



L'APPRENTISSAGE

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique – article L424-1 ;
- Code du travail - articles L6227-1 à L6227-12, D6222-26 à D6222-33, D6271-1 à D6271-3, D6272-1 à D6272-2, D6273-1 et articles D6275-1 à D6275-5 ;
- Décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis ;
- Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

FOCUS



Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé régi par les règles du Code du travail qui a permis, par l'alternance de périodes de formation théorique et pratique, sous la conduite d'un maître d'apprentissage, l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

LES EMPLOYEURS CONCERNÉS

Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage, à savoir :

- La région ;
- Le département ;
- Les communes ;
- Les communautés urbaines ;
- Les communautés d'agglomération ;
- Les communautés de communes ;
- Les syndicats d'agglomérations nouvelles ;
- Les syndicats mixtes ;
- Les SIVOM, les SIVU.

LES BÉNÉFICIAIRES

Les personnes âgées de 16 à 29 ans révolus à la date d'effet du contrat :

- ayant satisfait à l'obligation scolaire,
- désirant acquérir une qualification en formation professionnelle alternée.

Un jeune âgé d'au moins 15 ans peut débiter un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir terminé son année de classe de 3ème.





Certaines personnes peuvent prétendre à l'apprentissage si elles sont âgées de 30 ans ou plus et notamment :

- la personne déjà en apprentissage souhaitant préparer un diplôme ou obtenir un titre supérieur à celui obtenu,
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat d'apprentissage indépendamment de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de ce dernier,
- la personne est reconnue en situation de handicap,
- dans le cadre d'un projet de création ou reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou le titre visé,
- la personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du Code du sport.

Si l'apprenti est mineur, chaque décision nécessite l'accord de son représentant légal. Des dérogations à la limite d'âge – inférieure ou supérieure – sont possibles sous certaines conditions.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) peuvent conclure un contrat d'apprentissage aménagé sans condition de limite d'âge. L'employeur pourra alors percevoir des aides du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Les jeunes étrangers peuvent également signer un contrat d'apprentissage sous réserve d'être titulaire d'une autorisation de travail.

LES DIPLÔMES PRÉPARÉS EN APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage permet d'obtenir un diplôme d'Etat ou un titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Par le biais de l'apprentissage, il est possible de préparer :

- Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), brevet professionnel, baccalauréat professionnel, mention complémentaire, brevet des métiers d'art,
- Un diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licence, licence professionnelle, diplôme national d'art et de design (DNMAD), diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, master, doctorat, etc.



LE FINANCEMENT

L'attribution de financement peut évoluer. Il est préconisé de prendre contact avec les financeurs au préalable de tout engagement.



1. Par le CNFPT

Les coûts pédagogiques relatifs à l'apprentissage en centre de formation sont pris en charge à 100% par le CNFPT, dans la limite de coûts annuels plafonds définis par le CNFPT et France compétences. Les frais annexes en sont exclus : frais d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique, de mobilité internationale.

L'aide financière obtenue est versée directement à l'organisme de formation en apprentissage (OFA) sous réserve de certification QUALIOPi et d'obtention de l'accréditation du CNFPT de ce dernier.

➤ Cf. LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI – Formalités incombant à l'employeur



Les financements attribués à l'apprentissage étant limités et revus chaque année, nous invitons les employeurs à respecter les formalités liées au recensement obligatoire et à la demande de financement préalable auprès du CNFPT.

2. Par le FIPHFP

Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) finance également une partie des dépenses relatives à la formation d'un apprenti handicapé dans le but de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI – FORMALITES INCOMBANT A L'EMPLOYEUR

1 Janv. à Mars	Identification des besoins et des possibilités d'accueil au sein de la collectivité <i>Identification des besoins de la collectivité et du ou des maître(s) d'apprentissage selon le secteur d'activité, vérification des qualifications correspondantes.</i> Obligation de réponse au recensement annuel du CNFPT (conditionne le financement).
2 Avant juin	Définition du projet de recrutement <i>Prise de contact avec les CFA ou autre organismes de formation afin d'obtenir les parcours de formation proposés et le cas échéant un devis relatif au coût de la formation. Rédaction de la fiche de poste.</i> <i>Dépôt de l'offre d'emploi (Centre de gestion, France Travail/Pôle Emploi, mission locale...).</i>
	Avis du Comité Social Territorial <i>Conditions d'accueil et de formation des apprentis.</i>
	Délibération <i>Autorisation du recours à l'apprentissage et engagement financier.</i>
3 Entre juin et septembre	Demande d'accord préalable de financement (APF) <i>Demande à déposer sur la plateforme <u>IEL</u> (Inscription en Ligne) du CNFPT dans les 3 mois qui précèdent la date de début d'exécution du contrat</i>
	Sélection de l'apprenti et vérification de son aptitude <i>Dossier du candidat : certificat de scolarité auprès de la dernière école fréquentée quand l'apprenti est âgé de 15 ans. Contrats de travail ou d'apprentissage antérieurs. Diplômes, bulletin n°2 du casier judiciaire...</i>
	Vérification de l'aptitude physique par un médecin généraliste agréé
	Elaboration du contrat d'apprentissage <i>via la plateforme de saisie des contrats CELIA : https://celia.emploi.gouv.fr/.</i>
4	Inscription de l'apprenti dans le CFA correspondant au métier choisi <i>Signature de la Convention de Formation entre le CFA et la collectivité.</i>
	Signature du contrat de travail <i>Signataires : l'autorité territoriale, l'apprenti ou, s'il est mineur, son représentant légal.</i>
5	Déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF <i>www.urssaf.fr - A faire 8 jours avant l'embauche.</i> <i>Cette déclaration permet l'immatriculation de l'apprenti à la Sécurité sociale.</i>

LE RECENSEMENT PREALABLE OBLIGATOIRE AUPRES DU CNFPT

Préalablement à toute démarche administrative, il est nécessaire d'identifier les besoins et les possibilités d'accueil d'apprentis dans la collectivité ainsi que les maîtres d'apprentissage éventuels en s'assurant des qualifications et expériences requises pour cette fonction.

Il faut définir la fonction qui sera occupée dans la collectivité par le futur apprenti et s'assurer de l'existence de la formation correspondante.

Chaque année, le CNFPT conduit un recensement des intentions de recrutement d'apprentis auprès des collectivités territoriales et des établissements publics. **Cette étape est obligatoire pour être éligible au financement du CNFPT et devient un prérequis pour déposer une demande de prise en charge.**

Pour ce faire, le site du CNFPT dispose d'un espace dédié. Il est indispensable de consulter régulièrement cette plateforme pour être informé des dates fixant la période d'ouverture et de clôture du recensement annuel. A défaut de recensement, les demandes d'accord préalable de financement ne pourront être traitées.



Connectez-vous sur le site cnfpt.fr, accès Inscription En Ligne (IEL), via la rubrique Apprentissage. Pour vous accompagner un pas à pas est disponible. En cas de difficultés techniques (connexion, bugs, ...), contactez assistance.ct.apprentissage@cnfpt.fr.

LA SAISINE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Le Comité Social Territorial (CST) doit donner son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.

Lors du passage au CST, il est nécessaire de fournir plusieurs éléments au dossier :

- Le formulaire de saisine du CST,
- La fiche de poste de l'apprenti,
- La fiche de poste du maître d'apprentissage,
- Tout document permettant d'apprécier le niveau d'études, les diplômes obtenus, l'expérience professionnelle et le grade détenu du maître d'apprentissage,
- Une présentation de la formation (planning ou calendrier prévisionnel, convention, programme de formation, etc.),
- Une copie du planning pour les temps de travail annualisés,
- L'organisation du service d'accueil : organigramme, nombres d'agents dans le service et environnement de travail (atelier technique, restaurant, bureaux, espaces verts, ...),
- Le contrat d'apprentissage.



➤ **Cf. Modèle de la lettre de saisine du CST concernant l'accueil d'un apprenti**

LA DELIBERATION

Il convient de prendre une délibération autorisant le recours au contrat d'apprentissage dans la collectivité ou l'établissement et permettre à l'autorité territoriale de signer les différents actes liés à l'apprentissage et enfin prévoir les crédits afférents.

➤ **Cf. Modèle de délibération concernant l'apprentissage**



LA DEMANDE D'ACCORD PREALABLE DE FINANCEMENT (APF)

La collectivité doit déposer auprès du CNFPT, une demande d'accord préalable de financement (APF) :

- Dès réception du devis relatif au coût de la formation,
- Au plus tôt dans les trois mois précédant le début d'exécution du contrat d'apprentissage,
- Avant signature de la convention de formation.

Cette demande s'effectue en ligne sur la plateforme **IEL (Inscription En Ligne)** du CNFPT.

Une fois l'APF délivré, l'Organisme de Financement de l'Apprentissage (OFA) dépose une demande individualisée de financement dans les 30 jours suivant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage concerné. Sous réserve de la complétude du dossier, l'organisme percevra l'aide financière attribuée.

La collectivité pourra suivre l'évolution du dossier directement via la plateforme IEL.

SELECTION DE L'APPRENTI

Dans le cadre de la sélection de l'apprenti, il convient de retenir les éléments suivants :

- Associer le maître d'apprentissage au processus de recrutement afin de favoriser son implication dans le dispositif,
- Vérifier l'adéquation entre le projet professionnel de l'apprenti et le besoin de la collectivité,
- S'informer sur son organisation personnelle pendant la durée de l'apprentissage (hébergement, proximité du lieu de formation et du terrain d'apprentissage) : ces éléments sont pour beaucoup dans la réussite du parcours,
- Vérifier les conditions d'embauche (âge, aptitude médicale, etc.) mais aussi le niveau de diplôme du candidat (il ne pourra pas passer un bac pro s'il n'a pas de CAP ou BEP correspondant),
- S'intéresser au contenu de la formation choisie par l'apprenti afin de s'assurer qu'il pourra bien mettre en pratique, au sein de la collectivité, l'ensemble du référentiel de compétence lié au diplôme préparé.

LA VERIFICATION DE L'APTITUDE PHYSIQUE PAR UN MEDECIN GENERALISTE AGREE



L'apprenti devra obligatoirement passer une visite médicale d'aptitude auprès d'un médecin agréé. Cette visite doit être demandée dans les plus brefs délais puisqu'elle permet de déterminer l'aptitude de l'apprenti (Art. R6222-36 à 40 du Code du travail).

L'employeur doit obligatoirement joindre au contrat la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin agréé :

- Lorsque l'apprenti mineur est soumis à des conditions de travail particulières,
- Lorsque l'apprenti mineur est exposé à des risques pour sa sécurité.

L'ELABORATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un outil de saisie des contrats d'apprentissage est mis à disposition des employeurs publics et CFA : <https://celia.emploi.gouv.fr/>

Cette application permet la saisie et la transmission du contrat. La plateforme permet de joindre la convention de formation et de transmettre l'ensemble du dossier directement à la Direction Départementale en charge de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS, ex-DIRECCTE).

Plusieurs utilisateurs peuvent co-éditer un même contrat. Par exemple, un employeur peut inviter un CFA à compléter un contrat.



LES OBLIGATIONS DES PARTIES

Obligations de l'apprenti :

- Assister aux cours dispensés par l'organisme de formation,
- Être présent chez l'employeur et respecter les horaires de travail qui figurent dans le contrat,
- Effectuer les travaux qui lui sont confiés,
- Respecter les règlements intérieurs, les consignes et le matériel, au sein de la collectivité et au sein de l'organisme de formation,
- Se présenter aux examens,
- Transmettre les justificatifs nécessaires en cas d'absence.

Obligations de l'employeur :

- Désigner un maître d'apprentissage,
- Inscrire l'apprenti dans un centre de formation et à l'examen visé,
- Faire bénéficier l'apprenti d'un examen médical par la médecine préventive ou le médecin du travail,
- Assurer la formation pratique complétant la formation théorique dispensée en CFA,
- Verser le salaire,
- Suivre et vérifier la cohérence des tâches confiées à l'apprenti par rapport au diplôme préparé,
- Organiser les entretiens de suivi et d'évaluation de l'apprenti en lien avec le CFA,
- Signaler les absences de l'apprenti au CFA,
- accompagner et former si nécessaire le maître d'apprentissage.

Obligations du CFA :

- Dispenser une formation générale, théorique et technologique complétant la formation suivie en collectivité,
- Organiser le 1^{er} entretien d'évaluation dans les 45 premiers jours suivant le début du contrat,
- Assurer le suivi et la cohérence du parcours de formation de l'apprenti dans la collectivité,
- Signaler les absences de l'apprenti à l'employeur,
- Organiser les examens et communiquer les résultats à l'apprenti et son employeur,
- Informer les jeunes et les employeurs sur les conditions de formation en apprentissage.

LA REMUNERATION

L'apprenti est soumis aux règles du Code du travail, il est donc un salarié de droit privé.

Les employeurs publics prennent financièrement en charge :

- La rémunération de l'apprenti,
- Les frais annexes pendant sa formation, le cas échéant : déplacement, restauration, hébergement, etc.,
- L'employeur peut participer à la protection santé/prévoyance des apprentis.



1. Le montant du salaire

La rémunération des apprentis est fixée en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC), qui varie en fonction de son âge et de l'ancienneté dans le contrat.



La rémunération brute mensuelle minimale (les taux appliqués en fonction des âges sont à titre indicatif, des taux plus avantageux peuvent être retenus) :

Age	Année du contrat		
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
15-17	27%	39%	55%
18-20	43%	51%	67%
21-25	53%	61%	78%
26 et +	100%	100%	100%

Si l'apprenti passe d'une tranche d'âge à une autre, le nouveau taux doit être appliqué à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire.

- Exemple : Si l'apprenti a 21 ans le 12 novembre, l'augmentation sera effective sur le salaire du mois de décembre.

Le passage d'une rémunération à une autre s'effectue à l'issue de chaque année de l'exécution du contrat.

- Exemple : l'apprenti est recruté le 09 septembre de l'année N. La première année du contrat se finit donc le 8 septembre N+1, exactement un an après. La majoration afférente à la deuxième année interviendra à compter du 9 septembre N+1.

Les employeurs publics peuvent majorer la rémunération de 10 ou 20 points conformément au décret n°2020-478 du 24 avril 2020.

Une majoration de 15 points est possible si les 3 conditions suivantes sont remplies :

- L'apprenti prépare un diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu,
- Le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an,
- La nouvelle qualification est en rapport directe avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu.

Une majoration de 15 points est également applicable lorsque le contrat d'apprentissage fait l'objet d'une prolongation d'un an justifiée par le handicap de l'apprenti.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat, sauf si l'application de la rémunération en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat avec un autre employeur, sa rémunération est au minimum égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année de son précédent contrat, sauf si la rémunération en fonction de son âge est plus favorable (Art. D117-5 du Code du travail).

→ **Un simulateur permet d'estimer le montant de rémunération de l'apprenti**



2. Le régime indemnitaire

Les apprentis ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

3. Les cotisations et contributions

A – Pour l'apprenti :

Les apprentis sont affiliés **au régime général de la sécurité sociale et au régime complémentaire de retraite des agents contractuels des collectivités territoriales (IRCANTEC)**.

L'apprenti est **exonéré de cotisations salariales dans la limite de 79% du SMIC**. La part excédentaire doit donc être soumise à cotisations dans les mêmes modalités que pour les autres salariés.

Par ailleurs, les apprentis sont totalement **exonérés de CSG/CRDS** quel que soit le niveau de rémunération.

Le salaire de l'apprenti est également **exonéré de l'impôt sur le revenu**, dans la limite du SMIC.

B – Pour l'employeur :

L'employeur public est exonéré des cotisations suivantes :

- Des cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales,
- Des contributions de solidarité pour l'autonomie (CSA), de la cotisation au fonds national d'aide au logement (FNAL) et du versement mobilité (VM),
- De la cotisation patronale de retraite complémentaire (IRCANTEC),
- De la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti dans la limite de 79 % du SMIC,
- Des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage,
- De la contribution au dialogue social au taux de 0,016 %.

Les cotisations restantes dues sont :

- La cotisation AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle),
- Le forfait social au taux de 8 % dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis dès lors :
 - o Que l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 salariés,
 - o Que ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire.

Le forfait social au taux de 8 % concerne les contributions destinées au financement des prestations de prévoyance complémentaire. Il n'est dû que lorsque l'effectif de l'organisme ou de l'entreprise est supérieur à 11 salariés.

- Cotisation patronale instituée au titre du financement des droits à la formation des apprentis. À compter du 1^{er} janvier 2023, le taux de cette cotisation est fixé à 0,10 %.

4. L'indemnisation chômage

La période d'apprentissage ouvre droit à l'indemnisation du chômage dès lors que les conditions pour y prétendre sont réunies.

Bien que les employeurs publics n'aient pas l'obligation de s'affilier au régime de l'assurance chômage, ils doivent toutefois assurer leurs apprentis contre ce risque, soit par la voie de l'auto-assurance, soit au moyen d'une adhésion spécifique à l'assurance chômage.

A – L'auto-assurance :

L'employeur assure lui-même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses apprentis. Il n'est pas affilié à l'assurance chômage, donc n'y contribue pas.

B – L'adhésion révocable à l'assurance chômage :

Les employeurs publics ont la possibilité d'adhérer pour leurs seuls apprentis au régime d'assurance chômage. Il est alors exonéré de l'ensemble des contributions d'assurance chômage.

Cette adhésion spécifique est ouverte à tous les employeurs publics sans exception.

L'indemnisation chômage est alors versée à l'ex-apprenti demandeur d'emploi par France Travail (anciennement Pôle Emploi) directement. L'employeur public n'a pas à rembourser sur son budget les indemnités versées.

LES CONDITIONS D'EXECUTION DU CONTRAT

1. Durée du contrat

Le contrat d'apprentissage est à durée déterminée et peut varier **de 6 mois à 3 ans** pour correspondre au cycle de formation, objet du contrat.

Sous certaines conditions, la durée du contrat peut être réduite ou allongée à la demande des cocontractants pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti, de sa situation d'handicap, de sa réussite ou de son échec à un examen.

Le contrat peut commencer dans les trois mois précédents ou subséquents au début de la formation en CFA. A titre d'exemple, la période de conclusion des contrats d'apprentissage peut avoir lieu entre le 1^{er} juin et le 30 novembre pour une rentrée en septembre.

Quant à la date de fin, elle doit également figurer sur le contrat. Elle doit être postérieure à la date de l'examen préparé par l'apprenti. Le contrat doit s'achever au maximum deux mois après la fin du cycle de formation. Si les examens se terminent au mois de juin, le contrat d'apprentissage peut prendre fin le 31 août.

En cas de poursuite du parcours de formation, la collectivité peut conclure plusieurs contrats d'apprentissage successifs avec le même apprenti dans la limite de trois.



2. Période d'essai

Elle est de **45 jours consécutifs** à compter du premier jour de travail de l'apprenti dans la collectivité (hors temps de formation). Cette période ne peut être ni réduite, ni allongée.

Durant cette période, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans préavis, ni indemnité.

En cas d'absence de l'apprenti pour maladie durant la période d'essai, celle-ci est suspendue et prolongée d'autant.

Cette période ne dispense pas l'employeur de l'obligation de conclure le contrat et de le faire signer par les parties.



3. Temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti est partagé entre :

- Le temps travaillé dans la collectivité
- Le temps consacré à la formation dans l'établissement d'enseignement.

N'entrent pas dans le temps de travail de l'apprenti, les modules complémentaires de formation librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA.

Les règles relatives au temps de travail diffèrent selon que l'apprenti est majeur ou mineur :

> Majeur

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés.

La durée maximale quotidienne ne peut dépasser 10 heures de travail par jour.

Il peut effectuer des heures supplémentaires dans la limite du contingent de 220 heures par an. Ces heures donneront lieu à une majoration du salaire et à un repos compensateur.

> Mineur

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée maximale quotidienne ne peut dépasser 8 heures de travail par jour et pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives.

Les règles suivantes s'appliquent également :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine,
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans, sauf dérogations,
- Interdiction de travailler le dimanche ou un jour de fête légale.

L'apprenti mineur peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de la DREETS. Ces heures donneront lieu à une majoration du salaire et à un repos compensateur.

4. Repos

L'apprenti mineur ne peut travailler plus de 4h30 consécutives, au terme desquelles, il doit bénéficier d'une pause de 30 minutes consécutives.

La durée minimale du repos journalier des apprentis varie selon leur âge :

- 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans,
- 12 heures consécutives s'ils ont entre 16 et 18 ans,
- 11 heures consécutives s'ils ont plus de 18 ans.

Le repos hebdomadaire est de 2 jours pour les apprentis de moins de 18 ans et de 1 à 2 jours selon l'organisation de la collectivité pour les apprentis de plus de 18 ans.



Les apprentis, quel que soit leur âge, ne peuvent être tenus de travailler les dimanches et les jours de fêtes légales.

5. Droits à congés

A – Les congés payés, ARTT et autorisation spéciale d'absence :

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprentis. Ils bénéficient des **congés payés** selon les mêmes modalités que l'ensemble des agents, ainsi que des jours fériés et chômés. Ces congés sont pris en accord avec l'employeur en dehors des périodes de formation en CFA.

Les apprentis ont le droit à la **récupération de leur temps de travail (RTT)** selon les mêmes modalités de RTT que les autres agents (compensation des heures supplémentaires effectuées). La mise en œuvre de leurs jours de RTT doit s'adapter à leur situation particulière, et notamment à leur obligation de suivre les enseignements proposés. La durée des temps de formation en centre ou autre lieu d'enseignement est variable. Les apprentis sont tenus de respecter cette durée, même si celle-ci excède la durée du travail applicable au sein du service d'accueil.

Ainsi, pour les apprentis qui suivent une formation dans un CFA ou dans un autre établissement de formation respectant les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des seules périodes de travail dans le service d'accueil, à l'exclusion des périodes de formation en centre. Si le temps de formation excède les 35 heures, les jours éventuels de RTT dus sont calculés sur la base des temps de formation et des périodes de travail dans le service d'accueil.

Des autorisations spéciales d'absences peuvent être accordées aux apprentis sous réserve de la convention collective de l'établissement et à la discrétion de l'employeur territorial.

Quelques exemples de congés pour événements familiaux qui peuvent être accordés :

- 4 jours pour le mariage de l'apprenti,
- 3 jours pour la naissance d'un enfant de l'apprenti,
- 2 jours pour le décès du conjoint ou de l'enfant de l'apprenti,
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère de l'apprenti.

Ces durées sont applicables de droit à tout apprenti sauf dispositions plus favorables au sein de la collectivité d'accueil.

B – Les congés pour examen

Pour préparer leur examen, les apprentis ont droit à un congé supplémentaire rémunéré de **5 jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves.**

Si des révisions ou des enseignements spéciaux sont organisés par le CFA, l'apprenti se doit de les suivre (art. L6222-35 du Code du travail).

C – Les autres congés

Les apprentis ont le droit à un congé exceptionnel pour s'absenter dans le cadre de la Journée Défense et Citoyenneté (JDC).

D – Les congés maladie

En cas de congé maladie, l'apprenti doit :

- Informer son employeur dans les plus brefs délais,
- Adresser à la CPAM (volet 1 et 2) et à l'employeur (volet 3), l'arrêt de travail établi par le médecin dans un délai de 48 heures,
- S'abstenir d'exercer toute activité rémunérée et accepter d'éventuels contrôles,



- Reprendre le travail à la date prévue,
- Subir une visite médicale de reprise en cas de maladie professionnelle, d'absence de plus de 21 jours ou d'absences répétées pour raisons de santé.

Quand il remplit les conditions, l'apprenti perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale. Un délai de carence égal aux trois premiers jours d'arrêt est appliqué.

Les indemnités sont égales au salaire diminué de 11%. L'employeur doit procéder à une retenue de salaire en fonction de la durée du délai de carence. Cependant, les jours susceptibles de faire l'objet de la retenue sur salaire doivent être des jours habituellement travaillés par le salarié.

E – Les accidents de travail, accidents de trajet et la maladie professionnelle

Les apprentis ayant un statut de salarié, les règles de droit commun s'appliquent.

6. Discipline

L'employeur dispose du pouvoir disciplinaire, et à ce titre, il peut sanctionner tout comportement qu'il estime fautif.

Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- Le non-respect des règles définies par un règlement intérieur ou une note de service,
- Le refus de se conformer à un ordre de l'employeur,
- Le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté,
- Les critiques, les injures, les menaces, les violences,
- Les erreurs ou les négligences commises dans le travail.



Les sanctions qui peuvent être mises en place sont :

- L'avertissement ou le blâme qui peuvent être oraux ou écrits (par lettre recommandée),
- La mise à pied (sans rémunération) qui doit être proportionnelle à la faute et inférieure à une semaine,
- La fin de contrat prononcée par le Conseil des Prud'hommes.

Pour mettre en place une procédure disciplinaire, la collectivité doit se référer au Code du Travail (Art. R.1332-1 à R.1332-3 du code du travail).

Si l'apprenti est mineur, les parents doivent être convoqués à l'entretien.

7. Apprentis mineurs

Le contrat d'apprentissage doit être signé en présence des parents ou du tuteur légal de l'apprenti.

L'employeur est tenu de prévenir les parents ou tuteurs légaux en cas d'arrêt pour maladie, d'accident du travail, d'absence ou de tout autre fait de nature à motiver leur intervention.

L'apprenti mineur est, en outre, soumis à une surveillance médicale spéciale exercée par le médecin de prévention qui peut prescrire des visites ou des examens complémentaires.

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

Si l'autorisation d'utilisation de machines dangereuses pour les jeunes travailleurs est très clairement précisée dans le Code du travail, en ce qui concerne les entreprises à caractère privé, un vide juridique subsiste pour les collectivités territoriales.



En effet, seul l'inspecteur du travail a la possibilité d'établir une autorisation d'utilisation de machines dangereuses par un jeune travailleur, après avis favorable du médecin du travail. En revanche, l'inspection du travail n'est pas compétente sur le suivi de l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public.

8. Procédure de dérogation permettant aux apprentis âgés de 15 à 18 ans d'effectuer des travaux « réglementés »

Les jeunes travailleurs ne peuvent être affectés qu'à des travaux ne présentant pas de dangers pour leur santé et leur sécurité. Ainsi, **un certain nombre de travaux leur sont totalement interdits.**

➤ Liste des travaux réglementés sur la liste de la DREETS Grand Est

Cependant, le décret n° 2016-1070 du 3 août 2016 donne la possibilité aux collectivités territoriales et aux établissements publics, accueillant des jeunes âgés de 15 à 18 ans en situation de formation professionnelle, de leur confier des travaux dits « réglementés ». Pour ce faire, une procédure de dérogation doit être mise en œuvre.

Cette procédure de dérogation s'applique à tous les mineurs apprentis, stagiaires de la formation professionnelle, élèves ou étudiants préparant un diplôme professionnel ou technologique (art. R.4153-39 du code du travail).



Avant de pouvoir affecter un jeune travailleur à des travaux nécessitant une dérogation, la collectivité doit tout d'abord réunir les conditions suivantes :

- Avoir procédé à l'évaluation des risques et ensuite élaboré et/ou mis à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels et spécifiquement des risques existants pour les jeunes travailleurs et liés à leur travail,
- Avoir, après l'évaluation, mis en œuvre les actions de prévention individuelles et collectives nécessaires,
- Avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures de protections collectives et individuelles prises pour y remédier,
- Avoir dispensé la formation à la sécurité du jeune travailleur, en s'assurant qu'elle soit bien adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle,
- Assurer l'encadrement du jeune par une personne compétente durant toute l'exécution des travaux en question,
- Avoir obtenu tous les ans et pour chaque jeune travailleur, un avis du médecin du travail relatif à la compatibilité de son état de santé avec l'exécution des travaux susceptibles de dérogation.

Pour effectuer sa demande, l'autorité territoriale est tenue de :

- Rédiger une délibération de dérogation,
- Consulter la liste des travaux interdits et réglementés et compléter le tableau de l'annexe 1 de la délibération relative aux travaux soumis à la demande de dérogation,
- Reporter le matériel, en annexe 2 de la délibération, qui sera utilisé par le jeune travailleur visé par la dérogation (et non l'ensemble du matériel), le matériel concerné doit être en lien direct avec la formation,
- Transmettre tous les documents aux membres du CST et à l'ACFI (Agent Chargé des Fonctions d'Inspection).

Précision sur la délibération de dérogation

La délibération de dérogation est élaborée par l'autorité territoriale en lien avec l'assistant de prévention ou le conseiller de prévention compétent.



➤ **Cf. Le modèle de délibération relative aux travaux réglementés en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en formation professionnelle**

Elle est transmise pour information aux membres du CST et adressée, concomitamment, à l'ACFI.

La décision de dérogation est renouvelable tous les 3 ans suivant la même procédure.

En cas de modifications des formations professionnelles assurées ou des travaux interdits sur lesquels porte la dérogation, ces informations sont actualisées et communiquées à l'ACFI, dans un délai de 8 jours à compter des changements intervenus.

➤ **Cf. Le modèle de formulaire d'information à l'ACFI**

9. Apprentis en situation de handicap



Concernant les personnes en situation de handicap, **le contrat d'apprentissage sera aménagé** pour être adapté à leur handicap. Le contrat d'apprentissage aménagé est soumis à une condition, l'apprenti doit être en possession de la Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH). Les modalités pratiques du contrat d'apprentissage ne changent pas.

La référente handicap du CDG51 ou le service Handicap au travail du CDG10 accompagne les employeurs territoriaux dans la mise en œuvre d'une politique d'emploi inclusive, d'insertion, d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.



LES MODIFICATIONS POSSIBLES EN COURS DE CONTRAT

1. Dérogation

Les dérogations peuvent être sollicitées auprès de la DDETS dans les situations suivantes :

- Signature du contrat d'apprentissage hors période légale (plus de 3 mois avant ou après la date du début du cycle de formation),
- Réduction du contrat d'apprentissage (dans le cas d'apprentis en situation de handicap, ayant obtenu leur diplôme au bout de 2 ans au lieu de 3 comme initialement prévu),
- Allongement de la durée du contrat d'apprentissage (en cas de date d'examen postérieure à la date de fin de contrat d'apprentissage par exemple),
- Lorsque l'âge est supérieur à 29 ans selon les cas spécifiques prévus dans le Code du travail.

2. Avenant

Il est nécessaire de réaliser un avenant au contrat d'apprentissage auprès de la DDETS pour réaliser les modifications suivantes :

- Changement de maître d'apprentissage, d'intitulé de formation, de CFA,
- Modification du salaire ou durée du travail,
- Changement du lieu d'apprentissage occasionnel,





- Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen, l'apprenti peut réaliser une année supplémentaire, la rémunération reste la même que l'année précédente,
- Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé mais aussi en cas de difficulté importante, la formation peut être prolongée. La rémunération pour l'année supplémentaire est majorée de 15 points.

En amont, l'avenant doit être signé par les parties prenantes et le CFA.

3. Rupture

Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sont très spécifiques et propres à ce type de contrat : il ne s'agit pas d'un licenciement mais d'une résiliation.

A – Pendant la période d'essai

Pendant cette période de 45 jours, le contrat peut être résilié de façon unilatérale, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties (Art. L6222-18 du Code du travail), par écrit, sans préavis, ni indemnité.

La partie souhaitant résilier le contrat doit informer l'autre partie ainsi que le CFA et la DDETS par courrier.

Dans le cas d'une résiliation de contrat pendant la période d'essai, la collectivité devra régler au CFA le montant réclamé au titre de la formation déjà suivie par celui-ci.



B – Au-delà des 45 premiers jours (période d'essai)

Le contrat peut être rompu d'un commun accord, par un document écrit, signé par les deux parties. Si l'apprenti est encore mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal.

Le contrat peut être rompu **à l'initiative de l'employeur** en cas de :

- Force majeure,
- Faute grave de l'apprenti,
- Inaptitude physique de l'apprenti constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement,
- Exclusion définitive de l'apprenti prononcée par le CFA, l'employeur peut engager une procédure de licenciement (art. L.6222-18-1 du code du travail).

Le contrat peut également être rompu **à l'initiative de l'apprenti** en cas :

- D'obtention du diplôme avant le terme du contrat d'apprentissage, moyennant un préavis d'un mois,
- Sans motif, sous réserve de solliciter et de rencontrer préalablement la personne en charge de la médiation au sein du service des ressources humaines et d'informer l'employeur de son intention de rompre le contrat.

En cas de rupture de contrat, l'apprenti peut bénéficier s'il le souhaite du maintien en formation dans son CFA dans la limite de 6 mois. Dans ce cas, l'employeur public est alors soumis à l'obligation du maintien du financement de la formation jusqu'à 6 mois.

Si le jeune ne souhaite pas rester en formation, il n'y a pas de maintien des financements.



LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de l'apprenti au sein de la collectivité. **Il est primordial d'associer le maître d'apprentissage à chaque étape du contrat d'apprentissage** (recrutement, choix, accueil apprenti, ...) afin de favoriser son implication dans le dispositif.

Si le maître d'apprentissage est le responsable direct de l'apprenti, il n'est pas pour autant son responsable hiérarchique. Son rôle se limite à l'accompagnement pédagogique.

➤ Cf. **Le modèle d'arrêté portant désignation en qualité de maître d'apprentissage et attribution de NBI**

1. Qualifications requises pour être maître d'apprentissage

L'agent désigné doit être choisi en fonction de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle et sous réserve que cette personne remplisse les conditions suivantes (art. R6223-22 et R6223-23 du Code du travail) :

- **Être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé** par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent,
- **Justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée** par le diplôme ou le titre préparé.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé. Il est en liaison avec le centre de formation de son apprenti.

Pour l'aider dans son rôle, celui-ci peut bénéficier de formations proposées par le CNFPT. Un guide est mis à disposition par le CNFPT ainsi qu'une fiche en annexe.

Sous certaines conditions, la fonction de maître d'apprentissage **peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe tutorale**. Un maître d'apprentissage référent est alors désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation. Un maître d'apprentissage pourra également accompagner 2 apprentis et un redoublant maximum (Article R6223-6 du Code du travail).

S'il a le statut de fonctionnaire, le maître d'apprentissage bénéficie d'une NBI de 20 points. Si l'agent bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, seule la plus élevée est prise en compte. Le versement de la NBI doit faire l'objet d'un arrêté. L'autorité territoriale n'a pas l'obligation de transmission de l'arrêté au contrôle de légalité.



2. Rôle du maître d'apprentissage

Concernant l'apprenti, le tuteur de l'apprenti est tenu de :

- S'assurer de son intégration dans la collectivité : présenter la collectivité, le service, l'équipe, le poste,
- Le familiariser avec le lieu de travail : équipement, méthodes de travail,
- Organiser son poste de travail : décrire les tâches confiées,
- Faire le point avec la personne qualifiée (hiérarchie, services RH) à la fin de la période d'essai,
- Préparer et organiser le parcours de formation, l'accompagner dans sa découverte du métier pour lequel il est formé,
- Veiller à ce qu'il dispose de conditions de travail satisfaisantes et d'un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité applicables,
- Apprécier les comportements et compétences et faire le point sur les acquis professionnels,
- Rendre les situations de travail formatrices : suivre le parcours et l'ajuster,



- Assurer la cohérence de la formation entre les enseignements théoriques délivrés par centre de formation et l'expérience pratique acquise en collectivité,
- Consacrer du temps aux relations avec le CFA : assurer le lien pédagogique,
- Accompagner l'apprenti dans la construction de son projet professionnel,
- Planifier les évaluations et les bilans professionnels, veiller à son inscription aux épreuves du diplôme.

L'employeur public veille également à ce que le maître d'apprentissage puisse dégager le temps nécessaire sur ses horaires de travail, pour qu'il puisse accompagner l'apprenti efficacement et assurer les relations avec le CFA.

3. Fiche de poste du maître d'apprentissage

Il convient d'intégrer la mission « encadrement d'apprenti » dans la fiche de poste de l'agent concerné par la fonction de maître d'apprentissage.

POUR ALLER PLUS LOIN...



LES OUTILS PRATIQUES...

[Catalogue du FIPHFP](#)

[CNFPT : les étapes du financement de l'apprentissage](#)

[CNFPT : Guide d'accompagnement à l'usage des collectivités territoriales concernant l'apprentissage dans la fonction publique territoriale](#)

[CNFPT : Guide pédagogique du maître d'apprentissage dans les collectivités territoriales](#)

[Handipacte : L'apprentissage, une ambition, des moyens](#)

[Le contrat d'apprentissage aménagé](#)

[Les aides du FIPHFP](#)

[Outil de saisie des contrats d'apprentissage](#)

[Simulateur permettant d'estimer le montant de rémunération de l'apprenti](#)



LES MODELES D'ACTES...

[Arrêté portant désignation en qualité de maître d'apprentissage et attribution de NBI](#)

[CERFA FA13 N° 10103*10 relatif au contrat d'apprentissage](#)

[Contrat d'apprentissage](#)

[Délibération concernant l'apprentissage](#)

[Délibération relative aux travaux réglementés en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en formation professionnelle](#)

[Formulaire d'information à l'ACFI](#)

[Saisine du CST concernant l'accueil d'un apprenti](#)