

Le contrat d'apprentissage

Code Général de la Fonction Publique
Code du travail
Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 modifiée
[Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#)
Décret n° 93-162 du 2 février 1992
Circulaire du 16 novembre 1993
Circulaire n° 2007-04 du 24 janvier 2007

Ouvert aux jeunes de 16 à 30 ans, le contrat d'apprentissage alterne formation en CFA et travail en milieu professionnel pour mettre en œuvre les savoirs acquis. « Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou un titre à finalité professionnelle ».

Définition

L'apprentissage associe l'exercice effectif d'une activité professionnelle directement liée à la qualification qui fait l'objet du contrat, à des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

L'autorité territoriale s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une « formation professionnelle méthodique et complète », dispensée en partie dans un centre de formation. L'apprenti s'engage à travailler pour la collectivité pendant la durée du contrat et à suivre sa formation. De même, l'autorité territoriale doit assurer dans ses services la formation pratique de l'apprenti, en lui confiant des tâches ou des travaux conformes à une progression annuelle définie en accord avec le centre de formation.

Pendant toute la durée de son contrat, l'apprenti est placé sous l'autorité d'un « maître d'apprentissage » ou tuteur, qui est directement responsable de cette formation, et dont la mission est de tout mettre en œuvre pour que l'apprenti puisse acquérir les qualifications et l'expérience nécessaire à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Enfin, l'autorité territoriale devra inscrire l'apprenti dans le CFA correspondant au métier choisi mais aussi l'inscrire aux épreuves du diplôme préparé.

Les diplômes susceptibles d'être préparés par la voie de l'apprentissage vont du niveau V aux niveaux I et II.

Champ d'application

LES EMPLOYEURS PUBLICS

Aux termes de l'article [L. 6227-1](#) du code du travail, « les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé » ont la capacité de conclure des contrats d'apprentissage. Sont ainsi concernés :

- ↳ L'Etat et ses établissements administratifs ;
- ↳ Les collectivités et les établissements publics territoriaux ;
- ↳ Les établissements publics à caractère administratif ;
- ↳ Les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux ;
- ↳ Les établissements publics d'enseignement ;
- ↳ Les établissements publics industriels et commerciaux qui emploient du personnel relevant du droit public.

LES BENEFICIAIRES

L'article [L. 6222-1](#) du code du travail pose une condition d'âge pour souscrire un contrat d'apprentissage. L'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins et de 30 ans (29 ans révolus) au plus au début du contrat.

Toutefois, une dérogation est prévue pour l'apprenti de 15 ans révolus, qui justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge de vingt-neuf ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- ↳ Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et **conduit à un niveau de diplôme supérieur** à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- ↳ 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 souscrit 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 ;
- ↳ Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que **sportif de haut niveau** sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport.

Art. [L6222-2](#) du code du travail

Mise en œuvre du contrat d'apprentissage dans une collectivité locale

FORMALITES PREALABLES A LA CONCLUSION DU CONTRAT

Il est important d'anticiper le début de la procédure pour faire coïncider la date de recrutement et le début de la formation.

La collectivité doit transmettre au CNFPT ses intentions de recrutement en apprentissage lors de la campagne de recensement (1^{er} trimestre).

Une **délibération** est nécessaire pour autoriser le recours à l'apprentissage dans la collectivité et prévoir les crédits nécessaires.

En outre, le **comité social territorial doit être saisi préalablement**. Il donnera son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.

Voir l'imprimé de saisine en ligne sur notre site www.cdg72.fr. [rubrique instances consultatives](#).

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

L'employeur public désigne un agent, qui doit remplir certaines conditions pour tenir le rôle de maître d'apprentissage auprès de l'apprenti. Selon les termes de l'article [L. 6223-5](#) du code du travail, il a pour mission de « contribuer à l'acquisition par l'apprenti (...) des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé ».

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur. Il doit remplir certaines conditions afin de pleinement remplir son rôle :

- ↳ être majeur et offrir toutes les garanties de moralité,
- ↳ être présent dans l'établissement où va travailler l'apprenti,
- ↳ posséder :
 - un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
 - deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. ([art. R. 6273-1](#) du code du travail).

Ces dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} janvier 2019.

L'absence d'une de ces conditions peut justifier le refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage. Un maître d'apprentissage peut suivre au maximum deux apprentis simultanément, plus un apprenti dont le contrat a été prolongé.

L'autorité territoriale doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Le tutorat peut être partagé entre plusieurs agents. Dans cette hypothèse, un maître d'apprentissage référent est désigné, lequel assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

Une NBI de 20 points est octroyée aux fonctionnaires assurant les fonctions de maître d'apprentissage.

FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE

L'Etat prend en charge la majorité des cotisations :

- ↳ des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ;
- ↳ des contributions CSA, Fnal et VT ;
- ↳ 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 (aucune cotisation salariale n'est due et l'apprenti est également exonéré de la CSG-CRDS) ;
- ↳ des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage ;
- ↳ de la contribution au dialogue social au taux de 0,016 %.

Restent à la charge de l'employeur :

- ↳ le cas échéant, la part salariale au titre du régime de retraite complémentaire IRCANTEC pour la part au-delà de 79 % du SMIC,
- ↳ la cotisation accidents du travail, maladies professionnelles (AT/MP) ;
- ↳ le forfait social au taux de 8 % dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis dès lors :
 - que l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 salariés ;
 - que ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire ;
- ↳ le forfait social au taux de 20 % dû par l'employeur en cas de versement de primes de participation ou d'intéressement aux apprentis.

L'aide unique à l'embauche ne concerne pas les employeurs publics.

COÛT DE LA FORMATION

Pour les contrats signés depuis le 1^{er} janvier 2022, le financement est porté à hauteur de 100%, dans le cadre de montants maximaux, sans rétroactivité sur les contrats signés antérieurement à cette date.

Le montant maximal de la prise en charge financière par le CNFPT est fixé de façon individualisée pour 357 diplômes ou titres professionnels qui représentent le plus gros volume d'apprentis dans les collectivités. Le montant est établi de façon forfaitaire pour les autres titres ou diplômes selon le niveau de qualification. Le montant maximal de prise en charge du CNFPT est fixé à 100% pour les contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2022.

[Liste détaillant par diplôme ou titre à visée professionnelle les montants maximaux permettant le calcul de la prise en charge par le CNFPT des frais de formation des apprentis territoriaux \(source CNFPT\).](#)

Pour compenser ce coût, une cotisation spéciale à l'apprentissage est fixée au maximum à 0,1% de la masse salariale depuis le 1^{er} janvier 2022.



La saisine du CNFPT est un préalable obligatoire à la conclusion du contrat afin de vérifier le financement de la formation.

Depuis 2023, une nouvelle procédure est mise en place par le CNFPT.

- 1- La collectivité recense ses intentions de recrutement en apprentissage auprès du CNFPT : <https://inscription.cnfpt.fr/> (1^{er} trimestre),
- 2- La collectivité demande au CNFPT un accord préalable de financement (APF). Il doit être déposé dans les 3 mois qui précèdent le début d'exécution du contrat d'apprentissage.
- 3- La collectivité signe avec l'apprenti le contrat d'apprentissage,
- 4- La collectivité signe avec le CFA une convention de formation,
- 5- Le CFA dépose une demande d'accord de prise en charge financière (APC) dans les 30 jours qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage (au-delà, l'APF obtenu par la collectivité devient caduc),
- 6- Le CFA facture au CNFPT au plus tard dans les 60 jours suivant le terme de la dernière échéance de l'année civile.

Contact pour Bretagne- Centre Val de Loire – Pays de la Loire : apprentissage.grandouest@cnfpt.fr

[Plaquette information CNFPT](#) sur le financement et modalités de recrutement.



Conclusion du contrat

Type de contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, nécessairement écrit, qui relève des dispositions du code du travail.

Cependant, la loi du 17 juillet 1992 et ses textes d'application ont institué des dispositions spécifiques pour le secteur public et l'application de certains articles du code du travail sont expressément exclus. Aussi [l'article L. 6227-12 du code du travail](#) indique les articles qui ne s'appliquent pas aux employeurs publics.

La formalisation du contrat d'apprentissage passe également par l'obligation d'utiliser l'imprimé CERFA FA13, téléchargeable sur le site du ministère du travail : www.alternance.emploi.gouv.fr. Il existe également une procédure dématérialisée sur le site.

Déclaration préalable à l'embauche

Le recrutement d'un apprenti par une collectivité est soumis à la formalité de la déclaration préalable à l'embauche (URSSAF) au plus tôt huit jours avant l'entrée en fonctions et au plus tard le jour de l'embauche.

L'aptitude médicale doit être vérifiée préalablement à l'embauche auprès du service de médecine préventive.

Visite médicale

Selon les termes de l'article R. 6222-40-1 du code du travail, l'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical effectué par un médecin agréé pour vérifier notamment qu'il est médicalement apte au poste auquel l'employeur public souhaite l'affecter. Pour l'apprenti de moins de 18 ans, cet examen doit intervenir avant son embauche effective car il fait l'objet d'une surveillance renforcée (art. [R 4624-10](#) et [18](#) du code du travail). Pour l'apprenti majeur, il doit se dérouler dans un délai maximal de deux mois à compter de l'embauche. Dans tous les cas, il est recommandé que cette visite médicale intervienne avant l'embauche.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a mis en place une expérimentation, à compter du 1^{er} janvier 2019, pour permettre aux apprentis concluant un contrat d'apprentissage entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, d'être reçus par des professionnels de santé de la médecine de ville dans le cadre de la visite d'information et de prévention, en cas d'indisponibilité des professionnels de la médecine du travail dans un délai de deux mois.

Durée du contrat

Outre sa date de début d'exécution, le contrat d'apprentissage doit désormais mentionner les dates de début :

- ↳ de la période de formation pratique chez l'employeur ;
- ↳ et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.

Au regard de la date de début du cycle de formation théorique, un contrat d'apprentissage peut commencer à s'exécuter en entreprise au maximum trois mois avant celle-ci (art. [L6222-12](#) code du travail). L'apprenti qui n'a pas trouvé d'employeur peut, à sa demande, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de 3 mois. Il bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le CFA dans lequel il est inscrit l'assiste dans la recherche d'un employeur.

Les formulaires CERFA doivent être dûment remplis et signés par les deux parties (employeur, apprenti ou représentant légal) et adressés pour enregistrement auprès de la DIRECCTE dans le département du lieu d'exécution du contrat. Depuis le 1^{er} janvier 2020, ils devront être déposés auprès du représentant de l'Etat. Ils doivent être accompagnés de la fiche d'aptitude médicale.

Dans un souci d'assouplir le contrat d'apprentissage, la durée minimale du contrat d'apprentissage peut varier de six mois (au lieu d'un an) à trois ans selon le type de profession, le niveau de qualification préparé, le niveau initial des compétences de l'apprenti.

L'article L. 6222-7-1 du code du travail pose le principe d'une durée du contrat correspondant à celle du cycle de formation. Il prévoit dorénavant la possibilité de prévoir une durée inférieure compte tenu du niveau initial des compétences de l'apprenti ou des compétences acquises dans le cadre d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire.

Si l'apprenti obtient le diplôme qu'il prépare avant la fin de son contrat, le contrat peut prendre fin par accord des deux parties, avant le terme fixé initialement. Enfin, une collectivité publique ne peut conclure plus de trois contrats d'apprentissage successifs avec le même apprenti. Cependant, en cas d'échec à

l'examen, l'apprentissage peut être prolongé d'un an au plus, par prorogation du contrat initial.

Attention, il appartient à la collectivité d'inscrire l'apprenti dans le CFA correspondant au métier choisi. Elle devra également l'inscrire à l'examen conduisant au diplôme ou titre correspondant à la formation prévue dans le contrat.

Statut de l'apprenti

L'apprenti a le statut de salarié. 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 en formation ».

Il apparaît qu'une collectivité pourrait appliquer aux apprentis une mesure plus favorable en vigueur dans la collectivité que celle prévue par le code du travail. Dans ce cas, il est opportun de le mentionner dans la délibération et le contrat.

Les modalités tenant au temps de travail, heures supplémentaires, repos journalier et hebdomadaire, le régime indemnitaire, la discipline, les congés maladie étant complexes du fait de la dualité du régime du droit privé et du droit public et variant selon l'âge de l'apprenti, merci de contacter le Centre de gestion en cas de questions en ces domaines.

Le temps consacré au centre de formation est compris dans le temps de travail. En outre, l'apprenti a droit à cinq jours ouvrables de congés supplémentaires avec maintien du salaire au cours du mois qui précède les épreuves de l'examen.

Les services accomplis par un apprenti au titre d'un contrat de ce type, ne peuvent être pris en compte comme services publics au sens des dispositions statutaires propres à la fonction publique, ni au titre des régimes spéciaux de retraite applicables aux fonctionnaires. En revanche, en cas de nomination stagiaire, les services accomplis par l'apprenti peuvent être pris en compte comme service de droit privé.

Rémunération

Le salaire calculé par rapport au SMIC, varie en fonction de l'âge de l'apprenti, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau de diplôme préparé. Il est pris en charge par l'employeur.

Le décret n° 2018-1347 précise de nouvelles modalités de rémunération à compter du 1^{er} janvier 2019 avec notamment la prise en compte du report à 29 ans de l'âge limite d'entrée en apprentissage et de l'attribution de deux points supplémentaires.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a abrogé les modalités de rémunération des apprentis du secteur public pour aligner sur le secteur privé. Les majorations prévues antérieurement sont supprimées.

Pour les contrats conclus depuis le 27 avril 2020, une majoration facultative cette fois de 10 ou 20 points est de nouveau possible (art. D 6272-2 du code du travail).

| | Année d'exécution du contrat | | | | | | | | |
|----------------|--------------------------------|------------------|------------------|---------------------------------------------|------------------|------------------|---------------------------------------------|------------------|------------------|
| | 1 ^{ère} | 2 ^{ème} | 3 ^{ème} | 1 ^{ère} | 2 ^{ème} | 3 ^{ème} | 1 ^{ère} | 2 ^{ème} | 3 ^{ème} |
| | Pourcentage du SMIC perçu | | | | | | | | |
| | Sans la majoration facultative | | | Avec la majoration facultative de 10 points | | | Avec la majoration facultative de 20 points | | |
| De 16 à 17 ans | 27 % | 39 % | 55 % | 37 % | 49 % | 65 % | 47 % | 59 % | 75 % |
| De 18 à 20 ans | 43 % | 51 % | 67 % | 53 % | 61 % | 77 % | 63 % | 71 % | 87 % |
| De 21 à 25 ans | 53 % | 61 % | 78 % | 63 % | 71 % | 88 % | 73 % | 81 % | 98 % |
| 26 ans et + | 100 % | 100 % | 100 % | 110 % | 110 % | 110 % | 120 % | 120 % | 120 % |

Un simulateur de calcul du salaire des apprentis est mis en ligne sur le site :

www.alternance.emploi.gouv.fr

Cotisations salariales

Les apprentis sont totalement exonérés des cotisations salariales dans la limite de 79 % du SMIC. Elles sont prises en charge directement par l'Etat. Au-delà des 79 % du SMIC, elles sont prises en charge par l'employeur.

Résiliation du contrat

Le régime de la rupture anticipée du contrat d'apprentissage évolue profondément avec la loi du 5 septembre 2018. Le licenciement est désormais prévu dans deux hypothèses et la création d'un deuxième cas de rupture anticipée à l'initiative de l'apprenti est assimilée à la démission.

Les modalités de rupture unilatérale du contrat pendant les 45 premiers jours de l'apprentissage et de rupture d'un commun accord sont maintenues.

Voici les différentes modalités de rupture du contrat d'apprentissage dans la fonction publique :

| Pendant les 45 premiers jours | A l'issue de la période de libre rupture de 45 jours | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rupture par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti | Rupture résultant d'un accord entre les parties | |
| | A tout moment, par un accord écrit entre les parties (art. L 6222-18 al. 2 code du travail) | |
| | Rupture à l'initiative de l'employeur | |
| | Rupture en cas de : <ul style="list-style-type: none">- force majeure- faute grave de l'apprenti- inaptitude constatée par un médecin du travail (art. L. 6222-18 al. 3 code du travail) | Rupture suite à l'exclusion définitive de l'apprenti prononcée par le CFA (art. L. 6222-18-1 code du travail) |
| | Rupture à l'initiative de l'apprenti | |
| | Rupture après un délai de préavis et la saisine du service chargé de la médiation (art. L. 6222-18 al. 4 code du travail) | Rupture anticipée suite à l'obtention du diplôme ou du titre préparé (art. L. 6222-19 code du travail) |

Avant la loi du 5 septembre 2018, aucune possibilité de licenciement unilatéral n'était prévue.

Médiation

La loi du 5 septembre 2018 pour choisir son avenir professionnel a introduit le recours à la médiation dans le cadre de l'exécution et de la fin du contrat d'apprentissage. [L'article D.6274-1](#) du code du travail en précise les modalités d'exercice.

Un médiateur doit être désigné pour assurer le règlement des différends entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal au sujet de l'exécution et de la fin du contrat d'apprentissage. Cependant, le décret du 18 janvier 2019 ne précise pas les conditions de désignation de celui-ci.

Le médiateur peut être saisi par l'apprenti ou le centre de formation des apprentis en cas de procédure de licenciement résultant de son exclusion définitive du CFA.

Protection sociale

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire de retraite IRCANTEC. En cas de maladie, il perçoit donc les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Dès lors qu'il possède un an d'ancienneté, l'apprenti bénéficie d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur en cas de maladie ou d'accident ou maladie professionnelle (art. L 1226-1 du code du travail).

Santé et sécurité au travail

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les jeunes travailleurs, notamment pour les moins de 18 ans.

La durée de travail ne peut être supérieure à 8 heures par jour et 35 heures par semaine. L'article L. 3162-1 du code du travail prévoit une dérogation. Pour certaines activités et lorsque l'organisation du travail le justifie, la dérogation s'applique :

- ↳ A la durée hebdomadaire du travail effectif de 35 heures, dans la limite de 5 heures par semaine ;
- ↳ A la durée quotidienne du travail effectif de 8 heures, dans la limite de 2 heures par jour.

Ces dérogations ne sont pas soumises à autorisation mais sont obligatoirement compensées par des périodes de repos d'une durée au moins équivalente à la durée du dépassement par rapport à la durée quotidienne de 8 heures.

Le repos quotidien est au moins de 12 heures consécutives. Ces jeunes travailleurs doivent bénéficier d'un temps de pause d'au moins 30 minutes lorsque la période de travail est supérieure à 4h30. Le travail de nuit est en principe interdit.

Le code du travail, dans ses articles D. 4153-15 et suivants, fixe une liste des travaux interdits aux jeunes travailleurs. D'une manière générale, pour les jeunes en formation, des dérogations peuvent être données afin de leur permettre d'apprendre leur métier. Les autorisations sont accordées par l'inspecteur du travail, après avis favorable du médecin du travail ou du médecin chargé de la surveillance des élèves. En outre, une autorisation du professeur ou du moniteur d'atelier est requise pour chaque emploi.

La protection de la santé et sécurité du jeune travailleur doit être assurée par la surveillance constante d'une personne compétente lorsqu'ils effectuent des travaux dangereux ou soumis à dérogation.

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans sont soumis à une surveillance médicale spéciale exercée par le médecin de prévention. Il pourra prescrire des visites ou des examens complémentaires.

Accueil de l'apprenti dans plusieurs collectivités/entreprises

Articles D6271-1 et D6271-2 du Code du Travail.

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 à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles préparé par l'apprenti qu'il emploie, il peut conclure une convention avec un autre employeur public ou une entreprise privée afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation pratique.

Il doit toutefois 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 le centre de formation d'apprentis auquel il est inscrit et doit se conformer au règlement intérieur qui s'applique dans la structure d'accueil au sein de laquelle il effectue sa formation pratique.

La convention est conclue, en début ou en cours de contrat, entre l'employeur public et l'autre employeur public ou l'entreprise qui assure l'accueil de l'apprenti.

Elle 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 qui sont confiées à l'apprenti qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;
- Les horaires et le lieu de travail ;
- Le nom du maître d'apprentissage et les informations attestant du respect des conditions de compétences professionnelles prévues à l'article D. 6273-1 ;
- Les modalités de prise en charge par l'établissement d'accueil des frais de transport et d'hébergement résultant pour l'apprenti de l'exécution de la formation pratique ;
- L'obligation pour l'établissement d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile ;
- Les modalités de partage, entre l'employeur public mentionné à l'article L. 6227-1 et l'établissement d'accueil, des rémunérations ;
- 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 au représentant de l'Etat mentionné à l'article L. 6227-11.

Pour plus de renseignements sur l'apprentissage :

Maison de l'apprentissage à la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI) du Mans.

Précis de l'apprentissage (septembre 2021) élaboré par la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) : Ce guide répond à l'objectif d'harmoniser les pratiques des acteurs de l'apprentissage et vise à donner des repères juridiques et des clefs de compréhension autour de bases documentaires et méthodologiques communes.

www.alternance.emploi.gouv.fr

