités territoriales et leurs établissements publics,
- les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux,
- les établissements publics locaux d'enseignement,
- les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) *.

** Pour cette catégorie, les dispositions relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ne s'appliquent que pour les activités de ces établissements relevant du secteur public administratif et employant des personnels régis par le droit public. Seuls les contrats d'apprentissage conclus dans ce champ particulier relèvent de cette circulaire, et feront l'objet d'un enregistrement par les Direccte.*

En outre, dans le cadre de la présente circulaire, un apprenti ne peut pas être embauché dans un EPIC si la nature des activités qui lui sont confiées relève du service public industriel et commercial employant des personnels régis par le droit privé.

La présente circulaire abroge la circulaire du 16 novembre 1993 relative aux modalités d'application de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 et des décrets n° 92-1258 du 30 novembre 1992 et n° 93-162 du 2 février 1993 relatifs à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Sommaire

I. Le contrat d'apprentissage

I.1. L'apprenti	p. 6
I.2. La conclusion du contrat d'apprentissage	p. 6
I.3. La rémunération de l'apprenti	p. 7
I.4. La durée du contrat d'apprentissage	p. 8
I.5. L'enregistrement du contrat d'apprentissage	p. 8
I.6. La consultation des comités techniques	p. 10

II. L'exécution du contrat d'apprentissage

II.1. Le maître d'apprentissage	p. 10
II.2. La formation	p. 11
II.3. Les conditions de travail	p. 12
II.4. Travaux interdits	p. 12
II.5. La rupture du contrat d'apprentissage	p. 13

III. Les spécificités du contrat d'apprentissage dans le secteur public

III.1. La protection sociale et les principes de prise en charge et d'indemnisation du chômage des apprentis	p. 15
III.2. Apprentissage et handicap	p. 16
III.3. Le contrôle	p. 17
III.4. Les services accomplis par les apprentis	p. 17

IV. Les textes applicables

IV.1. Le code du travail	p. 18
IV.2. Les textes de droit public	p. 18
IV.3. Renvois et aides en liens	p. 19

I. Le contrat d'apprentissage

Contrat de travail atypique de droit privé, le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à un jeune d'acquérir, par l'alternance de périodes de formation pratique et théorique, une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

Ce contrat de travail est, dans le secteur faisant l'objet de la présente circulaire, obligatoirement à durée limitée.

I.1. L'apprenti

L'apprenti doit être âgé de 16 à moins de 25 ans à la date de la conclusion du contrat d'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés de 15 ans révolus peuvent conclure un tel contrat dès lors qu'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge de vingt-cinq ans n'est toutefois pas applicable :

- lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par 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.

I.2. La conclusion du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement formalisé dans le cadre du CERFA en vigueur. Il est conclu entre l'employeur (autorité délivrant le pouvoir de recruter dans la structure donnée, le cas échéant par délégation) et l'apprenti. Il est également conclu avec son représentant légal lorsque le postulant à l'apprentissage est mineur.

Il est signé par les parties en trois exemplaires originaux.

Vous trouverez une notice adaptée au champ de cette circulaire en annexe 1.

La conclusion de ce contrat doit être accompagnée, avant son début d'exécution et avant la demande d'enregistrement (*cf. point I.4*), des conclusions de la visite médicale d'embauche au regard de l'aptitude médicale de l'apprenti dans le cadre du poste de travail considéré.

Vous veillerez à ce que l'apprenti bénéficie de la visite médicale d'embauche effectuée par un médecin agréé au mieux un mois avant le début d'exécution du contrat et au plus tard dans les deux mois qui suivent ce début d'exécution (Article R. 6222-40-1 du code du travail).

La liste des médecins agréés est disponible sur les sites internet des Agences Régionales de Santé territorialement compétentes.

Les clauses figurant sur le CERFA doivent être obligatoirement renseignées, notamment la durée du temps de travail et les éléments de rémunération.

I.3. La rémunération de l'apprenti

La rémunération minimale de l'apprenti dans le secteur public non industriel et commercial est déterminée, d'une part, par les articles D. 6222-26 et suivants du code du travail, et, en ce qui concerne spécifiquement les apprentis préparant un diplôme de niveau IV ou III d'autre part, par l'article 2 du décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial.

Cette rémunération varie selon l'âge et la progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage, conformément aux dispositions de l'article L. 6222-27 du code du travail. Elle correspond au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) mentionné dans le tableau ci-après :

Année d'exécution du contrat	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{er} année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC ou SMC
2 ^e année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC ou SMC
3 ^e année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC ou SMC

Dans le cadre du champ d'application de la présente circulaire, le niveau de diplôme préparé influe sur le niveau des rémunérations versées. Elles sont en effet obligatoirement majorées de 10 points pour les apprentis préparant un diplôme de niveau IV et de 20 points pour les apprentis préparant un diplôme de niveau III.

- *Exemple : un jeune âgé de 18 ans préparant un diplôme de niveau III bénéficie d'une rémunération minimale correspondant à 61 % du SMIC pendant la première année d'exécution du contrat d'apprentissage.*

Les modalités d'établissement de la rémunération des apprentis sont décrites avec précision dans la circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007, notamment en ce qui concerne la prise en compte de la progression dans le ou les cycles de formation. La conclusion de contrats d'apprentissage successifs ou l'accès à des formations de l'enseignement font l'objet de règles spécifiques.

- *Exemple : un jeune concluant un contrat d'apprentissage en vue d'acquérir un BTS après avoir obtenu un bac professionnel dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage se verra proposer, en première année du nouveau contrat, au minimum une rémunération correspondant à une deuxième année d'exécution du contrat.*

- *Exemple : un apprenti préparant un master II en apprentissage, après avoir accompli sa première année sous statut étudiant, est considéré comme ayant effectué une première année d'apprentissage.*

I.4. La durée du contrat d'apprentissage

Dans le cadre de l'application des textes publics de référence, seule la conclusion d'un contrat d'apprentissage à *durée limitée* est possible. En effet, les dispositions de l'article L. 6222-7 du code du travail relatives à la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un contrat à *durée indéterminée* ne s'appliquent pas aux employeurs entrant dans le champ de la présente circulaire. Vous veillerez donc à cocher la case correspondante sur le CERFA.

La durée du contrat d'apprentissage est, de principe, égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Toutefois, le contrat d'apprentissage peut débuter au maximum trois mois avant le début du cycle de formation théorique considéré. Il peut également se poursuivre après l'obtention du diplôme ou du titre, et ce au maximum jusqu'au jour précédant le début d'un nouveau cycle de formation, quand bien même l'apprenti ne s'y inscrit pas.

- *Exemple : si le cycle de formation débute le 1^{er} septembre, le contrat peut être conclu pour une exécution à compter du 1^{er} juin de l'année N, et jusqu'au 31 août de l'année N+1 (ou N+2).*

En cas d'échec aux épreuves sanctionnant le diplôme ou titre visé, le contrat d'apprentissage peut être prolongé par avenant pour une année au plus avec le même employeur, ou par la conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Dans le champ d'application de cette circulaire, une même personne morale ne peut pas conclure, avec le même apprenti, plus de trois contrats d'apprentissage successifs.

I.5. L'enregistrement du contrat d'apprentissage

Conclu à l'aide du CERFA idoine (*cf. extraits du CERFA et sa notice explicative adaptée en annexe 1*), le contrat d'apprentissage n'est valide que s'il est enregistré.

I.5.1 – La demande d'enregistrement

La demande d'enregistrement est adressée à la Direccte dont dépend territorialement le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

Toutefois, les EPIC devront :

- transmettre la demande d'enregistrement du contrat à la Direccte dès lors que l'activité confiée à l'apprenti relève du secteur public administratif pour lequel ils emploient des personnels régis par le droit public ;
- transmettre la demande d'enregistrement du contrat à la chambre consulaire compétente dès lors que la nature des activités confiées à l'apprenti relève du domaine

industriel et commercial. Dans cette hypothèse, les contrats d'apprentissage ne seront pas régis par la présente circulaire, mais par le droit commun du travail.

Il est impératif que cet enregistrement soit acquis avant tout début d'exécution contractuelle quelle que soit la date de celui-ci.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat complet accompagné du visa du directeur du centre de formation d'apprentis, ou de l'établissement de formation théorique attestant l'inscription de l'apprenti, à la Direccte dont dépend territorialement le service du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

Vous veillerez donc tout particulièrement à respecter le calendrier de procédure de l'enregistrement suivant (*point I.4.2*).

I.5.2 – L'instruction de l'enregistrement

La Direccte dispose d'un délai de quinze jours ouvrables à compter du jour ouvrable suivant la réception du contrat d'apprentissage pour l'enregistrer. Le silence gardé à l'issue de ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement¹.

L'enregistrement est refusé si le dossier complet du contrat d'apprentissage ne satisfait pas toutes les conditions prévues par les textes publics de référence et par les articles du code du travail pouvant s'y appliquer.

Les services d'enregistrement de la Direccte peuvent demander à l'employeur les pièces justificatives en vue de la vérification de la complétude, notamment :

- le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;
- les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;
- l'avis favorable du recteur d'académie, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;
- la décision prise par le recteur d'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de réduire ou d'allonger la durée du contrat.
- la décision prise par le recteur d'académie le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de fixer le début de l'apprentissage hors période légale.

Le refus d'enregistrement est notifié aux parties au contrat, le cas échéant par voie électronique. Le contrat ou l'avenant conclu à un contrat d'apprentissage initial ne peut alors pas s'exécuter ou continuer de s'exécuter.

Seuls les litiges relatifs à l'enregistrement du contrat d'apprentissage dans le champ d'application de la présente circulaire sont portés devant la juridiction administrative.

¹ Article R. 6224-4 du code du travail

I.6. La consultation des comités techniques

L'article 20 de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail dispose que les conditions d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du comité technique ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel. Cette instance examine chaque année un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage.

Vous veillerez donc à consulter préalablement le comité technique compétent dans les fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière, ainsi que les instances équivalentes dans les EPIC, sur les modalités de recours à l'apprentissage (nombre de personnes accueillies, diplômes préparés, services d'affectation, domaines fonctionnels, établissements de formation).

Le bilan devra comprendre des éléments quantitatifs et qualitatifs sur le recours aux apprentis dans le périmètre concerné et faire remonter éventuellement les difficultés rencontrées.

II. L'exécution du contrat d'apprentissage

Contrat de travail de droit privé, le contrat d'apprentissage est régi, d'une part, par des règles spécifiques et celles de droit commun en droit du travail, mais également par les textes de droit public l'adaptant aux particularismes des employeurs publics.

Ainsi, au regard du droit commun du travail, l'article L. 6222-23 du code du travail dispose 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.* »

A ce titre, l'apprenti pourra bénéficier, par exemple, des prestations d'action sociale mises éventuellement en place au bénéfice des autres personnels du service considéré.

Par ailleurs, certains articles du code du travail ne seront pas, par impossibilité technique, applicables à la relation de travail entre un apprenti et son employeur « public ».

Il s'agira donc d'appliquer les textes relatifs au secteur public cités en référence de la présente circulaire.

II.1. Le maître d'apprentissage

La présence quotidienne du maître d'apprentissage aux côtés de l'apprenti est une condition substantielle du contrat d'apprentissage (cf. *annexe 2*).

Sont applicables les dispositions spécifiques de droit commun, plus spécifiquement les articles L6223-5 à L6223-8 et R6223-6 et R6223-24 du code du travail qui définissent les conditions qualitatives pour pouvoir prétendre au titre de maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit ainsi exercer depuis au moins trois années des fonctions professionnelles dont l'accès atteste une qualification au moins équivalente à celle visée par le diplôme ou titre préparé par l'apprenti. Un maître d'apprentissage peut accueillir simultanément au plus deux apprentis.

Toutefois, un troisième apprenti peut lui être confié si ce dernier est dans le cadre d'une année de prolongation suite à son échec aux épreuves finales de l'année précédente.

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

Vous veillerez à désigner des maîtres d'apprentissage motivés et disponibles pour l'exercice de cette responsabilité et à leur offrir un accompagnement particulier pour le bon déroulement de cette mission : association à la procédure de recrutement de l'apprenti, formation préalable sur les attendus de la fonction, prise en compte de cette responsabilité dans le cadre de l'organisation du temps de travail, développement des échanges entre maîtres d'apprentissage, etc...

II.2. La formation

II.2.1 – Principes généraux

La formation des apprentis est dispensée dans un établissement de formation. Toutefois, l'établissement de formation peut conclure, avec un ou plusieurs centres de formation gérés par l'employeur public ou avec le CNFPT, une convention aux termes de laquelle ces établissements assurent une partie des formations technologiques et pratiques normalement dispensées par le centre de formation d'apprentis.

Lorsque l'employeur public n'est pas en mesure de proposer des tâches ou ne dispose pas des équipements ou techniques recouvrant l'ensemble des besoins de formation pratique nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre homologué préparé par l'apprenti qu'il emploie, il peut conclure une convention avec une ou plusieurs autres personnes morales de droit public ou entreprises afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation pratique. L'article 2 du décret n° 98-888 du 5 octobre 1998, pris en application de l'article 13 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes, précise les modalités de conclusion de cette convention.

L'employeur doit dans tous les cas assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti continue de suivre les enseignements dispensés par l'établissement de formation auprès duquel il est inscrit et doit se conformer au

règlement intérieur de l'établissement d'accueil auprès duquel il effectue sa formation pratique.

II.3. 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.

Toutefois, le fait que l'apprenti soit un salarié régi par le code du travail implique que certaines conditions de travail devront être éventuellement adaptées, notamment au regard de son âge.

En effet, outre les dispositions législatives et réglementaires spécifiques à l'apprentissage, celles concernant les « jeunes travailleurs » (au sens du droit du travail français et européen) s'appliquent.

Le « jeune travailleur » est en l'espèce un apprenti de moins de 18 ans. Ainsi, au regard de la quotité du temps de travail, vous veillerez à respecter les limites journalières et hebdomadaires suivantes :

	Durée maximale journalière de travail	Durée maximale hebdomadaire de travail	Remarques
Apprenti de <i>moins</i> de 18 ans	8 heures	35 heures	Période de travail ininterrompue de 4h30 maximum ; une pause de 30 mn consécutives minimum après ou entre chaque période de travail de 4h30 ; interdiction du travail de nuit (entre 22h et 6h) ; deux jours consécutifs de repos hebdomadaire.
Apprenti de <i>plus</i> de 18 ans	10 heures	48 heures exceptionnellement	44 heures maximum par semaine sur une période de 12 semaines consécutives

Le contrat d'apprentissage – qui est en principe à temps complet - sera conclu sur la base du nombre d'heures de travail hebdomadaire en vigueur collectivement dans le service utilisateur.

Tous les apprentis bénéficient des dispositions relatives aux éventuelles heures supplémentaires qui doivent leur être rémunérées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées (dans les limites et dans les conditions prévues par le code du travail).

Même si la loi ne le précise pas, la possibilité prévue à l'article L. 6222-25 du code du travail pour l'inspecteur du travail de délivrer une dérogation pour permettre à l'apprenti mineur d'effectuer des heures supplémentaires ne s'applique pas dans le secteur public.

Il est à noter que les heures passées en formation théorique (CFA ou établissement de formation) sont considérées comme du temps de travail effectif au regard de l'ensemble des droits et obligations qu'elles peuvent ouvrir.

Dans le mois précédant les épreuves terminales de la qualification visée, l'apprenti a droit à cinq jours de congés payés supplémentaires pour préparer ces épreuves, sauf si une session de préparation obligatoire est organisée dans le cadre de la formation théorique dans le même mois considéré.

II.4. Travaux interdits

Les jeunes travailleurs bénéficient d'une surprotection au titre des travaux dangereux réglementés et/ou en hauteur. La liste des travaux interdits (*cf. annexe 5*) s'applique aux apprentis de moins de 18 ans, voire, dans certains cas, aux apprentis majeurs.

Afin de garantir la santé et la sécurité des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, le code du travail interdit de les affecter à certaines catégories de travaux particulièrement dangereux (art. L. 4153-8 et art. D. 4153-15 à D. 4153-37 du code du travail). Cette interdiction concerne tous les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans.

Pour les besoins de la formation professionnelle des jeunes, et notamment des apprentis, il est possible de les affecter aux travaux réglementés (L. 4153-9) en application des articles D. 4153-15 à D. 4153-37. La procédure de dérogation prévue par le décret n° 2013-914 sera prochainement modifiée et une procédure de déclaration spécifique sera mise en œuvre dans la fonction publique de l'Etat.

II.5. La rupture du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage relève de modes de rupture particuliers et exclusifs au regard du droit commun du travail.

II.5.1 - Employeur et apprenti ont chacun la faculté de rompre unilatéralement le contrat, sans motivation, pendant les deux premiers mois de son exécution. Cette période commence à courir, non pas à la date d'embauche, mais au premier jour d'exécution réelle du contrat.

- *exemple : le CERFA est signé par les deux parties le 1^{er} août (embauche), pour un début d'exécution à compter du 1^{er} septembre ; la période de deux mois permettant une rupture unilatérale se terminera le 31 octobre.*

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

Si une partie au contrat utilise cette possibilité, elle doit, avant la date de fin de cette période, notifier, par écrit, sa décision à l'autre partie.

L'employeur doit alors informer de cette rupture l'établissement de formation théorique dans lequel est inscrit l'apprenti, ainsi que la Direccte auprès de laquelle le contrat d'apprentissage a été enregistré.

Il ne s'agit pas de considérer cette période de deux mois comme une « période d'essai » stricto sensu. En effet, le contrat est conclu avec l'apprenti pour que ce dernier se forme et parvienne à obtenir un diplôme, et non pour qu'il possède, dès l'embauche, les compétences professionnelles requises. Toutefois, en cas de rupture abusive pendant cette période, les principes jurisprudentiels relatifs à la période d'essai de droit commun pourront être appliqués par le Conseil des Prud'hommes territorialement compétent.

II.5.2 – Après l'expiration de cette période de deux mois, seuls trois autres modes de rupture sont admis.

II.5.2.1 – La rupture d'un commun accord : aussi nommée « rupture amiable », elle suppose un consentement « libre et éclairé » de chaque partie au contrat qui formaliseront, par écrit et en deux exemplaires originaux signés, le principe mutuel de rupture du contrat d'apprentissage à une date précise.

La rupture conventionnelle, dont disposent les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, n'est pas ouverte au contrat d'apprentissage.

II.5.2.2 – A défaut d'accord mutuel des parties au contrat d'apprentissage, ce dernier ne peut être rompu que par le juge prud'homal, saisi par l'apprenti ou l'employeur, d'une demande de résiliation judiciaire, et ce pour des motifs limitativement prévus par les textes (article L. 6222-18 du code du travail) : cas de faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ; inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Le Conseil des Prud'hommes, dont dépend territorialement le lieu principal d'exécution du contrat d'apprentissage, *statuant en la forme des référés*, pourra se prononcer sur l'imputabilité de la rupture, voire accorder à l'apprenti des dommages-intérêts au regard du préjudice subi.

Les deux principaux modes de rupture du droit commun du travail que sont la démission et le licenciement ne sont pas ouverts au contrat d'apprentissage.

II.5.2.3 - Dans le seul cas de la réussite aux épreuves finales du diplôme ou du titre préparé, l'apprenti peut prendre l'initiative de rompre son contrat avant son terme contractuellement prévu.

Dans ce cas, il doit adresser un écrit en ce sens à son employeur, en respectant un délai de prévenance de deux mois.

Ce délai de prévenance peut être réduit, voire supprimé, par l'employeur, à la demande écrite de l'apprenti (ce qui n'emportera pas rémunération de la période de délai de prévenance non effectuée).

L'apprenti peut également prévenir son employeur en conditionnant l'éventuelle rupture anticipée de son contrat à son succès aux épreuves du titre ou diplôme préparé.

Dans tous les cas de rupture du contrat d'apprentissage avant son terme initial, l'employeur doit en informer la Direccte chargée de l'enregistrement du contrat et l'établissement de formation auprès duquel l'apprenti était inscrit.

III. Les spécificités du contrat d'apprentissage dans le secteur public

III.1. La protection sociale et les principes de prise en charge et d'indemnisation du chômage des apprentis

III.1.1 La protection sociale

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public précitées (Ircantec). La prise en compte des droits validables à l'assurance vieillesse ouverts pendant la période d'apprentissage s'opère dans les mêmes conditions que celles prévues pour les apprentis du secteur privé.

L'Etat prend en charge, sur une base forfaitaire inférieure de 11 p. 100 au pourcentage de rémunération versé à l'apprenti, la totalité des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, imposées par la loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs, qui ont, en application de l'article L. 5424-1 du code du travail, adhéré au régime prévu à l'article L. 5422-13 du même code.

Restent à la charge de l'employeur la cotisation patronale de retraite complémentaire calculée sur la base forfaitaire dans les conditions décrites dans ce paragraphe, ainsi que la contribution au Fonds national d'aide au logement prévue au 1° de l'article L. 834-1 du code de la sécurité sociale, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles et, le cas échéant, le versement de la taxe de transport. L'Etat verse directement les cotisations qu'il prend en charge aux organismes concernés ; l'employeur public n'a pas à en faire l'avance.

Les bases forfaitaires applicables aux apprentis pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2014 sont disponibles dans la lettre circulaire Acoss n° 2014-032 du 18 août 2014.

Aucune cotisation salariale n'est due par l'apprenti.

III.1.2 Les principes de prise en charge et d'indemnisation du chômage des apprentis

L'article L. 5422-1 du code du travail pose le principe selon lequel les agents du secteur public bénéficient de l'indemnisation du chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. La convention d'assurance-chômage du 14 mai 2014 et les textes qui lui sont associés sont donc applicables aux agents du secteur public et s'imposent aux employeurs publics. En application des articles L. 5424-1 et L. 5424-2 du code du travail et de la loi du 17 juillet 1992 précitée, plusieurs options sont ouvertes aux employeurs publics :

1. **L’auto-assurance** est le principe : l’employeur public en auto-assurance assure lui-même le risque de chômage de ses agents. Il ne verse aucune contribution d’assurance-chômage, mais les agents placés sous ce régime sont assujettis à la contribution exceptionnelle de solidarité. Il prend à sa charge l’indemnisation chômage de ses anciens agents.

L’employeur public en auto-assurance qui le souhaite peut confier la gestion de l’indemnisation du chômage de ses agents à Pôle-emploi via une convention de gestion. Le montant des allocations versées et les frais de gestion engagés par Pôle-emploi lui sont facturés.

2. **L’adhésion au régime d’assurance chômage** : les employeurs publics, à l’exception de l’Etat et de ses établissements publics administratifs, peuvent adhérer au régime d’assurance-chômage pour leurs agents non-titulaire et non-statutaires. L’adhésion est toujours décidée pour l’ensemble de cette catégorie de salariés. L’employeur verse des contributions d’assurance-chômage. L’indemnisation est prise en charge par le régime d’assurance-chômage par l’intermédiaire de Pôle-emploi. En ce qui concerne les apprentis, l’employeur public est totalement exonéré de cotisation chômage en vertu du V de l’article 20 de la loi du 17 juillet 1992 précitée.

3. **Un régime spécifique²**, dont les conditions d’application sont définies par l’accord du 14 mai 2014 relatif au régime d’assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public, et pris en application du V de l’article 20 de la loi du 17 juillet 1992 précitée, s’applique aux apprentis des employeurs en auto-assurance qui le choisissent. Ce régime revêt un double avantage pour les employeurs :

- il permet, par dérogation aux règles précédentes, aux employeurs publics en auto-assurance d’adhérer au régime d’assurance-chômage pour leurs seuls apprentis, à l’exclusion de tout autre salarié,

- l’employeur public est totalement exonéré de cotisation chômage. L’Etat prend 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 majorée d’un supplément de cotisation fixé à 2.4% du salaire brut. L’indemnisation de l’ex-apprenti demandeur d’emploi est versée par Pôle-emploi pour le compte du régime d’assurance chômage.

III.2. Apprentissage et handicap

Que l’apprenti soit reconnu travailleur handicapé lors de la conclusion ou au cours de l’exécution du contrat, il peut bénéficier d’aménagements légaux et réglementaires, notamment en ce qui concerne la durée du temps de travail, l’organisation de celui-ci, ainsi que les modalités de formation théorique.

² Références :

- articles L. 5424-1 et L. 5424-2 du code du travail ;
- loi du 17 juillet 1992 précitée ;
- loi n° 96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l’apprentissage ;
- accord du 14 mai 2014 relatif au régime d’assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public, annexé à la convention d’assurance chômage du 14 mai 2014 relative à l’indemnisation du chômage ;
- lettres circulaires ACOSS n° 2012-0000063 et n° 2013-0000012.

La durée du contrat d'apprentissage peut également être portée à quatre ans. Dans ce cas, la rémunération de la dernière année se verra appliquer une majoration de 15 points du salaire auquel l'apprenti peut prétendre.

Un dispositif d'aides particulières est prévu par le FIPHFP visant à développer des contrats d'apprentissage aménagés pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Vous trouverez au point IV.3 le lien afférent.

III.3. Le contrôle de la période d'apprentissage

L'inspection de l'apprentissage (rectorat pour les formations débouchant sur un diplôme de l'éducation nationale, direction régionale de l'agriculture et de la forêt pour les diplômes de l'enseignement agricole) est chargée de procéder au contrôle de la formation dispensée aux apprentis dans les services de l'Etat, les collectivités locales et les établissements énumérés dans la présente circulaire.

Les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 6251-1 du code du travail relatives à l'intervention de l'inspection du travail en matière d'apprentissage ne sont pas applicables à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Il en est de même de la procédure de retrait d'agrément fixée à l'article L. 6223-1 du même code lorsque l'apprenti est placé dans une situation dangereuse.

III.4. Les services accomplis par les apprentis

Les services accomplis par l'apprenti au titre du contrat d'apprentissage ne peuvent être assimilés comme services effectifs au sens des dispositions applicables aux fonctionnaires, aux agents publics ou aux agents employés par les personnes morales précitées (VIII de l'article 20 de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992).

En outre, les apprentis ne peuvent pas se prévaloir de la durée de leur contrat d'apprentissage dans le cadre des procédures de recrutement, et, le cas échéant, d'un reclassement dans les fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière. La durée d'expérience professionnelle acquise pendant la période d'apprentissage ne peut pas non plus être retenue à l'appui de la validation des acquis de l'expérience en vue de la délivrance d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique ou d'un titre professionnel.

En revanche, cette période de formation pourra être mise en avant dans le cadre des épreuves de recrutement (notamment épreuve orale d'admission des concours externes) qui tendent à être de plus en plus axées sur l'expérience professionnelle des candidats.

IV. Les textes applicables

IV.1. Le code du travail

Le contrat d'apprentissage étant un contrat de droit privé, les règles du code du travail s'appliquent.

Toutefois, le particularisme des organismes employeurs entrant dans le champ d'application de cette circulaire empêche de facto l'application de certains articles du code du travail.

IV.2. Les autres dispositions législatives et réglementaires

- loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 modifiée portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle ;
- loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes ;
- loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
- loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial ;
- décret n° 98-888 du 5 octobre 1998 modifié, pris en application de l'article 13 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes

Vous veillerez à consulter l'ensemble de ces textes dans leur version en vigueur.

IV.3. Renvois et aides en liens

- employeurs et apprentis peuvent utiliser également le « portail de l'alternance » pour se renseigner, voire poser des questions : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr>
- pour trouver la Direccte dont dépend le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage : <http://www.direccte.gouv.fr/>
- en ce qui concerne le dispositif d'aides particulières est prévu par le FIPHFP visant à développer des contrats d'apprentissage aménagés pour les personnes en situation de handicap dans la Fonction publique : <http://www.fiphfp.fr/Au-service-des-employeurs/Aides-FIPHFP/Aides-au-recrutement/Apprentissage-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap-dans-la-Fonction-publique>
- pour connaître les coordonnées des médecins agréés, voir les sites Internet des ARS : ex Ile de France : <http://www.ars.iledefrance.sante.fr/Liste-des-medecins-agrees.127532.0.html>

En ce qui concerne les éventuelles difficultés d'application de la présente circulaire, vous pouvez prendre contact avec les services compétents au regard des points suivants :

- **Direccte** dont dépend le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage : demande d'enregistrement du contrat d'apprentissage.
- Direction générale de l'administration et de la fonction publique (**DGAFP**) : champ d'application, protection sociale (*point 9*), formation (*point 11*), conditions publiques de recours à l'apprentissage (*point 12*), contrôle (*point 13*), animation, coordination et bilan du dispositif (*point 14*) :
 - BAL fonctionnelle : questions-apprentissage.dgafp@finances.gouv.fr
- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (**DGEFP**) : toutes questions juridiques relevant du droit du travail :
 - Albert Parisot – Juriste en droit social en charge de l'alternance : albert.parisot@emploi.gouv.fr

Annexe 1

Le CERFA apprentissage (extrait) et sa notice explicative

Point d'attention : au regard de la spécificité de l'employeur « public », les éléments de rémunération de l'apprenti doivent prendre en compte les dispositions réglementaires spécifiques (voir point I.2 de la circulaire).

Extrait du CERFA

Contrat d'apprentissage (art. L6211-1 et suivants du code du travail)

☐ Contrat

☐ Avenant

Extraits

Mode contractuel de l'apprentissage ☐ L ☐ A

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 : ☐ L ☐ A

N° Voie

Employeur spécifique : ☐ L ☐ A

Complément

Code activité de l'entreprise (NAF) : ☐ L ☐ A

Code postal ☐ L ☐ A Commune :

Effectif salarié de l'entreprise ☐ L ☐ A

Téléphone : ☐ L ☐ A / Télécopie : ☐ L ☐ A

Convention collective applicable : Code IDCC de la convention ☐ L ☐ A

Courriel : ☐ L ☐ A @ ☐ L ☐ A

*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage : ☐

L'APPRENTI(E)

Nom de naissance et prénom :

Date de naissance : ☐ L ☐ A ☐ M ☐ F

Adresse : N° Voie

Département de naissance : ☐ L ☐ A

Code postal ☐ L ☐ A Commune :

Commune de naissance : ☐ L ☐ A

Téléphone : ☐ L ☐ A

Nationalité : ☐ L ☐ A Régime social : ☐ L ☐ A

Courriel :

Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé : ☐ oui ☐ non

Représentant légal (renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)

Situation avant ce contrat : ☐ L ☐ A

Nom de naissance et prénom :

Dernier diplôme ou titre préparé : ☐ L ☐ A Dernière classe / année suivie : ☐ L ☐ A

Adresse : N° Voie

Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :

Code postal : ☐ L ☐ A Commune :

Diplôme ou titre le plus élevé obtenu : ☐ L ☐ A

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°1 :

Date de naissance : ☐ L ☐ A ☐ M ☐ F

Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°2 :

Date de naissance : ☐ L ☐ A ☐ M ☐ F

☐ L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.

LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant : ☐ L ☐ A

Type de dérogation : ☐ L ☐ A renseigner si une dérogation a été demandée pour ce

Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant : ☐ L ☐ A (renseigner si ce contrat a eu lieu dans la même

Date d'embauche : ☐ L ☐ A Date de début d'exécution du contrat : ☐ L ☐ A Si avenant, date d'effet : ☐ L ☐ A

Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : ☐ L ☐ A Durée hebdomadaire du travail : ☐ L heures ☐ L minutes

Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : ☐ oui ☐ non

Rémunération

* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)

1^{ère} année, du ☐ L ☐ A au ☐ L ☐ A : ☐ L % du ☐ L * ; du ☐ L ☐ A au ☐ L ☐ A : ☐ L % du ☐ L *

2^{ème} année, du ☐ L ☐ A au ☐ L ☐ A : ☐ L % du ☐ L * ; du ☐ L ☐ A au ☐ L ☐ A : ☐ L % du ☐ L *

3^{ème} année, du ☐ L ☐ A au ☐ L ☐ A : ☐ L % du ☐ L * ; du ☐ L ☐ A au ☐ L ☐ A : ☐ L % du ☐ L *

4^{ème} année, du ☐ L ☐ A au ☐ L ☐ A : ☐ L % du ☐ L * ; du ☐ L ☐ A au ☐ L ☐ A : ☐ L % du ☐ L *

Salaire brut mensuel à l'embauche : ☐ L ☐ A €

Caisse de retraite complémentaire : ☐ L ☐ A

Avantages en nature : Nourriture : ☐ L ☐ A € / jour

Logement : ☐ L ☐ A € / mois

Prime de panier : ☐ L ☐ A € / mois

Déroulement de la procédure :

L'employeur adresse le dossier complet à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont relève territorialement le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage (pour le secteur « public ») au plus tard dans les 5 jours (ouvrables) qui suivent le début d'exécution du contrat.

Le dossier complet comporte :

- les rubriques du formulaire renseignées : toutes les informations demandées sont nécessaires à l'instruction du dossier ;
- l'attestation de l'employeur quant à l'éligibilité du maître d'apprentissage à cette fonction (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) : cette éligibilité peut être contrôlée dans le cadre de l'instruction du dossier par la Direccte ;
- l'attestation de l'employeur de disposer de l'ensemble des pièces justificatives liées au contrat (matérialisée par la case à cocher sur le formulaire) : la Direccte peut vous demander ces documents dans le cadre de l'instruction du dossier.

Attention, un dossier incomplet ne pourra pas être instruit et vous sera directement renvoyé.

La DIRECCTE dispose de 15 jours (ouvrables) à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre sa décision.

- Si le contrat est conforme aux règles législatives, réglementaires en vigueur, la Direccte enregistre le contrat et celui-ci peut commencer ou se poursuivre. L'absence de réponse de la Direccte au terme du délai d'instruction vaut acceptation d'enregistrement ;
- Si une non-conformité est constatée au cours de l'instruction, la Direccte peut, soit refuser immédiatement le contrat, soit demander la modification par l'employeur du ou des points de non-conformité, et ce dans le délai prévu pour l'instruction ;
- La modification doit être apportée sur un nouveau formulaire complet édité en 3 exemplaires, datés du jour de la modification, et signés derechef par les parties ;
- Faute d'envoi des formulaires modifiés par l'employeur avant la fin du délai d'instruction, l'enregistrement du contrat d'apprentissage est refusé.

Attention, un contrat d'apprentissage dont l'enregistrement est refusé par la DIRECCTE ne peut pas débiter ou ne peut plus recevoir exécution.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'apprenti ou l'employeur pendant les deux premiers mois ou, passé ce délai, par commun accord ou décision de résiliation judiciaire du Conseil des Prud'hommes, saisi par l'une ou l'autre des parties au contrat. La rupture du contrat doit faire l'objet d'un écrit, qui est notifié au directeur du CFA ou de l'établissement de formation, et à la Direccte ayant enregistré le contrat.

PRECISIONS POUR COMPLETER LES RUBRIQUES DU CERFA

Mode contractuel de l'apprentissage :

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

L'EMPLOYEUR

Type d'employeur

Privé

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

Public

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

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

Employeur spécifique

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

Code NAF

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

Code IDCC

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

Effectif salarié de l'entreprise

L'effectif renseigné est celui de l'employeur dans sa globalité et pas seulement l'effectif de l'établissement d'exécution du contrat.

L'APPRENTI(E)

Département de naissance : indiquez le numéro du département.

Pour les personnes nées à l'étranger, indiquez 099.
alternance

Nationalité :

1 Française

2 Union Européenne

3 Etranger hors Union Européenne

Assurez-vous que le salarié étranger, non citoyen européen, dispose au début du contrat d'un titre de séjour valable l'autorisant

(inscrite à travailler en France et d'une autorisation de travail délivrée dans le cadre de l'article L. 5221-5 du code du travail.

Situation avant contrat :

1 Scolaire (hors DIMA)

2 Dispositif d'initiation aux métiers en

(DIMA) ou autre classe préparatoire à l'apprentissage (CLIPA, CPA...)

3 Etudiant

4 Contrat d'apprentissage

5 Contrat de professionnalisation

6 Contrat aidé

7 Stagiaire de la formation professionnelle

8 Salarié

9 Personne à la recherche d'un emploi

ou non au Pôle Emploi)

10 Inactif

Régime social :

1 MSA

2 URSSAF

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

Diplômes et titres de l'apprenti

Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus

10 Doctorat

11 Master professionnel/DESS/diplôme grande école

12 Master recherche/DEA

19 Autre diplôme ou titre de niveau bac+5 ou plus

Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4

21 Master professionnel (M1+M2 ou seul M2)

22 Master général (M1+M2 ou seul M2)

23 Licence professionnelle

24 Licence générale

29 Autre diplôme ou titre de niveau bac +3 ou 4 formation)

Dernière année ou classe suivie par l'apprenti

01 l'apprenti a suivi la dernière année du cycle de formation et a obtenu le diplôme ou titre

11 l'apprenti a suivi la 1^{ère} année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante)

12 l'apprenti a suivi la 1^{ère} année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)

21 l'apprenti a suivi la 2^e année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante)

22 l'apprenti a suivi la 2^e année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de

Diplôme ou titre de niveau bac +2

31 Brevet de Technicien Supérieur adapté)

32 Diplôme Universitaire de technologie validée

39 Autre diplôme ou titre de niveau bac+2 formation)

Diplôme ou titre de niveau bac secondaire

41 Baccalauréat professionnel

42 Baccalauréat général

43 Baccalauréat technologique

49 Autre diplôme ou titre de niveau bac

Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

51 CAP

poursuivre

52 BEP

53 Mention complémentaire

59 Autre diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

Aucun diplôme ni titre

60 Aucun diplôme ni titre professionnel

d'un bac

31 l'apprenti a suivi la 3^e année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante, cycle

32 l'apprenti a suivi la 3^e année du cycle mais ne l'a pas

(échec aux examens, interruption ou abandon de

40 l'apprenti a achevé le 1^{er} cycle de l'enseignement

(collège)

41 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 3^e

42 l'apprenti a interrompu ses études en classe de 4^e

Exemple :

Avant le contrat d'apprentissage, le candidat, titulaire

général, était en première année de BTS qu'il souhaite

en apprentissage

Dans la rubrique « apprenti », indiquez

« diplôme le plus élevé = 42 »,

« dernier diplôme ou titre préparé = 31 »

et « dernière classe suivie = 11 ».

Dans la rubrique formation,

indiquez « diplôme ou titre visé = 31 ».

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

Le maître doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par les textes de droit public de référence. Il peut encadrer au maximum 2 apprentis plus un « redoublant » (article R. 6223-6 du code du travail). En cochant cette case, l'employeur atteste que le maître d'apprentissage répond bien à l'ensemble de ces critères.

LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant :

Contrat initial

11 Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti

Suite de contrats entre l'apprenti et l'employeur ou contrat conclu avec un apprenti ayant déjà effectué un contrat d'apprentissage auprès d'un autre employeur

21 Renouvellement de contrat chez le même employeur

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

23 Contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu

Avenant : modification des conditions du contrat

31 Modification de la situation juridique de l'employeur

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

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

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

35 Modification du diplôme préparé par l'apprenti

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

Type de dérogation :

11 Age de l'apprenti inférieur à 16 ans

12 Age supérieur à 25 ans : cas spécifiques prévus dans le code du travail

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

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

31 Début de l'apprentissage hors période légale (plus de 3 mois avant ou après la date de début du cycle de formation)

40 Troisième contrat pour une formation de même niveau

50 Cumul de dérogations

60 Autre dérogation

Grille de rémunération légale minimale

	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{er} année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC ou SMC
2 ^e année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC ou SMC
3 ^e année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC ou SMC

En cas de réduction de durée, les années non effectuées sont comptées pour la rémunération.

Exemple : un apprenti de 19 ans autorisé à effectuer un CAP en un an au lieu de deux sera rémunéré à hauteur de 49% du SMIC.

En cas de succession de contrats d'apprentissage, la rémunération ne peut être inférieure au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

Exemple : un apprenti de 20 ans qui suite à un BTS en apprentissage intègre une licence professionnelle sera rémunéré à hauteur de 49% du SMIC.

En cas de redoublement, la rémunération est maintenue au niveau de la dernière année.

Pour effectuer une simulation assistée du calcul de la rémunération légale, consultez le portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr

Vous devez prendre en compte les éventuelles majorations de ces taux pour les apprentis dans le secteur « public » (pour les seuls niveaux IV et III).

LA FORMATION

Niveau du diplôme ou titre visé : Reportez-vous à la table « diplômes et titres de l'apprenti » dans la rubrique « Apprenti ».

Code du diplôme : Renseignez –vous auprès de l'établissement de formation responsable.

Inspection pédagogique compétente :

1 éducation nationale

2 agriculture

3 jeunesse et sport

4 autres

LES PIECES JUSTITIFICATIVES

Les pièces justificatives qui peuvent être demandées à l'employeur par les services d'enregistrement ou d'inspection en vue de la vérification de la complétude du dossier sont les suivantes :

- Le titre ou diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée par l'apprenti ;
- Les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;
- L'avis favorable du recteur d'académie, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale lorsque le maître d'apprentissage n'a pas les titres ou diplômes requis ;
- La décision prise par le recteur d'académie, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de réduire ou d'allonger la durée du contrat ;
- La décision prise par le recteur d'académie le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de fixer le début de l'apprentissage hors période légale.

Annexe 2

Les grandes étapes du contrat d'apprentissage

1^{ère} étape : Avant l'arrivée de l'apprenti auprès d'un employeur public

Délais	Actions à mener	Organismes à contacter	Observations
<u>Mars/avril/ mai/juin</u> de l'année d'entrée de l'apprenti auprès d'un employeur « public »	- Recenser et identifier les possibilités d'accueil en apprentissage	Selon l'organisation et le fonctionnement, instances compétentes dans chaque structure (responsables RH en lien avec les responsables métiers)	- écrire le descriptif de l'offre d'apprentissage
	- Identifier le maître d'apprentissage	A l'interne de votre structure	- Vérifier les compétences pédagogiques et professionnelles du maître d'apprentissage. - S'assurer de la motivation du maître d'apprentissage et l'accompagner dans sa démarche
	- Prendre contact avec le CFA ou l'établissement de formation	Offres des formations par apprentissage disponible sur le site du Conseil Régional	- Valider le choix du diplôme - Demander un devis du coût de la formation
	- Présenter le projet pour avis aux instances compétentes en matière de recrutement de personnel	Selon l'organisation et le fonctionnement, instances compétentes dans chaque structure (comités techniques dans la fonction publique ou instances équivalentes)	- Obtenir l'avis sur les conditions d'accueil et formation des apprentis - Respecter le délai de saisine
	- Faire valider la création de la fonction d'apprenti	Selon l'organisation et le fonctionnement, instances compétentes dans chaque structure (Ministère ou collectivités territoriales)	- Décision sur l'engagement financier et mise en œuvre de l'apprentissage
	- Déposer l'offre d'apprentissage	- BIEP- Pôle Emploi – Missions locales, CFA, établissement de formation concerné pour recueillir les candidatures d'apprentis, ...	
<u>Juin/juillet/août /septembre...</u> Soit au plus tôt trois mois avant le début de la formation et au plus tard trois mois après	- Se procurer le contrat d'apprentissage	disponible sur https://www.alternance.emploi.gouv.fr	- Formulaire CERFA n° FA13 - Notice explicative CERFA
	- Procéder aux entretiens de recrutement	Service RH avec le maître d'apprentissage	
	-Constituer le dossier administratif du contrat	- UT – DIRECCTE dont dépend territorialement le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage	- le lieu du contrat peut être différent du siège de la structure publique. Le contrat doit alors le mentionner ; - la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs agents constituant une « équipe tutorale » (joindre l'imprimé) ; - une formation complémentaire avec une tierce structure publique ou privée peut être prévue (joindre l'imprimé).
	- Inscrire l'apprenti à la visite médicale	- Médecin agréé	- Liste des médecins agréés disponible auprès des UT – DIRECCTE – voir site des ARS qui dispose de la liste des médecins agréés : ex ARS Ile de France :

			http://www.ars.iledefrance.sante.fr/Liste-des-medecins-agrees.127532.0.html
	- Veiller à l'inscription de l'apprenti au CFA ou dans l'établissement de formation	- CFA ou établissement de formation choisi selon le diplôme ou le titre professionnel préparé	- Signature d'une convention CFA/employeur public pour le financement de la formation - Visa du CFA/ établissement de formation sur le contrat d'apprentissage
<u>Au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard le 1^{er} jour de l'embauche</u>	- Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)	- URSSAF dont dépend l'établissement	- La DPAE permet l'immatriculation du jeune à la Sécurité Sociale

2ème étape : Après l'arrivée de l'apprenti auprès d'un employeur public

Délais	Actions à mener	Organismes à contacter	Observations
<u>A l'arrivée de l'apprenti dans la structure</u>	- Inscrire l'apprenti au tableau des effectifs - Transmettre le CERFA au service d'enregistrement de la Direccte compétente	- Service DRH - UT – DIRECCTE	Dossier complet : - les 3 exemplaires signés (employeur, apprenti) et visés par le CFA ou l'établissement de formation
<u>Dès la conclusion du contrat ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables de l'exécution du contrat</u>	- Déclarer l'apprenti à la caisse de Retraite complémentaire de l'employeur public - Régime d'indemnisation chômage	- IRCANTEC - cf. III.1.2 et annexe 6 de la présente circulaire	Exonération totale des charges sociales patronales et salariales y compris de la cotisation d'assurance chômage lorsque l'employeur public adhère au régime prévu à l'article L. 5422-13 du code du travail sauf dans les cas prévus à l'article L. 5424-1 du code du travail
<u>A réception du contrat d'apprentissage et de ses pièces annexes par les UT - DIRECCTE</u>	Si le dossier est <i>complet</i> , l'UT-DIRECCTE a 15 jours pour « enregistrer » et « valider » le contrat. Si le dossier est <i>incomplet</i> ou <i>mal renseigné</i> , l'UT-DIRECCTE doit dans ce délai de 15 jours informer l'employeur public et demander les éléments complémentaires.	- UT – DIRECCTE	

3ème étape : Pendant le contrat d'apprentissage

Délais	Actions à mener	Organismes à contacter	Observations
Pendant la période des deux premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage	- Participer au premier entretien pédagogique organisé par le CFA/ établissement de formation	Le CFA / établissement de formation contacte la structure d'accueil de l'apprenti	Le CFA / établissement de formation convie à l'entretien l'employeur, le maître d'apprentissage, le formateur, l'apprenti, et éventuellement le représentant légal de l'apprenti mineur
Tout au long du contrat	- Assurer la formation pratique de l'apprenti - Participer aux rencontres prévues par le CFA/ établissement de formation et recevoir le référent chargé de suivre l'apprenti - S'assurer de l'assiduité du jeune au CFA / établissement de formation et prendre le cas échéant, les mesures nécessaires en cas d'absences injustifiées		La formation pratique dans l'établissement public doit être en relation directe avec le diplôme visé. Des outils de communication (livret d'apprentissage, carnet de liaison...) permettent d'accompagner le parcours du jeune en CFA/ établissement de formation et dans l'établissement public.
Evénements en cours de contrat	- Compléter et signer un avenant au contrat d'apprentissage	- UT – DIRECCTE	Un avenant est nécessaire en cas de changement : d'adresse de l'apprenti, du maître d'apprentissage ... <i>par exemple</i> .
En cas d'arrêt du contrat	- Notifier la rupture auprès du CFA / établissement de formation et du service ayant enregistré le contrat (UT-DIRECCTE)	- CFA - UT – DIRECCTE	Trois possibilités de rupture de contrat : - pendant les 2 premiers mois du contrat (rupture par l'un ou l'autre des signataires) de manière unilatérale ; - après le 2 ^{ème} mois, sur commun accord des parties (écrit et signatures obligatoires de toutes les parties) ; - suite à l'obtention du diplôme et avant la date de fin de contrat (rupture à l'initiative de l'apprenti). <i>Rappel : en dehors de ces cas, la résiliation judiciaire du contrat ne peut être décidée que par le Conseil des Prud'hommes qui statue en la forme des référés (procédure rapide).</i>

Annexe 3

Le maître d'apprentissage

➤ Vous venez de recruter un jeune en contrat d'apprentissage

Votre mission par rapport au jeune est double :

- En qualité d'employeur, vous l'accueillez et lui donnez le moyen de réussir son intégration dans votre service ;
- En qualité de maître d'apprentissage, vous lui transmettez les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'acquisition d'une compétence professionnelle lui permettant de préparer un diplôme ou un titre professionnel donné ;

Votre partenaire pour réussir cet investissement est le CFA / établissement de formation :

- Le Centre de Formation d'Apprenti (CFA) / établissement de formation dispense l'enseignement requis pour valider la qualification du jeune et assure la coordination pédagogique ;
- Il exerce également une fonction de conseil et de suivi pendant toute la durée du contrat.

➤ Le service : un lieu de formation

C'est au sein de votre service que le jeune découvre les exigences de la vie professionnelle et construit son savoir-faire technique.

Votre service est le cadre où il va réaliser son projet professionnel.

En lui donnant les moyens de transférer dans votre service ses acquis de formation, vous optimisez ses chances de succès. Le parcours de formation que vous élaborez à partir de la définition de son poste, vous permet de piloter sa progression. Il sert d'axe de référence au jeune pendant toute la durée de son contrat.

➤ Quel est le rôle du maître d'apprentissage ?

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de l'apprenti au sein du service. Il peut être seul ou référent en équipe tutorale. Il doit être impérativement présent sur le lieu où travaille l'apprenti.

- Il accueille l'apprenti dans le service, et lui présente son activité professionnelle, et le personnel.

Pour réussir l'intégration de l'apprenti dans le service, le moment de l'accueil est capital. Accueillir, c'est prendre le temps de lui présenter l'activité du service, les collaborateurs, et la mission qui lui est confiée.

- Il l'accompagne dans la découverte du métier, organise et planifie son poste de travail et lui transmet des savoirs professionnels.

L'apprenti ne maîtrisant pas toutes les contraintes et les impératifs de la vie professionnelle, c'est progressivement que pourront lui être confiées des missions de plus en plus importantes. Il est nécessaire de l'accompagner, de lui laisser un droit à l'erreur et de définir avec lui son parcours dans le service pendant son cycle de formation.

- Il se tient informé des éléments relatifs à la formation au CFA/ établissement de formation : il s'assure que l'apprenti est bien assidu au cours, il s'informe des résultats obtenus au CFA, accueille le formateur référent responsable du suivi dans son service.

L'utilisation des documents de liaison avec le CFA / établissement de formation (carnet de liaison), les relations avec les formateurs et responsables pédagogiques de la formation sont essentiels.

- Il communique avec l'apprenti.

L'apprenti quitte le monde scolaire pour le monde professionnel. L'accompagner dans sa découverte et instaurer une relation de confiance est indispensable pour réussir ensemble ce parcours. Cela signifie : communiquer, valoriser ses réussites, prendre en compte ses propositions, échanger sur l'activité du service et les cours dans le CFA/ établissement de formation.

Le contrat d'apprentissage, qui comporte des obligations éducatives générales, vise à l'acquisition de compétences professionnelles spécifiques à un métier donné, et doit se donner comme objectif l'autonomie du jeune et l'accompagnement à la réalisation de son projet diplômant.

- **Des obligations éducatives générales**

L'apprentissage permet au jeune d'être confronté à la réalité de la vie sociale, parfois très tôt (16 ans, voire 15 ans révolus), à un âge où le besoin de repères est important. Votre rôle à ce niveau est complémentaire à celui du CFA / établissement de formation et des parents (pour les mineurs).

Les relations de travail, le respect des horaires, l'attention et la rigueur dans le travail, le respect des règles de vie sociale et professionnelle et le respect des autres sont autant de notions que l'apprenti doit intégrer et auxquelles il est nécessaire d'être attentif.

- **L'acquisition de compétences spécifiques :**

La formation par apprentissage doit préparer l'apprenti à l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre professionnel donné. Il est, à cet égard, très important de bien connaître les objectifs du diplôme, les compétences à acquérir, le niveau de technicité auquel il faut préparer l'apprenti (*voir annexe 3*).

Autant que faire se peut, l'activité dans le service et les tâches confiées doivent permettre au jeune de faire le lien avec le CFA/ établissement de formation, d'illustrer les apports théoriques, techniques et méthodologiques.

Dans l'hypothèse où l'activité de votre service ne permettrait pas de couvrir la totalité des compétences requises, une convention de formation complémentaire, limitée dans le temps, peut être envisagée avec un autre service, voire une autre structure publique éligible à l'apprentissage, vous permettant de satisfaire vos obligations. Le CFA/ établissement de formation et le service des

ressources humaines de votre service restent vos interlocuteurs pour vous aider à en déterminer les modalités.

- **L'autonomie du jeune et l'accompagnement à la réalisation de son projet :**

La finalité de l'acte éducatif et formatif que constitue l'apprentissage est l'autonomie du jeune. Quel que soit le niveau du diplôme préparé, il s'agit de former (dans l'intérêt du jeune comme des futurs employeurs) des professionnels responsables, capables de mener une tâche en toute autonomie (dont la difficulté doit évidemment correspondre aux exigences du diplôme en question).

Pour cela, sur les deux ans (en principe) de formation, il faut veiller à placer le jeune en situation d'activité autonome progressive. Cela passe par différentes phases, (consignes plus ou moins détaillées, tâches plus ou moins globales... jusqu'à l'autonomie complète), dont la durée sera forcément très variable d'un individu à l'autre.

L'observation quotidienne que vous effectuerez, votre expérience personnelle, vos compétences doivent vous permettre de mener à bien ce travail important d'évaluation permanente.

Chaque situation de travail est une occasion pour lui de se former ; la qualité de votre accompagnement fera la qualité de son apprentissage et la réussite de son projet de formation ou d'insertion dans la vie active.

Annexe 4

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DES NIVEAUX DE QUALIFICATION

➤ Si l'apprenti vise un CAP (**diplôme de niveau V**) :

L'apprenti est essentiellement un exécutant placé sous la responsabilité directe du maître d'apprentissage. Il utilise les différentes techniques et exécute les opérations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées.

Le maître d'apprentissage devra particulièrement être attentif à :

- La compréhension des consignes ;
- La réalisation satisfaisante des tâches ;
- Au respect des règles de sécurité.

Le maître d'apprentissage veillera à ce que l'apprenti acquiert un certain nombre de comportements professionnels :

- Ecoute et application des consignes ;
- Appropriation des gestes professionnels ;
- Respect des règles de vie au travail ;
- Autonomie progressive dans l'exécution des tâches.

➤ Si l'apprenti vise un Bac professionnel ou un Brevet Professionnel (**diplômes de niveau IV**)

L'apprenti doit parvenir à maîtriser les différentes techniques et opérations nécessaires à la réalisation et au suivi des travaux. Son degré de maîtrise pourra lui permettre d'assurer l'encadrement d'une équipe sur une tâche pour un chantier ou une mission donnée.

Le maître d'apprentissage devra particulièrement être attentif à :

- La qualité d'organisation et l'animation de l'équipe ;
- La prise progressive de responsabilité.

Le maître d'apprentissage veillera à ce que l'apprenti acquiert un certain nombre de comportements professionnels :

- Le sens de la communication ;
- La conscience professionnelle ;
- La capacité d'initiative ;
- L'autonomie (dans la conception, l'exécution et le suivi des tâches).

➤ Si l'apprenti vise un BTS (**diplôme de niveau III**)

Il maîtrise les différentes techniques, opérations nécessaires : son degré de maîtrise lui permet d'assurer l'encadrement d'une équipe sur un chantier ou une mission donnée.

Le maître d'apprentissage devra particulièrement être attentif à :

- La maîtrise et la gestion du chantier ou de la mission donnée ;
- La maîtrise de la communication avec les partenaires ;
- La capacité de prise de décision dans les choix techniques en relation avec les objectifs de production du service ;
- La coordination et gestion des ressources humaines.

Le maître d'apprentissage veillera à ce que l'apprenti acquiert un certain nombre de comportements professionnels :

- La maîtrise de la communication avec les partenaires ;
- La disponibilité et l'adaptation ;
- Le sens des responsabilités, la capacité de prise de décision dans les choix techniques en relation avec les objectifs de production du service.

➤ Si l'apprenti vise une licence professionnelle (**diplôme de niveau II**)

Le maître d'apprentissage veillera à ce que l'apprenti ait acquis un certain nombre de comportements professionnels :

- La maîtrise de la communication avec les partenaires ;
- La disponibilité et l'adaptation ;
- Le sens des responsabilités, la capacité de prise de décision dans les choix techniques en relation avec les objectifs de production de l'entreprise.

L'apprenti sera à même de mettre en pratique l'ensemble des acquis des niveaux précédents, et de développer ses compétences professionnelles pratiques au regard de l'enseignement théorique reçu.

➤ Si l'apprenti vise un Master ou un diplôme d'ingénieur (**diplômes de niveau I**)

Il faut rappeler que le Master est un diplôme qui se prépare en deux années (master 1 + master 2).

A ce titre, ce diplôme peut être obtenu de deux manières *en contrat d'apprentissage* :

- un contrat de 2 ans : M1 + M2 ;
- un contrat d'1 an : seul M2.

Il n'est pas possible de conclure un contrat d'apprentissage d'une année pour la seule année de M1 qui n'est pas en soi diplômante.

L'apprenti devra être en mesure de prendre des initiatives dans le cadre de sa formation pratique, et ce directement en lien avec l'enseignement théorique reçu.

Chaque niveau de formation correspond à des objectifs et des tâches qui diffèrent (rappelées succinctement ci-dessus). Le CFA ou l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit vous aideront à connaître les aspects pédagogiques et réglementaires permettant le choix du parcours de formation de l'apprenti et les conditions de sa mise en œuvre.

Annexe 5

Les travaux interdits aux jeunes âgés de quinze ans à moins de dix-huit ans

- Extraits du code du travail -

Travaux portant atteinte à l'intégrité physique ou morale

Article D.4153-16 : Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent.

Travaux exposant à des agents chimiques dangereux

Article D. 4153-17 : I. - Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux définis aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, à l'exception des agents chimiques dangereux qui relèvent uniquement d'une ou de plusieurs des catégories de danger définies aux 2° et 15° de l'article R. 4411-6 ou aux sections 2.4, 2.13, 2.14 et à la partie 4 de l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008.

II. - Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Article D. 4153-18 : I. - Il est interdit d'affecter les jeunes à des opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1, 2 et 3 définis à l'article R. 4412-98.

II. - Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I pour des opérations susceptibles de générer une exposition à des niveaux d'empoussièrement de fibres d'amiante de niveau 1 ou 2 définis à l'article R. 4412-98 dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Travaux exposant à des agents biologiques

Article D. 4153-19 : Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant aux agents biologiques de groupe 3 ou 4 au sens de l'article R. 4421-3.

Travaux exposant aux vibrations mécaniques

Article D. 4153-20 : Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant à un niveau de vibration supérieur aux valeurs d'exposition journalière définies à l'article R. 4443-2.

Travaux exposant à des rayonnements

Article D. 4153-21 : Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A ou B au sens de l'article R. 4451-44.

II.-Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I pour des travaux les exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B au sens de l'article R. 4451-44 dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Article D. 4153-22 : I.-Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux susceptibles de les exposer à des rayonnements optiques artificiels et pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition définies aux articles R. 4452-5 et R. 4452-6.

II.-Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Travaux en milieu hyperbare

Article D. 4153-23 : I.-Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux hyperbares et aux interventions en milieu hyperbare, autres que celles relevant de la classe 0, au sens de l'article R. 4461-1.

II.-Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I pour des interventions en milieu hyperbare dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Travaux exposant à un risque d'origine électrique

Article D. 4153-24 : Il est interdit aux jeunes d'accéder sans surveillance, à tout local ou emplacement d'un établissement ou chantier présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension, sauf s'il s'agit d'installations à très basse tension de sécurité (TBTS).

Il est interdit de faire exécuter par des jeunes des opérations sous tension.

Travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement

Article D. 4153-25 : Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement, notamment des travaux de blindage, de fouilles ou de galeries ainsi qu'à des travaux d'étalement.

Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage

Article D. 4153-26 : Il est interdit d'affecter les jeunes à la conduite des quadricycles à moteur et des tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositif de protection en cas de renversement, ou dont ledit dispositif est en position rabattue, et non munis de système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement.

Article D. 4153-27 : I. - Il est interdit d'affecter les jeunes à la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage.

II. - Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail

Article D. 4153-28 : I.-Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien :

- 1° Des machines mentionnées à l'article R. 4313-78, quelle que soit la date de mise en service ;
- 2° Des machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement.

II.-Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Article D. 4153-29 : I. - Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause.

II. - Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Travaux temporaires en hauteur

Article D. 4153-30 : Il est interdit, en milieu professionnel, d'affecter les jeunes à des travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective.

Article D. 4153-31 : I. - Il est interdit en milieu professionnel d'affecter les jeunes au montage et démontage d'échafaudages.

II. - Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Article D. 4153-32 : Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux en hauteur portant sur les arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses.

Travaux avec des appareils sous pression

Article D. 4153-33 : I.-Il est interdit aux jeunes de procéder à des travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des appareils à pression soumis à suivi en service en application de l'article L. 557-28 du code de l'environnement.

II.-Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Travaux en milieu confiné

Article D. 4153-34 : I. - Il est interdit d'affecter des jeunes :

1° A la visite, l'entretien et le nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins et réservoirs ;

2° A des travaux impliquant les opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries.

II. - Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Travaux au contact du verre ou du métal en fusion

Article D. 4153-35 : I. - Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux de coulée de verre ou de métaux en fusion et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.

II. - Il peut être dérogé à l'interdiction mentionnée au I dans les conditions et formes prévues à la section 3 du présent chapitre.

Travaux exposant à des températures extrêmes

Article D. 4153-36 : Il est interdit d'affecter les jeunes aux travaux les exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé.

Travaux en contact d'animaux

Article D. 4153-37 : Il est interdit d'affecter les jeunes à :

1° Des travaux d'abattage, d'euthanasie et d'équarrissage des animaux ;

2° Des travaux en contact d'animaux féroces ou venimeux.