

**Université Bordeaux Montaigne**  
**Session 2020**  
**CONCOURS EXTERNE**  
**ASSISTANT INGENIEUR – BAP J**  
**Emploi type : Assistant·e des ressources humaines**  
**Nature : Traitement de questions et résolution de cas pratiques**

**ANNEXES**

**EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE**  
**Durée : 3 heures – coefficient 4**  
**Date de l'épreuve : mercredi 26 août 2020 de 14h00 à 17h00**

Ce dossier comprend 30 pages y compris celle-ci.  
Veuillez vérifier que votre document est complet.

## Document 1 :

### Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel Articles 11 à 17 (6 pages – pages 2 à 7).

« Art. L. 6422-1.-Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet.  
« Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence prévue à l'article L. 6323-17. L'employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de service, motivant son report sous un délai et selon des modalités définies par décret.

« Art. L. 6422-2.-La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder vingt-quatre heures par session d'évaluation. Cette durée peut être augmentée par convention ou accord collectif pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification fixé par décret ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques. » ;

4° La section 2 est ainsi rédigée :

« Section 2  
« Rémunération

« Art. L. 6422-3.-Les heures consacrées à la validation des acquis de l'expérience bénéficiant de l'autorisation prévue à l'article L. 6422-1 constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié conformément aux articles L. 6323-18 et L. 6323-19 et par dérogation à l'article L. 6323-17-5. » ;

5° Au début de la section 3, sont ajoutés des articles L. 6422-4 et L. 6422-5 ainsi rétablis :

« Art. L. 6422-4.-Les frais afférents aux actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience comprennent les frais de procédure et d'accompagnement déterminés par voie réglementaire.

« Art. L. 6422-5.-Les motifs de refus des demandes de prise en charge des frais mentionnés à l'article L. 6422-4 sont déterminés par voie réglementaire. » ;

6° Les articles L. 6422-6 à L. 6422-9 sont abrogés ;

7° L'article L. 6422-10 devient l'article L. 6422-6.

II.-Au septième alinéa du II de l'article L. 335-5 du code de l'éducation, les mots : « à son initiative ou à l'initiative du candidat » sont remplacés par les mots : « avec ce dernier ».

III.-A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021 et par dérogation à l'article L. 6411-1 du code du travail, les actions de validation des acquis de l'expérience ont pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du même code. Le périmètre des certifications professionnelles concernées par l'expérimentation et son cahier des charges sont définis par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Ces actions contribuent, le cas échéant, au positionnement préalable au suivi de l'action de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle prévu à l'article L. 6323-17-2 dudit code. Un rapport d'évaluation de l'expérimentation est remis au Parlement au plus tard six mois après le terme de l'expérimentation, dressant notamment le bilan de l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'expérimentation.

#### **Article 10**

Au 1° de l'article L. 2312-36 du code du travail, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : «, évolution professionnelle ».

### ▶ Chapitre III : Transformer l'alternance

#### ▶ Section 1 : Conditions contractuelles de travail par apprentissage

#### **Article 11**

I.-A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, sur l'ensemble du territoire national, pour un apprenti embauché en contrat d'apprentissage, la visite d'information et de prévention mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail peut être réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville, dans des conditions définies par décret, lorsqu'aucun professionnel de santé mentionné au premier alinéa du même article L. 4624-1 n'est disponible dans un délai de deux mois.

Au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

II.-Le livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 6211-1 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Il contribue à l'insertion professionnelle. » ;

b) Au second alinéa, le mot : « jeunes » est supprimé ;  
c) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :  
« La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. » ;  
2° L'article L. 6211-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6211-4.-Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture exercent leurs attributions en matière d'apprentissage dans le cadre du présent livre. Elles participent à la formation professionnelle initiale ou continue, notamment grâce aux établissements publics et privés d'enseignement qu'elles créent, gèrent ou financent.

« Elles contribuent au développement de l'apprentissage en accomplissant les missions :  
« 1° D'accompagner les entreprises qui le souhaitent, notamment pour la préparation du contrat d'apprentissage, préalablement à son dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 6224-1. A ce dernier titre, les chambres consulaires peuvent être chargées par les opérateurs de compétences de participer à la mission définie au même article L. 6224-1 ;  
« 2° D'assurer la médiation définie à l'article L. 6222-39 ;  
« 3° De participer à la formation des maîtres d'apprentissage. Dans ce cadre, elles peuvent conclure avec les opérateurs de compétences des conventions de partenariat ;  
« 4° De participer au service public régional de l'orientation conformément à l'article L. 6111-3 ;  
« 5° De participer à la gouvernance régionale de l'apprentissage conformément à l'article L. 214-13 du code de l'éducation. » ;

3° A l'article L. 6221-2, après le mot : « apprenti », sont insérés les mots : « ou à son représentant légal » et les deux occurrences des mots : « de l'enregistrement » sont remplacées par les mots : « du dépôt » ;

4° Au dernier alinéa de l'article L. 6222-22-1, le mot : « enregistré » est remplacé par le mot : « déposé » ;

5° L'intitulé du chapitre IV du titre II est ainsi rédigé : « Dépôt du contrat » ;

6° L'article L. 6224-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6224-1.-Le contrat d'apprentissage ou, le cas échéant, la déclaration mentionnée à l'article L. 6222-5 est déposé auprès de l'opérateur de compétences dans des conditions fixées par voie réglementaire. » ;

7° Les articles L. 6224-2 à L. 6224-8 sont abrogés ;

8° A l'article L. 6227-11, les mots : «, revêtu de la signature de l'employeur et de l'apprenti, autorisé, le cas échéant, par son représentant légal, » sont supprimés et les mots : « adressé pour enregistrement au » sont remplacés par les mots : « déposé auprès du » ;

9° L'article L. 6227-12 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6227-12.-L'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage est applicable au secteur public non industriel et commercial, à l'exception des articles L. 6222-5, L. 6222-13, L. 6222-16, L. 6222-31, L. 6222-39, L. 6223-1, L. 6224-1, L. 6225-1 à L. 6225-3-1, L. 6243-1 et L. 6243-1-2.

« Les modalités de mise en œuvre du présent chapitre sont déterminées par voie réglementaire. »

III.-Les 2° à 8° du II du présent article entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

IV.-A titre expérimental sur l'ensemble du territoire national et pour une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, lorsque l'employeur de l'apprenti est un groupement d'employeurs tel que prévu à l'article L. 1253-1 du code du travail, la formation pratique peut être dispensée chez trois de ses membres. Au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation. Le suivi de l'apprentissage s'effectue sous la tutelle d'une personne tierce, appartenant au groupement d'employeurs.

## Article 12

A partir du 1er janvier 2020, pour une durée de trois ans, les actions de formation par apprentissage mentionnées à l'article L. 6313-6 du code du travail peuvent être mises en œuvre à titre expérimental dans des établissements pénitentiaires. Cette expérimentation vise à permettre à des détenus âgés au plus de vingt-neuf ans révolus d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 33 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire. Le titre II du livre II de la sixième partie du code du travail ne s'applique pas à cette expérimentation. Au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

Les conditions de mise en œuvre de cette expérimentation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## Article 13

I.-Sans préjudice de l'exploitation des résultats déjà obtenus au cours de l'expérimentation prévue par cette disposition, en vue de leur évaluation, l'article 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est abrogé.

II.-Le chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 6222-1 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « vingt-cinq ans » sont remplacés par les mots : « vingt-neuf ans révolus » ;

b) Au deuxième alinéa, le mot : « souscrire » est remplacé par le mot : « débiter » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 6222-2, les mots : « vingt-cinq ans » sont remplacés par les mots : « vingt-neuf ans révolus » ;

3° L'article L. 6222-7-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6222-7-1.-La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.

« Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

« Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article L. 6222-42, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au II de l'article L. 120-1 du code du service national, lors d'un volontariat militaire prévu à l'article L. 121-1 du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage. » ;

4° Les articles L. 6222-8 à L. 6222-10 sont abrogés ;

5° Au premier alinéa de l'article L. 6222-11, les mots : « l'examen » sont remplacés par les mots : « l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé » ;

6° L'article L. 6222-12 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6222-12.-Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.

« La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

« La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat. » ;

7° L'article L. 6222-12-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6222-12-1.-Par dérogation à l'article L. 6222-12, toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois.

« Elle bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le centre de formation d'apprentis dans lequel elle est inscrite l'assiste dans la recherche d'un employeur. Les coûts de formation correspondants peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences selon des modalités déterminées par décret.

« A tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation. »

III.-Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 3162-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 3162-1.-Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.

« Par dérogation au premier alinéa, pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'Etat, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, il peut être dérogé :

« 1° A la durée hebdomadaire de travail effectif de trente-cinq heures, dans la limite de cinq heures par semaine ;

« 2° A la durée quotidienne de travail effectif de huit heures, dans la limite de deux heures par jour.

« Lorsqu'il est fait application des dépassements prévus aux 1° et 2° :

« a) Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures sont attribuées ;

« b) Les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

« Pour les autres activités et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales

hebdomadaire et quotidienne de travail effectif fixées au premier alinéa peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.  
« La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement. » ;

2° L'article L. 6222-25 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6222-25.-La durée du temps de travail de l'apprenti de moins de dix-huit ans est déterminée dans les conditions fixées à l'article L. 3162-1. »

IV.-A l'article L. 5547-1 du code des transports, les mots : « titre Ier du livre Ier » sont remplacés par les mots : « titre II du livre II ».

V.-L'article L. 6222-42 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention : « I.-> ;

b) Le mot : « déterminée » est supprimé ;

2° Après le même premier alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

« Pendant la période de mobilité à l'étranger, les dispositions de l'article L. 6211-2 ne s'appliquent pas. » ;

3° Au début du deuxième alinéa, est ajoutée la mention : « II.-> ;

4° Au même deuxième alinéa, après les mots : « la France », sont insérés les mots : « ou hors de l'Union européenne » ;

5° A la première phrase du septième alinéa, après les mots : « mobilité dans », sont insérés les mots : « ou hors de » ;

6° A la seconde phrase du même septième alinéa, après le mot : « vieillesse », il est inséré le mot : « maternité, » ;

7° Ledit septième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire. » ;

8° A l'avant-dernier alinéa, après le mot : « dans », sont insérés les mots : « ou hors de » ;

9° Avant le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« III.-Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger. » ;

10° Le dernier alinéa est supprimé.

VI.-A l'article L. 6222-44 du code du travail, les mots : « l'employeur, l'apprenti et la ou les entreprises d'un autre Etat susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti » sont remplacés par les mots : « l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ».

VII.-La section 3 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail est complétée par un article L. 6223-8-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6223-8-1.-Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction.

« Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-1 sont déterminées par convention ou accord collectif de branche.

« A défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire.

« Pour les contrats conclus en application de l'article L. 6227-1, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire. »

VIII.-A l'article L. 6222-27 du code du travail, les mots : « perçoit un salaire » sont remplacés par les mots : « ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant » et les mots : « dont le montant varie » sont remplacés par le mot : « variant ».

IX.-Le III de l'article L. 335-5 du code de l'éducation est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cette dispense est systématiquement octroyée à tout candidat maître d'apprentissage justifiant de la formation d'au moins trois apprentis ayant obtenu leur certification. »

X.-Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 31 décembre 2021, un rapport sur la mise en pratique de l'extension de l'âge jusqu'à vingt-neuf ans révolus de l'apprentissage prévue à l'article L. 6222-2 du code du travail ainsi que sur la possibilité d'ouvrir les formations en apprentissage aux actifs au chômage et aux bénéficiaires du revenu de solidarité active sous condition d'inscription dans une formation d'apprentissage au sein d'un secteur en tension. Ce rapport s'intéresse aux conditions de mise en œuvre de cette extension, à son impact sur le nombre d'apprentis, à la bonne intégration des personnes concernées au sein du dispositif de l'apprentissage et à l'évolution des méthodes pédagogiques intervenues du fait de cette extension à de nouveaux publics.

XI.-A titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger, dans l'environnement géographique au sens de la loi n° 2016-

1657 du 5 décembre 2016 relative à l'action extérieure des collectivités territoriales et à la coopération des outre-mer dans leur environnement régional, pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an, sous réserve que la France ait conclu des accords bilatéraux avec les pays dans lesquels se déroule le contrat d'apprentissage.

#### **Article 14**

L'article L. 337-3-1 du code de l'éducation est ainsi rédigé :

« Art. L. 337-3-1.-Au cours de la dernière année de scolarité au collège, les élèves volontaires peuvent suivre une classe intitulée " troisième « prépa-métiers » ". Cette classe vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, et leur permet de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture mentionné à l'article L. 122-1-1. Elle permet de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et prépare à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage ou des unités de formation par apprentissage.

« Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret. »

#### **Article 15**

I.-A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 4153-6 du code du travail, les mots : « de recevoir en stage des mineurs » sont remplacés par les mots : « d'affecter des mineurs en stage au service du bar ».

II.-Au premier alinéa de l'article L. 3336-4 du code de la santé publique, les mots : « de recevoir en stage des mineurs » sont remplacés par les mots : « d'affecter des mineurs en stage au service du bar ».

#### **Article 16**

Le titre II du livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 6222-18 est ainsi modifié :

a) Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties. » ;

b) Le troisième alinéa est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« A défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

« Au-delà de la période prévue au premier alinéa du présent article, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L. 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

« En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Dans cette hypothèse, les dispositions de l'article L. 1243-4 du présent code s'appliquent, à l'exception de celles relatives à l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8. » ;

c) Le dernier alinéa est supprimé ;

2° Après le même article L. 6222-18, sont insérés des articles L. 6222-18-1 et L. 6222-18-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 6222-18-1.-Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

« A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

« Art. L. 6222-18-2.-En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L.

6222-18, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation. » ;

3° A l'article L. 6222-21, les mots : « les deux premiers mois d'apprentissage » sont remplacés par les mots : « la période prévue au premier alinéa de l'article L. 6222-18 » ;

4° La section 1 du chapitre V est complétée par un article L. 6225-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6225-3-1.-En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6225-3, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation. »

#### Article 17

Le II de l'article 175 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ce rapport étudie la possibilité de créer un dispositif d'aide de l'Etat au bénéfice des centres de formation d'apprentis au sein desquels une personne résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville suit une formation par apprentissage et au bénéfice des entreprises qui embauchent cette personne en contrat d'apprentissage. »

### ▶ Section 2 : L'orientation et l'offre de formation

#### Article 18

I.-Le I de l'article L. 6111-3 du code du travail est ainsi modifié :

1° A la fin de la seconde phrase du quatrième alinéa, sont ajoutés les mots : « ainsi que l'accompagnement utile aux élèves, étudiants ou apprentis pour trouver leur voie de formation » ;

2° Au début du cinquième alinéa, sont ajoutées quatre phrases ainsi rédigées : « La région organise des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, national et européen ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires. Lorsque ces actions ont lieu dans un établissement scolaire, elles sont organisées en coordination avec les psychologues de l'éducation nationale et les enseignants volontaires formés à cet effet. Pour garantir l'unité du service public de l'orientation et favoriser l'égalité d'accès de l'ensemble des élèves, des apprentis et des étudiants à cette information sur les métiers et les formations, un cadre national de référence est établi conjointement entre l'Etat et les régions. Il précise les rôles respectifs de l'Etat et des régions et les principes guidant l'intervention des régions dans les établissements. » ;

3° Au même cinquième alinéa, les mots : « ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle, assure un rôle d'information » sont supprimés ;

4° Ledit cinquième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Avec le concours de l'établissement public national mentionné à l'article L. 313-6 dudit code, elle élabore la documentation de portée régionale sur les enseignements et les professions et, en lien avec les services de l'Etat, diffuse l'information et la met à disposition des établissements de l'enseignement scolaire et supérieur, selon des modalités fixées par décret. »

II.-Le II du même article L. 6111-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La région établit annuellement un rapport publié rendant compte des actions mises en œuvre par les structures en charge de l'orientation professionnelle et garantissant la qualité de l'information disponible auprès des jeunes, notamment en termes de lutte contre les stéréotypes et les classifications sexistes. »

III.-Le livre III du code de l'éducation est ainsi modifié :

1° A la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 313-6, après le mot : « avec », sont insérés les mots : « les régions et » ;

2° A la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 331-7, les mots : « conseillers d'orientation-psychologues » sont remplacés par les mots : « psychologues de l'éducation nationale » ;

3° L'article L. 332-3-1 est ainsi modifié :

a) Au début, sont ajoutés les mots : « Dans le cadre du parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel défini à l'article L. 331-7, » ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« A leur demande et sous réserve de l'accord du chef d'établissement, les élèves mentionnés au premier alinéa du présent article peuvent effectuer une période d'observation en milieu professionnel, d'une durée maximale d'une journée par an, sur leur temps scolaire. »

IV.-Après l'article L. 124-3 du code de l'éducation, il est inséré un article L. 124-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 124-3-1.-Des périodes d'observation en milieu professionnel dans une entreprise, une administration ou une association, d'une durée maximale d'une semaine, peuvent être proposées, en dehors des semaines réservées aux cours et au contrôle de connaissances, aux étudiants de l'enseignement supérieur, en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle. Dans

## Document 2 :

### Circulaire n°6097/SG du 8 juillet 2019 relative à la campagne de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'Etat (3 pages – pages 8 à 10)

*Le Premier Ministre*

N° 6097/SG

Paris, le 8 JUILLET 2019

à

Monsieur le ministre d'État,  
Mesdames et messieurs les ministres,  
Mesdames et messieurs les secrétaires d'État,  
Mesdames et messieurs les préfets de région,  
Mesdames et messieurs les préfets de département

**Objet : Campagne 2019/2020 de recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique de l'État.**

L'engagement du Président de la République en faveur du développement de l'apprentissage s'est concrétisé notamment par l'adoption de la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel qui renforce l'attractivité de l'apprentissage pour les jeunes et simplifie les démarches administratives pour les employeurs. Le secteur public non industriel et commercial bénéficie de ces nouvelles dispositions, et l'ensemble des employeurs doit pleinement s'investir dans le développement de l'apprentissage, levier efficace de l'insertion professionnelle.

Si l'engagement des ministères et de leurs opérateurs dans la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage a permis d'accroître fortement le nombre d'apprentis accueillis au sein de la fonction publique de l'État depuis 2014, avec près de 9 500 apprentis accueillis dans les services de l'État en 2018, le nombre d'apprentis a diminué l'an passé pour atteindre 8 300 apprentis.

Afin de relancer la dynamique des recrutements d'apprentis dans la fonction publique de l'État, la présente circulaire fixe des objectifs quantitatifs de recrutements pour les ministères et leurs établissements publics, afin qu'au moins 10 000 apprentis soient présents dans la fonction publique de l'État sur la période 2019-2020.

.../...

### I. - Objectifs quantitatifs de recrutement par ministère pour les années 2019-2020

Les objectifs d'accueil d'apprentis et d'agents en alternance, pour lesquels un engagement fort de votre part est attendu, sont les suivants :

Ministères et établissements publiques	Objectifs 2019	Objectifs 2020
Services du Premier ministre	74	74
Transition écologique et solidaire	400	400
<b>Justice</b>	350	350
Europe et affaires étrangères	50	50
Années	1600	1600
Ministères sociaux	360	360
Ministères économiques et financiers	660	660
Éducation nationale / Enseignement supérieur	4500	5750
Intérieur	1250	1250
Culture	250	250
Agriculture et alimentation	385	385
<b>TOTAL</b>	<b>9879</b>	<b>11129</b>

Comme l'année précédente, l'objectif de recrutement d'au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap demeure. En 2017, la part des personnes en situation de handicap parmi les apprentis recrutés dans la fonction publique de l'État était de 3,4 % contre 6,4 % dans la fonction publique territoriale et 7,8 % dans la fonction publique hospitalière. Ainsi, afin que les personnes en situation de handicap soient informées des offres d'apprentissage qui sont diffusées sur le site PASS ([www.fonction-publique.gouv.fr/pass](http://www.fonction-publique.gouv.fr/pass)), vous êtes invités à les transmettre aux organismes favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap, tels que CapEmploi ou Hanploi, ainsi qu'auprès des centres de formation d'apprentis spécialisés dans la formation des jeunes handicapés (CFAS). Il est rappelé que lors du recrutement d'apprentis en situation de handicap, les employeurs publics peuvent bénéficier des aides et mesures d'accompagnement du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Les coûts de rémunération et de formation des apprentis seront pris en charge par les administrations directement sur leur programme. Le montant de cette prise en charge est à présenter lors des conférences de budgétisation. En outre, à l'instar de ce qui a été fait dans le rapport annuel de performance 2018, les ministères et les opérateurs devront renseigner dans les documents budgétaires (projet annuel de performance 2020) le nombre d'apprentis par programme afin de pouvoir suivre la réalisation des objectifs.

S'agissant des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le financement des contrats d'apprentissage dans le secteur privé sera assuré par les opérateurs de compétences, selon des niveaux de prise en charge déterminés par branche professionnelle pour chaque diplôme ou titre préparé, suivant le cas échéant des recommandations émises par France compétences. Les niveaux de prise en charge sont accessibles sur le site de France compétences et sur le site de communication en ligne du ministère chargé de la fonction publique.

Pour le secteur public non industriel et commercial, l'article L. 6227-6 du code du travail précise que l'employeur public prend en charge les coûts de la formation de ses apprentis dans les centres de formation d'apprentis qui les accueillent, sauf lorsque ces personnes morales sont redevables de la taxe d'apprentissage. A cet effet, elles concluent une convention avec ces centres pour définir les conditions de cette prise en charge.

Ainsi, l'employeur public conserve la possibilité de négocier le montant de la prise en charge. Lorsque l'employeur public recrute un apprenti, une négociation peut être mise en œuvre si le coût de formation indiqué par le CFA est supérieur aux capacités de financement de l'administration ou si des conditions particulières de scolarité la conduisent à engager des coûts supplémentaires. Pour cette négociation, les employeurs publics, pourront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, s'appuyer sur la référence que constituent les niveaux de prises en charge définis par les branches professionnelles, ou par décret du ministre en charge de la formation professionnelle pour le diplôme / titre concerné.

Les ministères communiqueront à la direction générale de l'administration et de la fonction publique, par le biais de la boîte fonctionnelle dédiée, en décembre 2019, mai 2020, puis décembre 2020 et mai 2021, le nombre d'apprentis accueillis par leurs services et opérateurs.

## II. - L'accompagnement des apprentis vers l'emploi public

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

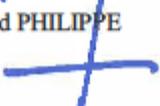
Une expérience de terrain associée à une immersion dans l'environnement professionnel public et à un accompagnement vers l'emploi titulaire, permettront aux apprentis de préparer dans les meilleures conditions les concours d'accès à la fonction publique (externes et/ou troisième concours).

La concertation en cours entre les organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs publics portant sur l'adaptation des modes de recrutement par concours pourra permettre d'identifier les pistes d'évolution des concours afin notamment de mieux prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre d'un apprentissage dans la fonction publique.

Les apprentis peuvent également être recrutés par voie de contrat, dans les conditions prévues par la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. De nouvelles possibilités sont prévues, à cet effet, dans le projet de loi de transformation de la fonction publique, notamment celle de recruter par contrat sur les emplois permanents de toutes catégories.

Je compte sur votre mobilisation pour que ces objectifs soient pleinement atteints. L'apprentissage est une voie d'accès efficace vers l'emploi et le Gouvernement en a fait une de ses priorités d'action en matière d'emploi et de formation.

Vous me rendrez compte régulièrement et à minima à mi année puis en fin d'année de l'état de réalisation de ces objectifs.

  
Édouard PHILIPPE  


## Document 3 :

L'apprentissage dans la fonction publique de l'Etat - Guide pratique à l'usage des ressources humaines – Edition 2017 – Extrait et annexe 1 - calendrier des étapes du contrat (7 pages – pages 11 à 17).

# Le contrat d'apprentissage

## Le contrat d'apprentissage ...

### ... est :

« **Un contrat de travail de droit privé**, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA (Centre de formation d'apprentis) ou dans un autre établissement de formation. L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise » Article L. 6221-1 du code du travail.

### Rappel :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, régi par le code du travail. Ces dispositions législatives et réglementaires spécifiques s'appliquent à la fonction publique.

### ... n'est pas :

- **Une place en classe préparatoire intégrée (CPI)** : les élèves en CPI bénéficient d'une formation spécifique au sein d'une école de service public en vue de la préparation d'un concours au sein de la fonction publique. Aucune limite d'âge n'est imposée.
- **Un PACTE - Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État** : ce dispositif permet à des personnes non diplômées ou faiblement diplômées d'accéder sans concours à des emplois de catégorie C de la fonction publique et dans le cadre d'une formation en alternance d'acquérir une qualification, voire un diplôme. C'est un contrat de droit public, à l'issue duquel les bénéficiaires peuvent être titularisés. Ce dispositif s'adresse aux jeunes de 16 à 28 ans et aux demandeurs d'emploi de plus de 45 ans bénéficiaires de minima sociaux.
- **Un emploi d'avenir** : ce dispositif permet aux jeunes d'accéder à un meilleur niveau de qualification et d'obtenir une expérience professionnelle dans le cadre d'un CDD de trois ans au maximum ou d'un CDI. Sa finalité n'est pas la titularisation. Ce contrat n'est ouvert au sein de la fonction publique de l'État que pour ses établissements publics et pour le dispositif « emplois d'avenir professeur ». Il est réservé aux jeunes de 16 à 25 ans.

## Les critères d'un contrat d'apprentissage

- l'apprentissage est une formation en alternance entre une formation théorique qui est dispensée au sein d'un centre de formation d'apprentis (CFA) ou de tout autre établissement de formation et une formation professionnelle dispensée chez l'employeur. Pendant cet apprentissage, l'apprenti prépare un diplôme ;
- le contrat d'apprentissage relève des dispositions spécifiques du code du travail. En cas de conflit dans l'exécution du contrat entre l'employeur et l'apprenti, le conseil de prud'homme est la juridiction compétente (Article L. 1411-2 du code du travail, sauf pour les litiges relatifs à l'enregistrement des contrats qui doivent être portés devant le juge administratif) ;
- l'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans. Cependant, 9 régions volontaires expérimentent jusqu'en 2019 l'entrée en apprentissage de jeunes jusqu'à 30 ans ;
- le contrat d'apprentissage dans le secteur public est un contrat de travail à durée limitée ;
- la durée du contrat d'apprentissage varie de six à trois ans. Elle est égale au cycle de formation suivi par l'apprenti ;
- durant les 45 premiers jours dans le service, l'apprenti ou l'employeur peuvent unilatéralement résilier le contrat sans préavis et sans indemnité. Le CFA ou l'établissement de formation doit en être informé ;
- l'apprenti s'engage à travailler pour l'employeur public pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en CFA ou dans un autre établissement de formation.

 **Thème** 3

 **Thème** : 5

 **Thème** : 5

 **Thèmes** : 5

## Les spécificités des contrats d'apprentissage conclus par un employeur public

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé qui relève pour l'essentiel de ses dispositions du code du travail.

### La rémunération

La rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit.

Cette rémunération est majorée de 10 points quand l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau III.

L'employeur public a la faculté d'appliquer la majoration de 20 points pour les apprentis préparant un diplôme de niveau I ou II, en vertu de l'article 2 du décret n°2017-199 du 16 février 2017.

Aux termes de l'article L. 6222-27 du code du travail, la rémunération des apprentis n'est pas fonction du niveau de la formation obtenue ou poursuivie.

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

ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT <sup>(1)</sup>	AGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	25%	41%	53%
2 <sup>ème</sup> année	37%	49%	61%
3 <sup>ème</sup> année	53%	65%	78%

La circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis présente les modalités de détermination de la rémunération à verser aux personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage. Il y est notamment indiqué qu'un jeune bénéficie d'une rémunération variant en fonction de l'année d'exécution du contrat. Le passage d'une rémunération à une autre s'effectue donc à l'issue de chaque année de l'exécution du contrat.

L'application de ces principes peut cependant être perturbée par la progression dans les cycles de formation.

<sup>(1)</sup> Source : DGEFP

## Annexe I

### Calendrier des grandes étapes du contrat d'apprentissage

<b>1<sup>ère</sup> étape : Avant l'entrée de l'apprenti auprès d'un employeur public</b>
--

Délais	Actions à mener	Organismes à contacter	Observations
<b>Mars/avril/ mai/juin</b>  <i>de l'année d'entrée de l'apprenti auprès d'un employeur public</i>	Recenser et identifier les besoins, les fonctions disponibles en apprentissage	Selon l'organisation et le fonctionnement, instances compétentes dans chaque structure (Ministère ou collectivités territoriales)	Ecrire le descriptif de la fonction d'apprentis
	Identifier le maître d'apprentissage	Au sein de votre structure	- Vérifier la motivation, les compétences pédagogiques et professionnelles du maître d'apprentissage.  - Permettre au maître d'apprentissage de suivre une formation au tutorat
	- Prendre contact avec le CFA ou l'établissement de formation  -prendre connaissance du référentiel de formation (ou convention de formation)	Offres de formation par apprentissage disponible sur le site du Conseil Régional	- Valider le choix du diplôme  - Demander un devis du coût de la formation  - vérifier la compatibilité du dispositif avec les contraintes de l'administration (stage à l'étranger ...)
	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 (Ministère ou collectivités territoriales)	Obtenir l'avis sur les conditions d'accueil et formation des apprentis
	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
	Diffuser l'offre d'apprentissage	BIEP, Pôle Emploi, Missions locales, CFA, établissement de formation concerné pour recueillir les candidatures d'apprentis, ...	

Délais	Actions à mener	Organismes à contacter	Observations
<b><u>Juin/Juillet/ août/ septembre...</u></b>  <b>Soit au plus tôt trois mois avant le début de la formation et au plus tard trois mois après</b>	Se procurer le contrat d'apprentissage	disponible sur <a href="http://www.alternance.emploi.gouv.fr">www.alternance.emploi.gouv.fr</a>	Formulaire CERFA n° FA13+ Notice explicative CERFA
	Procéder aux entretiens de recrutement	Service RH, la hiérarchie avec le maître d'apprentissage	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constituer le dossier administratif du contrat</li> <li>- demande de casier judiciaire</li> <li>- demande d'autorisation provisoire de travail pour les étrangers non européens après obtention d'un titre de séjour</li> </ul>	UT – DIRECCTE dont dépend territorialement le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le lieu du contrat peut être différent du siège de la structure publique. Le contrat doit alors le mentionner ;</li> <li>- la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une « équipe tutorale » (joindre l'imprimé) ;</li> <li>- une formation complémentaire avec une tierce entreprise (joindre l'imprimé).</li> </ul>
	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.
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Signature d'une convention CFA/employeur public pour le financement de la formation</li> <li>- Visa du CFA/ établissement de formation sur le contrat d'apprentissage</li> </ul>
<b><u>Au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour de l'embauche</u></b>	Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)	URSSAF dont dépend la structure d'emploi de l'apprenti	La DPAE permet l'immatriculation du jeune à la Sécurité Sociale

**2<sup>ème</sup> étape : Après l'entrée de l'apprenti auprès d'un employeur public**

<b>Délais</b>	<b>Actions à mener</b>	<b>Organismes à contacter</b>	<b>Observations</b>
<b><i>A l'arrivée de l'apprenti dans la structure</i></b>	Inscrire l'apprenti au tableau de suivi des effectifs	Service RH	
<b><i>Dès la conclusion du contrat ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables de l'exécution du contrat</i></b>	<p>-Transmettre le CERFA au service d'enregistrement de la DIRECCTE compétente</p> <p>- Déclarer l'apprenti à la caisse de Retraite complémentaire de l'employeur public-</p>	<p>- UT – DIRECCTE</p> <p>- IRCANTEC</p>	<p>Dossier complet :</p> <p>- les 3 exemplaires signés (employeur, apprenti) et visés par le CFA ou l'établissement de formation</p> <p>Exonération totale des charges sociales patronales et salariales <b>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</b></p>
<b><i>A réception du contrat d'apprentissage et de ses pièces annexes par les UT - DIRECCTE</i></b>	<p>Si le dossier est <i>complet</i>, l'UT-DIRECCTE a 15 jours pour « enregistrer » et « valider » le contrat.</p> <p>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.</p>	UT – DIRECCTE	

**3<sup>ème</sup> étape : Pendant le contrat d'apprentissage**

<b>Délais</b>	<b>Actions à mener</b>	<b>Organismes à contacter</b>	<b>Observations</b>
<b><i>Pendant la période des 45 premiers jours d'exécution du contrat d'apprentissage</i></b>	Participer au premier entretien pédagogique organisé par le CFA/ établissement de formation Faire le bilan de la période probatoire et, le cas échéant, mettre fin au contrat	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
<b><i>Tout au long du contrat</i></b>	- 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.
<b><i>Evénements en cours de contrat</i></b>	Compléter et signer un avenant au contrat d'apprentissage	UT – DIRECCTE	Un avenant est nécessaire en cas de changement d'adresse de l'apprenti ou du maître d'apprentissage <i>par exemple</i> .
<b><i>En cas d'arrêt du contrat</i></b>	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 la période probatoire; - après les 45 premiers jours, 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 (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>

## Document 4 :

### Affiche Ministère du travail (1 page – page 18)

Si vous avez déjà prononcé une de ces phrases,  
**c'est que vous avez tout intérêt  
à embaucher un apprenti**

« J'aimerais embaucher un jeune mais je ne voudrais pas me tromper »



L'apprentissage démarre avec une période probatoire de 45 jours en entreprise au cours de laquelle le contrat peut être rompu sans motif par chacune des parties.

« J'ai du mal à trouver de jeunes collaborateurs formés à mes méthodes de travail »



L'apprentissage, c'est former un jeune à vos méthodes de travail, dans le cadre de la préparation d'un diplôme. Après une période de formation initiale de 6 mois à 3 ans, il pourra progressivement être autonome.

« J'aimerais embaucher mais il me faudrait un coup de pouce financier »



Pour les entreprises de moins de 250 salariés, vous pouvez bénéficier de l'aide unique :

- pour les contrats conclus à partir du 01/01/2019 ;
- pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, de niveau inférieur ou égal au Bac.

Montant de l'aide :



« Je sais que mes salariés ont un vrai savoir-faire et j'aimerais qu'ils le transmettent »



Le maître d'apprentissage, qui joue un rôle primordial dans la formation de l'apprenti, peut être le chef d'entreprise ou un salarié volontaire. En prenant un apprenti, vous pourrez conserver les savoir-faire de votre entreprise dans de bonnes conditions.

« J'ai envie de transmettre mon entreprise au moment de ma retraite, mais à qui ? »



Prendre un apprenti, c'est aussi préparer l'avenir et particulièrement la transmission de votre entreprise.



[www.apprentissage.gouv.fr](http://www.apprentissage.gouv.fr)

## Document 5 :

# Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle (3 pages – pages 19 à 21)

03/07/2020

Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique | Légifrance



En savoir plus sur ce texte...

JORF n°0001 du 1 janvier 2020  
texte n° 41

### Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

NOR: CPAF1931643D

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/31/CPAF1931643D/jo/texte>  
Alias: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/31/2019-1593/jo/texte>

Publics concernés : fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique, ouvriers de l'Etat, praticiens contractuels des établissements publics de santé.

Objet : Instauration d'une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er janvier 2020 . Pour les fonctionnaires, l'expérimentation de la rupture conventionnelle entre en vigueur pour une période de six ans jusqu'au 31 décembre 2025.

Notice : le décret est pris pour l'application des I et III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il prévoit les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. Il institue, pour les fonctionnaires, une procédure expérimentale de rupture conventionnelle entraînant la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Il institue également une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée, les ouvriers de l'Etat et les praticiens en contrat à durée indéterminée des établissements publics de santé ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.  
Références : le décret peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le code civil, notamment son article 1er ;

Vu le code pénal, notamment son article 432-13 ;

Vu le code de la santé publique, notamment son article L. 6152-1 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 161-17-2 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 72 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 22 novembre 2019 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 28 novembre 2019 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé en date du 9 décembre 2019 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Vu l'urgence,

Décrète :

#### ▶ Chapitre Ier : Procédure de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039727613&categorieLien=id>

1/10

**Article 1**

La rupture conventionnelle prévue au I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susvisée résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, de l'autorité territoriale mentionnée à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ou de l'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

**Article 2**

La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative du fonctionnaire ou de l'administration, de l'autorité territoriale ou de l'établissement dont il relève.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Dans les conditions prévues aux articles 3 et 4, un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique ou l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relève le fonctionnaire ou son représentant.

Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

**Article 3**

Le fonctionnaire qui souhaite se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix au cours du ou des entretiens en informe au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

Sont représentatives au sens du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susvisée les organisations syndicales disposant d'au moins un siège, selon le cas, au comité social d'administration ministériel, de réseau ou de proximité, au comité social territorial ou au comité social d'établissement de l'établissement ou du groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public dans lequel l'agent exerce ses fonctions ou au comité consultatif national mentionné à l'article 25 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial ou au sein du comité social d'établissement, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

Le conseiller du fonctionnaire est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

**Article 4**

Le ou les entretiens préalables prévus à l'article 2 portent principalement sur :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- 2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- 4° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 8 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.

**Article 5**

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties.

La convention fixe notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées par décret et, la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation prévu à l'article 6.

La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent ou l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son représentant.

Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier du fonctionnaire prévu à l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

**Article 6**

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

**Article 7**

En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé à l'article 6, le fonctionnaire est radié des cadres à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

**Article 8**

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein de l'une des personnes de droit public mentionnées à l'article 1er du présent décret adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement prévue, selon le cas, au septième, huitième ou neuvième alinéa du I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susvisée.

## ► Chapitre II : Procédure de rupture conventionnelle applicable aux agents contractuels de la fonction publique de l'État

**Article 9**

Au titre XI du décret du 17 janvier 1986 susvisé, il est inséré un chapitre III ainsi rédigé :

## \* Chapitre III

## \* Rupture conventionnelle

\* Art. 49-1.-L'administration et l'agent recruté par contrat à durée indéterminée de droit public peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat qui les lie, en application du III de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

\* La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans des limites déterminées par décret.

\* La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

\* Art. 49-2.-La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

\* 1° Pendant la période d'essai ;

\* 2° En cas de licenciement ou de démission ;

\* 3° Aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ;

\* 4° Aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

\* Art. 49-3.-I.-La procédure de la rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration dont il relève.

\* II.-Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

\* Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée, au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité de recrutement.

\* III.-Dans les conditions prévues aux articles 49-4 et 49-5, un entretien relatif à cette demande se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

\* Cet entretien est conduit par l'autorité hiérarchique dont relève l'agent.

\* Il peut être organisé, le cas échéant, d'autres entretiens.

\* Art. 49-4.-Lors du ou des entretiens prévus à l'article 49-3, l'agent qui le souhaite peut, après en avoir informé l'autorité avec laquelle la procédure est engagée, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. Est représentative au sens du présent article toute organisation syndicale disposant d'au moins un siège au comité social d'administration ministériel, de réseau ou de proximité dont relève l'agent.

\* Le conseiller de l'agent est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

\* Art. 49-5.-Le ou les entretiens prévus à l'article 49-3 portent principalement sur :

\* 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;

\* 2° La fixation de la date de la fin du contrat ;

\* 3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue à l'article 49-1 ;

\* 4° Les conséquences de la rupture conventionnelle, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement prévue à l'article 49-8 et le respect des obligations déontologiques prévues aux articles 25 octies et 26 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et à l'article 432-13 du code pénal.

\* Art. 49-6.-Outre le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, la convention fixe notamment la date de fin de contrat de l'agent. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation prévu à l'article 49-7.

\* La convention de rupture conventionnelle est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

\* La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité dont relève l'agent.

\* Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

\* Une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent.

\* Art. 49-7.-Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

\* Art. 49-8.-En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai fixé à l'article 49-7, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

\* Art. 49-9.-Les agents qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont recrutés en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'Etat, sont tenus de rembourser à l'Etat, au plus tard dans les deux ans qui suivent leur recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

\* Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi en qualité d'agent public dans la fonction publique de l'Etat adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié de la part de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. »

## Document 6 :

# Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité de rupture conventionnelle (3 pages – pages 22 à 24)

0307/2020 Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et p...



En savoir plus sur ce texte...

JORF n°0001 du 1 janvier 2020  
texte n° 44

### **Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles**

NOR: CPAF1932014D

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/31/CPAF1932014D/fo/texte>  
Alias: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/12/31/2019-1596/fo/texte>

Publics concernés : fonctionnaires et contractuels des trois versants de la fonction publique, ouvriers de l'Etat, personnels médicaux non titulaires des établissements publics de santé.

Objet : Indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le 1er janvier 2020 .

Notice : ce décret fixe les règles relatives au montant plancher de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle instaurée par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation publique et fixe un montant plafond à cette indemnité. En outre, le décret tire les conséquences de l'instauration de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle en abrogeant à compter du 1er janvier 2020 l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale ainsi que l'indemnité de départ volontaire pour projet personnel existante dans la fonction publique territoriale.

Références : le décret et les textes modifiés par le présent décret peuvent être consultés, dans leurs rédactions issues de cette modification, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le code civil, notamment son article 1er ;

Vu le code de la santé publique, notamment son article L. 6152-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009, notamment son article 150 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 72 ;

Vu la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020, notamment son article 5 ;

Vu la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, et notamment son article 13 ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des

fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 98-1220 du 29 décembre 1998 modifié instituant une indemnité de départ volontaire au profit des fonctionnaires, agents stagiaires et agents contractuels en fonctions dans un établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 ;

Vu le décret n° 2001-353 du 20 avril 2001 modifié instituant une indemnité exceptionnelle de mobilité dans la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 modifié relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

Vu le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 modifié instituant une indemnité de départ volontaire ;

Vu le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 modifié instituant une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes du 28 novembre 2019 ;

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039728021&categorieLien=id>

1/3

Vu l'urgence,  
Décrète :

## ▶ Chapitre 1er : Dispositions relatives à l'indemnité de rupture conventionnelle

### Article 1

En application de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 susvisée, une indemnité spécifique de rupture conventionnelle peut être versée aux fonctionnaires, aux agents contractuels à durée indéterminée de droit public, aux personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret du 5 octobre 2004 susvisé et aux praticiens en contrat à durée indéterminée relevant de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique.  
Le montant de cette indemnité est déterminé dans le respect des dispositions prévues par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 susvisé.

### Article 2

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 1er ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

### Article 3

Le montant maximum de l'indemnité prévue à l'article 1er ne peut pas excéder une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

### Article 4

I. - La rémunération brute de référence pour la détermination de la rémunération mentionnée aux articles 2 et 3 est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

En outre, sont exclues de cette rémunération de référence :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
  - 2° Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
  - 3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;
  - 4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
  - 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.
- II. - Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération mentionnée aux articles 2 et 3 est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.
- III. - Pour l'application des articles 2 et 3, l'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière.
- IV. - Les agents ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation doivent avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement pour bénéficier de la rupture conventionnelle.

## ▶ Chapitre 2 : Dispositions diverses

### Article 5

Le décret du 17 avril 2008 susvisé est modifié comme suit :

- 1° L'article 3 est abrogé ;
- 2° A l'article 5, la dernière phrase du premier alinéa est supprimée ;
- 3° A l'article 6, la dernière phrase du premier alinéa est supprimée ;
- 4° Au 1er alinéa de l'article 7, les mots : « Sous réserve des dispositions de l'article 3, l'indemnité » sont remplacés par les mots : « L'indemnité ».

### Article 6

Le décret du 18 décembre 2009 susvisé est modifié comme suit :

- 1° A l'article 1er, les mots : « , pour les motifs suivants : » sont remplacés par les mots : « et dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service. » ;
- 2° Au même article, les trois derniers alinéas sont supprimés ;
- 3° A l'article 2, le second alinéa est supprimé.

### Article 7

A l'article 1er du décret du 29 décembre 1998 susvisé, les mots : « décret du 20 avril 2001 susvisé » sont remplacés par les mots : « décret n° 2001-353 du 20 avril 2001 instituant une indemnité exceptionnelle de mobilité dans la fonction publique hospitalière ».

## ▶ Chapitre 3 : Dispositions transitoires et finales

**Article 8**

Les indemnités de départ volontaires servies à la suite d'une démission devenue effective avant l'entrée en vigueur du présent décret en application de l'article 3 du décret du 17 avril 2008 susvisé ou des troisième et quatrième alinéas de l'article 1er du décret du 18 décembre 2009 susvisé restent régies par les dispositions antérieurement applicables.

**Article 9**

A titre transitoire, et sous réserve que la démission soit effective avant le 1er janvier 2021, les agents publics visés à l'article 1er peuvent demander, jusqu'au 30 juin 2020, à bénéficier des indemnités de départ volontaires servies en application de l'article 3 du décret du 17 avril 2008 susvisé ou des troisième et quatrième alinéas de l'article 1er du décret du 18 décembre 2009 susvisé dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret.

**Article 10**

Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2020.

**Article 11**

La ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales, et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française et entrera en vigueur immédiatement.

Fait le 31 décembre 2019.

Edouard Philippe

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'action et des comptes publics,

Gérald Darmanin

La ministre des solidarités et de la santé,

Agnès Buzyn

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,

Jacqueline Gourault

Le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales,

Sébastien Lecomu

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics,

Olivier Dussopt

## Document 7 :

# Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire (3 pages – pages 25 à 27)

07/07/2020

Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire | Légifrance



## Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire

NOR: BCFF0807903D

Version consolidée au 07 juillet 2020

Le Premier ministre,  
Sur le rapport du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,  
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 20 et 24, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;  
Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions, notamment ses articles 46 et 58 à 60 ;  
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 23 et 48,  
Décrète :

### Article 1

Modifié par Décret n°2019-138 du 26 février 2019 - art. 9

Une indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat à la suite d'une démission régulièrement acceptée en application du 2° de l'article 24 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, aux personnels ouvriers des établissements industriels de l'Etat relevant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, à l'exception des personnels ouvriers du ministère de la défense, et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent dans les conditions fixées par l'article 48 du décret du 17 janvier 1986 susvisé et dont le poste fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.  
L'agent qui souhaite bénéficier de l'indemnité de départ volontaire ne peut demander sa démission qu'à compter de la réception de la réponse de l'administration à la demande préalable de bénéfice de l'indemnité de départ volontaire.

*NOTA : Se reporter aux dispositions de l'article 14 du décret n° 2019-138 du 26 février 2019 en ce qui concerne les modalités transitoires d'application du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur dudit décret.*

### Article 2

Modifié par Décret n°2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

Un arrêté du ministre intéressé, pris après avis des comités techniques compétents, précise :  
— les services, corps, grades, emplois ou assimilés concernés par une restructuration et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée ;  
— la période durant laquelle l'indemnité de départ volontaire peut être allouée aux personnels concernés.

### Article 3 (abrogé)

Modifié par Décret n°2019-138 du 26 février 2019 - art. 10

Abrogé par Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 - art. 5

### Article 4 (abrogé)

Abrogé par Décret n°2014-507 du 19 mai 2014 - art. 12

### Article 5

Modifié par Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 - art. 5

Ne peuvent bénéficier de l'indemnité de départ volontaire les agents mentionnés à l'article 1er se situant à deux années ou moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension. Cette condition est appréciée à la date d'envoi de la demande de démission de l'agent concerné, le cachet de la poste faisant foi.

Les agents ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation doivent, en outre, avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.

*NOTA : Se reporter aux dispositions de l'article 14 du décret n° 2019-138 du 26 février 2019 en ce qui concerne les modalités transitoires d'application du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 dans sa rédaction antérieure à l'entrée en*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000018663838>

1/4

vigueur dudit décret.

### Article 6

Modifié par Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 - art. 5

Le montant de l'indemnité de départ volontaire ne peut excéder une somme équivalente à vingt-quatre fois un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission. Les modalités de calcul du montant de l'indemnité de départ volontaire attribuée en application de l'article 2 sont fixées par un arrêté des ministres chargés de la fonction publique et du budget.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans la fonction publique territoriale, et dans la fonction publique hospitalière.

Pour les agents placés en position de disponibilité, en congé sans rémunération ou de congé parental qui n'ont perçu aucune rémunération versée par l'administration, le plafond de l'indemnité de départ volontaire est calculé sur la base de la rémunération brute perçue au cours des douze derniers mois au titre desquels ils ont été rémunérés par l'administration.

I. - Pour la détermination de la rémunération brute annuelle mentionnée aux précédents alinéas, sont exclus :

- 1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- 2° Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;
- 3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;
- 4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- 5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

II. - Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de départ volontaire prévu au I est celui qu'ils auraient perçu, s'il n'avaient pas bénéficié d'un logement par nécessité absolue de service.

*NOTA : Se reporter aux dispositions de l'article 14 du décret n° 2019-138 du 26 février 2019 en ce qui concerne les modalités transitoires d'application du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur dudit décret.*

### Article 7

Modifié par Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 - art. 5

L'indemnité de départ volontaire est versée en une fois dès lors que la démission est devenue effective.

A la demande de l'agent, ce versement peut intervenir en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives.

### Article 8

L'agent qui, dans les cinq années consécutives à sa démission, est recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique territoriale ou de leurs établissements publics respectifs ou un emploi de la fonction publique hospitalière, est tenu de rembourser à l'Etat, au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de départ volontaire.

### Article 9

L'indemnité de départ volontaire est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

### Article 10

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le ministre des affaires étrangères et européennes, le ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, le ministre de l'éducation nationale, le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de la défense, le ministre de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative, le ministre du logement et de la ville, le ministre de la culture et de la communication, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 17 avril 2008.

François Fillon

Par le Premier ministre :

Le ministre du budget, des comptes publics  
et de la fonction publique,  
Eric Woerth

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie,  
de l'énergie, du développement durable  
et de l'aménagement du territoire,  
Jean-Louis Borloo

Le ministre de l'intérieur,  
de l'outre-mer et des collectivités territoriales,  
Michèle Alliot-Marie

Le ministre des affaires étrangères  
et européennes,  
Bernard Kouchner

Le ministre de l'économie,  
de l'industrie et de l'emploi,  
Christine Lagarde

Le ministre de l'immigration,  
de l'intégration, de l'identité nationale  
et du développement solidaire,  
Brice Hortefeux

La garde des sceaux, ministre de la justice,  
Rachida Dati

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,  
Michel Barnier

Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,  
Xavier Bertrand

Le ministre de l'éducation nationale,  
Xavier Darcos

Le ministre de l'enseignement supérieur  
et de la recherche,  
Valérie Pécresse

Le ministre de la défense,  
Hervé Morin

Le ministre de la santé,  
de la jeunesse, des sports  
et de la vie associative,  
Roselyne Bachelot-Narquin

Le ministre du logement et de la ville,  
Christine Boutin

## Document 8 :

### Bulletins de salaire décembre 2018 et décembre 2019 (2 pages – pages 28 et 29)

TRESOR PUBLIC

BULLETIN DE PAYE  
MOIS DE DECEMBRE 2018

N° ORDRE  
TEMPS DE TRAVAIL

Tout renseignement relatif au contenu de ce bulletin de paye doit être demandé au service gestionnaire indiqué ci-dessous. Rappelez votre numéro d'identification.

AFFECTATION				LIBELLE				SIRET		
GESTION		081006		UB3 BIATOS						
POSTE		033 1766								
IDENTIFICATION				GRADE		ENFANTS A CHARGE	ECH	INDICE OU NB HEURES	Taux Horaire ou Net	TEMPS PARTIEL
MIN	NUMERO	CLF	N°DOS	ING.ETUDES CN		00	13	0625		
888	2 60 04 86									
CODE	ELEMENTS				A PAYER	A DEUIRE	POUR INFORMATION			
101000	TRAITEMENT BRUT				2 928,76					
101050	RETENUE PC					309,28				
200039	REMB DOM-TRAVAIL HORS IDF				55,44					
201793	IFSE				524,00					
202206	INDEMNITE COMPENSATRICE CSG 17				28,18					
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE					81,75				
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE					231,63				
401501	C.R.D.S.					17,03				
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL						153,76			
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE						14,64			
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE						8,79			
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON						284,09			
411050	CONTRIB.PC						2 175,48			
411058	CONTRIBUTION ATI						9,37			
501080	COT SAL RAFF					26,91				
501180	COT PAT RAFF						26,91			
554500	COT PAT VST TRANSPORT						58,58			
558001	PRELEVEMENT A LA SOURCE TX PERSONNALISE 14,20						411,89			
604972	TRANSFERT PRIMES POINTS					13,92				
RAPPELS										
VOIR DECOMPTE										

NUMERO SECURITE SOCIALE	
2 60 04 86 *	

6 254,08
COUT TOTAL EMPLOYEUR

TOTAUX DU MOIS	3 536,38	680,52	2 731,82
NET A PAYER	2 855,86 €		TOTAL CHARGES PATRONALES

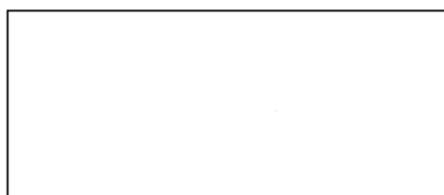
BASE SS DE L'ANNEE	BASE SS DU MOIS
	2 928,76

MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS
34 597,14	2 899,20

COMPTABLE SIGNATAIRE

MIS EN PAIEMENT LE
20 DECEMBRE 2018

VIRE AU COMPTE N°



MINISTERE DE L'ACTION  
ET DES COMPTES PUBLICS

Dans votre intérêt, conservez ce document sans limitation de durée

Tout renseignement relatif au contenu de ce bulletin de paye doit être demandé au service gestionnaire indiqué ci-dessous. Rappelez votre numéro d'identification.

AFFECTATION				LIBELLE				SIRET	
GESTION		081006		UB3 BIATOS					
POSTE		033 1766							
IDENTIFICATION				GRADE		ENFANTS A CHARGE		ECH	
MIN.	NUMERO	CLE	N°DOS	ING.ETUDES CN		00		13	
						INDICE DU NB HEURES		TAUX HORAIRES OU NET	
						0630			
CODE	ELEMENTS			A PAYER		A DEQUIRE		POUR INFORMATION	
101000	TRAITEMENT BRUT			2 952,19					
101050	RETENUE PC					319,72			
200039	REMB DOM-TRAVAIL HORS IDF			55,84					
201793	IFSE			524,00					
202208	INDEMNITE COMPENSATRICE CSG 17			28,60					
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE					81,88			
401301	C.S.G. DEDUCTIBLE					231,99			
401501	C.R.D.S.					17,06			
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL							154,99	
403501	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE							14,78	
403801	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE							8,88	
404001	COT PAT MALADIE DEPLAFON							286,36	
411050	CONTRIB.PC							2 192,89	
411058	CONTRIBUTION ATI							9,45	
501080	COT SAL RAFF					26,01			
501180	COT PAT RAFF							26,01	
554500	COT PAT VST TRANSPORT							59,04	
604970	TRANSFERT PRIMES POINTS					32,42			
011100	NET A PAYER AVANT PAS							2 851,55	
558000	PRELEVEMENT A LA SOURCE TX PERSONNALISE 14,40					418,83			
RAPPELS									
VOIR DECOMPTE									

NUMERO SECURITE SOCIALE		6 280,57		TOTAL DU MOIS		3 560,83		1 125,91		2 752,36	
2 60 04 86		COUT TOTAL EMPLOYEUR		NET A PAYER				2 434,72 €		TOTAL CHARGES PATRONALES	
BASE SS DE L'ANNEE		BASE SS DU MOIS									
		2 952,19									
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE		MONTANT IMPOSABLE DU MOIS									
34 541,35		2 894,65									
COMPTABLE SIGNATAIRE											
MIS EN PAIEMENT LE											
20 DECEMBRE 2019											
VIRE AU COMPTE N°											
MINISTRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS											
Dans votre intérêt, conservez ce document sans limitation de durée											

# Document 9 :

## Calendrier 2020 (1 page – page 30)



**1 janvier** Premier de l'An  
**6 janvier** Épiphanie  
**14 février** Saint Valentin  
**25 février** Mardi Gras  
**12 avril** Dimanche de Pâques  
**13 avril** Lundi de Pâques  
**1 mai** Fête du travail

**8 mai** Victoire 1945  
**21 mai** Ascension  
**31 mai** Dimanche de Pentecôte  
**1 juin** Lundi de Pentecôte  
**14 juillet** Fête Nationale  
**15 août** Assomption  
**1 novembre** Toussaint

**11 novembre** Armistice de 1918  
**25 décembre** Noël  
**31 décembre** Saint-Sylvestre

Calendrier & Jours fériés

**2020**  
 Calendrier-365.fr