

NOTICE POUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

Déroulement de la procédure.

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

Le dossier complet comporte :

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

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

L'organisme en charge du dépôt dispose de 20 jours à compter de la date de réception du dossier complet pour rendre sa décision.

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

PRECISIONS POUR COMPLETER LES RUBRIQUES DU CERFA

Mode contractuel de l'apprentissage :

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

L'EMPLOYEUR

Type d'employeur

Privé

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

Public

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

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

Employeur spécifique

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

Code NAF

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

Code IDCC

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

Effectif salarié de l'entreprise

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

L'APPRENTI(E)

Département de naissance : indiquez le numéro du département.

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

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 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
- 2 Prépa apprentissage
- 3 Etudiant
- 4 Contrat d'apprentissage
- 5 Contrat de professionnalisation
- 6 Contrat aidé
- 7 En formation au CFA avant signature d'un contrat d'apprentissage (L6222-12-1 du code du travail)
- 8 En formation, au CFA, sans contrat, suite à rupture (5° de L6231-2 du code du travail)
- 9 Stagiaire de la formation professionnelle
- 10 Salarié
- 11 Personne à la recherche d'un emploi (inscrite ou non au Pôle Emploi)
- 12 Inactif

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

- 80 Doctorat
- 71 Master professionnel/DESS
- 72 Master recherche/DEA
- 73 Master indifférencié
- 74 Diplôme d'ingénieur, diplôme d'école de commerce
- 79 Autre diplôme ou titre de niveau bac+5 ou plus

Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4

- 61 1^{ère} année de Master
- 62 Licence professionnelle
- 63 Licence générale
- 69 Autre diplôme ou titre de niveau bac +3 ou 4

Diplôme ou titre de niveau bac +2

- 54 Brevet de Technicien Supérieur
- 55 Diplôme Universitaire de technologie

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 formation)
- 31 l'apprenti a suivi la 3^e année du cycle et l'a validée (examens réussis mais année non diplômante, cycle adapté)
- 32 l'apprenti a suivi la 3^e année du cycle mais ne l'a pas validée (échec aux examens, interruption ou abandon de formation)

58 Autre diplôme ou titre de niveau bac+2

Diplôme ou titre de niveau bac

41 Baccalauréat professionnel

42 Baccalauréat général

43 Baccalauréat technologique

49 Autre diplôme ou titre de niveau bac

Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

33 CAP

34 BEP

35 Mention complémentaire

38 Autre diplôme ou titre de niveau CAP/BEP

Aucun diplôme ni titre

25 Diplôme national du Brevet (DNB)

26 Certificat de formation générale

13 Aucun diplôme ni titre professionnel

40 l'apprenti a achevé le 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire (collège)

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

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

Exemple :

Avant le contrat d'apprentissage, le candidat, titulaire d'un baccalauréat général, était en première année de BTS qu'il souhaite poursuivre en apprentissage

Dans la rubrique « apprenti », indiquez

« diplôme le plus élevé = 42 »,

« dernier diplôme ou titre préparé = 54 »

et « dernière classe suivie = 11 ».

Dans la rubrique formation, indiquez « diplôme ou titre visé = 54 ».

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

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

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

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

LE CONTRAT

Type de contrat ou d'avenant :

Contrat initial

11 Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti

Succession de contrats

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

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

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

Avenant : modification des conditions du contrat

31 Modification de la situation juridique de l'employeur

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

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

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

35 Modification du diplôme préparé par l'apprenti

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

37 Modification du lieu d'exécution du contrat

Type de dérogation :

11 Age de l'apprenti inférieur à 16 ans

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

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

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

50 Cumul de dérogations

60 Autre dérogation

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

Date de début d'exécution : date du 1^{er} jour où débute effectivement le contrat (en entreprise comme en centre de formation).

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

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

* ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable

La convention collective appliquée dans l'entreprise ou l'accord des parties peut prévoir des dispositions plus favorables en termes de rémunération.

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

LA FORMATION

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

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

LES PIECES JUSTIFICATIVES

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

LES MENTIONS RELATIVES A LA PROTECTION DES DONNEES

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

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

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

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

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

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

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

Les données enregistrées sont conservées pendant une durée maximale de dix ans à compter de la fin du contrat.

Conformément au RGPD et à la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification, des données vous concernant.

Vous pouvez également demander la limitation du traitement de vos données.

Vous pouvez exercer ces droits, en vous adressant au responsable de traitement :

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

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

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

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

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

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

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

- par courrier adressé à :

Agence de Services et de Paiement
Délégué à la protection des données
Direction générale / MGSSI
2, rue du Maupas
87040 Limoges Cedex 01

- par courriel à :

protectiondesdonnees@asp-public.fr

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

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