



GUIDE DE L'APPRENTISSAGE

dans la Fonction Publique Territoriale



MAJ JUIN 2025

F11-2-05 v1

SOMMAIRE

Fiche n°01 Les employeurs publics.....	5
Fiche n°02 Les diplômes et formations.....	7
Fiche n°03 Les obligations.....	11
Fiche n°04 Les coûts pédagogiques.....	13
Fiche n°05 L'âge de l'apprenti(e).....	15
Fiche n°06 Le recrutement de l'apprenti(e).....	17
Fiche n°07 Le contrat d'apprentissage.....	23
Fiche n°08 La convention de formation.....	25
Fiche n°09 Le maître d'apprentissage.....	27
Fiche n°10 Le temps de travail.....	31
Fiche n°11 La rémunération de l'apprenti(e).....	33
Fiche n°12 L'apprenti(e) en situation de handicap.....	39
Fiche n°13 La saisine du comité social territorial (CST).....	41
Fiche n°14 La durée du contrat d'apprentissage.....	43
Fiche n°15 La fin du contrat d'apprentissage.....	49
Fiche n°16 La discipline et l'apprenti(e).....	51
Fiche n°17 Les congés.....	57
Annexes.....	61

LES EMPLOYEURS PUBLICS

Les employeurs publics listés ci-dessous peuvent conclure des contrats d'apprentissage selon les modalités prévues par le code du travail :

- L'Etat
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics
- Les établissements publics administratifs
- Les établissements publics locaux d'enseignement ou hospitaliers ; sociaux ou médico-sociaux
- Les EPIC pour leurs activités relevant du service public administratif et employant des personnes régis par le droit public



Quels sont les employeurs territoriaux concernés ?

- Les régions
- Les départements
- Les communes
- Les métropoles
- Les communautés urbaines
- Les communautés d'agglomération
- Les communautés de communes
- Les syndicats de communes à vocation multiple (SIVOM)
- Les syndicats de communes à vocation unique (SIVU)
- Les syndicats mixtes
- Les centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG)
- Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

Quelles sont les cotisations des employeurs à l'apprentissage ?

Les employeurs publics ne sont pas redevables de la taxe d'apprentissage. Mais depuis le 1er janvier 2022, selon l'article 122 de la loi de finances 2022, toutes les collectivités et établissements publics sont redevables d'une nouvelle cotisation patronale instituée au titre du financement de la formation des apprentis du secteur public.

Cette cotisation, assise sur la masse des rémunérations versées aux agents, ne peut excéder 0,1 % de la masse salariale (le taux de cette cotisation est fixé à 0,05 %).

Le taux est assis sur la rémunération des agents de droit public (titulaires et non titulaires). L'assiette est la masse des rémunérations des emplois de droit public utilisées pour l'assurance maladie (assis sur les salaires bruts).

LES DIPLÔMES ET FORMATIONS

Les diplômes en apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour but d'obtenir un diplôme d'État (CAP, BTS, licence, master, etc.) ou un titre inscrit au répertoire des certifications professionnelles (RNCP).



L'apprentissage permet de préparer :

- **Un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire** : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet 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, licences professionnelles, diplôme national d'art et de design (DNMAD), diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, master, doctorat,...

Les diplômes s'échelonnent du niveau 3 (CAP) au niveau 8 (doctorat) :

Années après le Bac	Titre du diplôme	Niveau du diplôme
	CAP (<i>certificat d'aptitude professionnelle</i>) BEP (<i>brevet d'études professionnelles</i>)	3
Bac	Baccalauréat	4
Bac + 2	DEUG (<i>Diplôme d'Etudes Universitaires Générales</i>) BTS (<i>Brevet de Technicien Supérieur</i>) DUT (<i>Diplôme Universitaire Technologique</i>) DEUST (<i>Diplôme d'Etudes Universitaires Scientifiques et Techniques</i>)	5
Bac + 3	Licence Licence professionnelle	6

Années après le Bac	Titre du diplôme	Niveau du diplôme
Bac + 4	Maîtrise Master 1	6
Bac + 5	Master 2 DEA (<i>Diplôme d'Etude Approfondie</i>) DESS (<i>Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées</i>) Diplôme d'ingénieur	7
Bac + 8	Doctorat Habilitation à diriger des recherches (HDR)	8



En juin 2023, la plupart des licences professionnelles portées par les Instituts Universitaire Technologique (IUT) fermeront en raison de la réforme du Bachelor universitaire de technologie (BUT), mais certaines universités conserveront des licences professionnelles en raison d'une forte demande du monde professionnel (notamment au titre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)).

Le Bachelor universitaire de technologie se préparera sur 3 ans en IUT.

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/nomenclature-relative-au-niveau-de-diplome-45785>

Les formations en apprentissage

En France, il est possible de se former en Centre de Formation d'Apprentis (CFA) à une très large gamme de métiers techniques dans près de 200 secteurs. L'offre de formation est variée : petite enfance, restauration, environnement, ressources humaines, filière tertiaire, environnement.....

Selon les diplômes préparés, le temps de formation en CFA varie de 400 à 675 heures minimum par année. La formation suppose donc une articulation étroite entre les deux lieux où l'apprenti acquiert des compétences professionnelles.

La Région Grand Est, à la rentrée 2020, a recensé 75 CFA en Lorraine dont 34 CFA implantés en Meurthe et Moselle.

L'Université de Lorraine a son propre CFA et travaille avec un réseau de 24 CFA. Elle propose 270 parcours de formations en apprentissage répartis sur 2 métropoles, 10 villes et agglomérations de son territoire.

Où consulter des offres de formation ?



[Le site du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse](#)

[Le site de la Région Grand Est](#)

[Le site de l'Association Régionale des CFA du Bâtiment et Travaux Publics Grand est](#)

[Le site de l'Observatoire régional emploi formation \(OREF\)](#)

[Le site de l'université de Lorraine](#)

Où diffuser des offres d'emploi en apprentissage ?

[Le site de la Région Grand Est](#)

[Le site emploi territorial](#)

Sur emploi-territorial : à la création de l'opération, vous pouvez sélectionner « Contrat d'apprentissage » comme type d'opération

[Le site de l'Université de Lorraine](#)

[Sur la bourse à l'apprentissage](#)



Les centres de formation

[Localisation des Centres de Formation d'Apprentis du Grand Est - Rentrée 2021](#)



LES OBLIGATIONS DE L'APPRENTI(E), DE L'EMPLOYEUR ET DU CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS (CFA)

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé soumis au code du travail (Notamment Livre II).

Les engagements de l'apprenti(e)

- Travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat
- Suivre la formation prévue
- Se présenter aux épreuves du diplôme ou titre prévu par le contrat
- Respecter les règlements intérieurs de la collectivité territoriale et de l'établissement de formation



Les engagements de l'employeur

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

Les obligations des Centres de Formation des Apprentis (CFA)

- Dispenser une formation générale, théorique et technologique qui doit compléter la formation pratique reçue dans la collectivité et s'articuler avec elle
- Organiser le 1er entretien d'évaluation dans les 45 premiers jours qui suivent la signature du contrat avec l'employeur, le maître d'apprentissage, le formateur du CFA, l'apprenti et son représentant légal (s'il est mineur)
- Assurer le suivi et la cohérence du parcours de formation de l'apprenti(e) dans la collectivité
- Vérifier la cohérence des tâches confiées à l'apprenti(e) dans la collectivité par rapport au diplôme préparé en visitant la collectivité d'accueil
- Signaler les absences de l'apprenti(e) à l'employeur
- Mettre en place les examens en liaison avec les ministères et communiquer les résultats à l'apprenti(e) et à l'employeur
- Informer les jeunes et les employeurs sur les conditions de formation par l'apprentissage



LES COÛTS PÉDAGOGIQUES

La publication de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a confié au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) le financement des frais pédagogiques de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale.

Depuis le 1er janvier 2022, les coûts pédagogiques relatifs à la formation en centre de formation sont pris en charge à 100% par le CNFPT. Les frais annexes sont exclus de ce financement (ex : les frais d'hébergement, les frais de restauration, frais de premier équipement pédagogique, frais liés à la mobilité internationale des apprentis - Décret n°2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux CFA).

[Consulter le "pas à pas" du CNFPT concernant la prise en charge des coûts pédagogiques](#)



[Règlement fixant les modalités de contribution financière du CNFPT](#)

Le référencement du diplôme

Un montant maximal de la prise en charge financière par le CNFPT est fixé de façon individualisée par le CNFPT.

La liste des diplômes pris en charge par le CNFPT ne comprend plus en 2025 que les diplômes de niveau 3/4 et 5.

Les diplômes de niveaux 6 et 7 ne sont plus pris en charge.

Prérequis concernant l'organisme de formation

- L'organisme de formation doit être certifié QUALIOPFI, la marque de certification qualité de prestataires de formation, ou en cours de certification. Les formations universitaires étant accréditées par le Ministère de l'enseignement supérieur, la certification Qualiopi n'est pas requise
- Il convient également que l'organisme de formation ait au préalable demandé un numéro d'accréditation unique auprès du [CNFPT](#)

Ce numéro d'accréditation atteste qu'il dispose des droits pour demander le bénéfice du financement puisque le CNFPT règlera directement, au centre de formation, les frais pédagogiques.

La demande d'accord préalable auprès du CNFPT

Le dépôt de la demande d'accord préalable de financement est réalisé à partir de la [plateforme inscription en ligne \(IEL\) du CNFPT](#) > onglet "apprentissage".

Le site internet du CDG 54 met à votre disposition le support du CNFPT expliquant le processus de dépôt de la demande d'accord préalable (page dédiée "[Apprentissage](#)" > Document "Webinaire CNFPT Campagne Financement 2025").

L'accord préalable de financement délivré par le CNFPT prend la forme d'un numéro qui devra être mentionné dans la convention de formation signée entre l'organisme de formation et l'employeur et annexée au contrat d'apprentissage.

Exception au référencement :

Le centre de formation peut s'affranchir des montants indiqués dans le catalogue référentiel. Il revient alors à la collectivité de négocier sur le montant proposé par le CFA en amont de la signature de convention de formation. Dans l'hypothèse d'un dépassement de ce montant maximal, il revient à la collectivité de le prendre en charge.

La coordonnatrice Apprentissage Bourgogne Franche Comté-Grand Est du CNFPT, Madame MIGUET Céline est joignable, voici ses coordonnées : celine.Miguet@cnfpt.fr | 0380747714

Schéma du financement de l'apprentissage 2025



Le CNFPT conduit en début d'année un recensement des besoins en recrutement d'apprenti.es dans les collectivités.

Les employeurs font remonter leurs besoins et consignent dans un formulaire dédié, **le nombre de contrats d'apprentissage estimés pour l'année.**

Recensement OBLIGATOIRE du 20 janvier au 21 mars 2025.

Priorisation des métiers en tension.



Plateforme IEL - Rubrique apprentissage



Avant la signature de chaque contrat, la collectivité doit déposer une **demande d'accord préalable de financement (APF) en ligne sur la plateforme IEL.**

L'employeur devra renseigner des informations concernant le diplôme, l'organisme, le coût de la formation, ainsi que la durée du contrat pour chaque projet de recrutement.

Cette étape doit être réalisée 3 mois avant la date de début d'exécution de chaque contrat.

Le **numéro d'accord** communiqué à la collectivité **devra être transmis à l'organisme de formation.**



Après avoir obtenu l'accord préalable auprès du CNFPT, **le contrat d'apprentissage, assorti de la convention de formation, doivent être signés, visés par l'organisme de formation et enregistrés par la DREETS** (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) du département de la collectivité.

Le numéro de l'accord devra figurer sur la convention signée avec l'organisme de formation.

Le **contrat enregistré par la DREETS sera ensuite renvoyé à l'employeur.**



Plateforme CELIA

L'AGE DE L'APPRENTI(E)

Généralités

Le contrat d'apprentissage (*article L.6222-1 du code du travail*) est réservé aux jeunes :

- ayant au moins 15 ans
- âgés de 16 à 29 ans

 Le contrat peut être signé jusqu'à la veille du 30ème anniversaire de l'apprenti(e).

Aménagements à la règle

Les jeunes de 14 ans, qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre, peuvent commencer leur apprentissage sous statut scolaire, s'ils ont achevé la scolarité du 1er cycle secondaire.

Des dérogations à la limite d'âge de 29 ans sont possibles sous certaines conditions (*L.6222-2 du Code du travail et D.6222-1-2*) :

- Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposé fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents (limite d'âge 35 ans au plus)
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti(e) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci (limite d'âge est de 35 ans au plus)
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport
- En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel, le contrat d'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus et l'âge de l'apprenti(e) ne fait pas obstacle à la conclusion de ce nouveau contrat (*article D6222-1-2 code du travail*).

LE RECRUTEMENT DE L'APPRENTI(E)

Les étapes à respecter

- 1 Définir les besoins et les capacités d'accueil dans la collectivité
- 2 Répondre au recensement annuel du CNFPT
- 3 Rechercher un organisme de formation et s'informer sur les parcours de formation et leurs déroulements en lien avec les besoins identifiés
- 4 Obtenir le devis relatif au coût pédagogique de la formation auprès organisme de formation
- 5 Identifier le maître d'apprentissage, l'informer de son positionnement en tant que maître d'apprentissage, prévoir une inscription à une/des formation(s) sur le rôle et mission du maître d'apprentissage
- 6 Rédiger la fiche de poste de l'apprenti(e)
- 7 Recueillir l'avis du Comité social (1)
- 8 Valider le recours à l'apprentissage par une délibération de l'instance délibérante (2)
- 9 Déposer la demande d'accord préalable de financement sur la plateforme du CNFPT
- 10 Finaliser le recrutement de l'apprenti(e) : entretiens, recrutement
- 11 Veiller à l'inscription de l'apprenti(e) au centre de formation
- 12 Programmer la visite médicale
- 13 Conclure et signer :
 - le contrat (entre employeur et apprenti(e)), faire enregistrer le contrat d'apprentissage et transmission (avec la convention de formation) à la Direction Départementale de l'Emploi du Travail et des solidarités (DDETS)
 - la convention de formation par apprentissage (entre Employeur et CFA)

14

Remettre à l'apprenti(e) un exemplaire du contrat enregistré par la DDETS et envoyer au CFA une copie du contrat dûment signé pour confirmation de l'inscription de l'apprenti(e)

15

Réaliser la Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) ; elle permet l'immatriculation de l'apprenti(e) à la sécurité sociale

16

Rédiger l'arrêté attribuant la NBI au maître d'apprentissage, le cas échéant

17

Déclarer l'apprenti(e) à la caisse de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques l'IRCANTEC

18

S'assurer que l'organisme de formation a déposé la demande de financement auprès du CNFPT dans les 30 jours suivant le début du contrat d'apprentissage



Il n'est pas nécessaire de déclarer une vacance ou une création d'emploi via le site internet emploi-territorial

(1) Ex comité technique à compter du 1er janvier 2023.
Guide de saisine du CST en annexe 2

(2) Modèle de délibération en annexe 3

Concernant le recensement préalable obligatoire

Participer obligatoirement au recensement annuel du CNFPT par la plateforme apprentissage via IEL (Inscription en ligne). Il est indispensable de consulter régulièrement cette plateforme, pour être informés des dates fixant la période d'ouverture et de clôture du recensement annuel.

A défaut de recensement, le dépôt de toute demande individuelle d'accord préalable de financement, pour la prise en charge financière des coûts pédagogiques par le CNFPT sur la plateforme IEL sera impossible !

Concernant la demande d'accord préalable (APF) auprès du CNFPT par l'employeur public

Cette demande individuelle d'accord préalable de financement est à déposer sur la plateforme IEL.

A la suite de cette demande le CNFPT délivrera un numéro d'accord.

Il convient de déposer cette demande :

- dès obtention du devis relatif au coût pédagogique de la formation auprès de l'organisme de formation
- au plus tôt dans les 3 mois qui précèdent la date de début du contrat déclarée
- avant signature de la convention de formation

Le dépôt de demande d'accord préalable de financement est réalisé sur le site internet du CNFPT via l'application IEL :

<https://inscription.cnfpt.fr>
puis dans l'onglet « apprentissage »

Le numéro d'accord préalable attribué par le CNFPT en retour de la demande, devra être mentionné dans la convention de formation signée entre l'organisme de formation et l'employeur, convention qui sera annexée au contrat d'apprentissage.

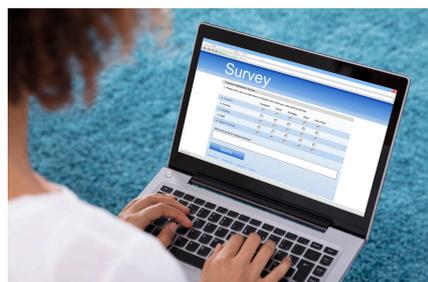
Le règlement des coûts pédagogiques s'effectue ensuite entre l'organisme de formation et le CNFPT sans intervention de l'employeur public. L'organisme de formation dispose d'un délai de 30 jours après le début d'exécution du contrat pour déposer la demande de financement sur la plateforme apprentissage du CNFPT. Au-delà des 30 jours et sans dépôt de la demande de financement, l'accord préalable de financement devient caduque.

Concernant le contrat d'apprentissage

Le modèle à utiliser est le modèle [CERFA n° 10103*13](#) et sa notice explicative.

 *Enregistrer le formulaire CERFA sur votre ordinateur. Après l'avoir renseigné, imprimez-le. Il doit être signé par l'employeur, l'apprenti(e) et le centre de formation.*

Il est également possible de procéder à son enregistrement et à sa télétransmission en ligne via le site service-public.fr ou via la plateforme celia.emploi.gouv.fr



Concernant l'enregistrement du contrat auprès de la Direction Départementale de l'Emploi et des Solidarités (DDETS)

(cf lettre de la DDETS Moselle compétente pour le Grand-Est relative à la transmission des contrats d'apprentissage en annexe 5)

Le dépôt du contrat d'apprentissage auprès de la DDETS s'effectue au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent la date de démarrage de l'apprentissage conformément au décret n°2019- 1489 du 27/12/2019.

Ce dépôt peut s'effectuer au choix :

- par télétransmission via la plateforme digitale CELIA : celia.emploi.gouv.fr
- par mail à ddets-apprentissage@moselle.gouv.fr
- par courrier postal à l'adresse suivante :

DDETS MOSELLE

(Direction Départementale de l'emploi du travail et des solidarités)

Instruction apprentissage secteur public des départements 57 - 54 - 55 - 88 et 68

Service central emploi

Cité Administrative 1, rue du Chanoine Collin - CS 81049 - 57036 METZ Cedex 01

Ce dépôt doit être accompagné des pièces nécessaires à l'instruction :

- Le contrat d'apprentissage
- La convention de formation conclue avec le CFA et approuvée des parties
- Le cas échéant, la convention tripartite réduisant ou allongeant la durée du contrat, (afin de tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises)

Si l'employeur public opte pour la télétransmission via la plateforme digitale, il peut "mandater" le CFA par un écrit, pour télétransmettre le CERFA à sa place. Dans le cadre de cette procédure "l'autorisation formulée" devra être jointe à la télétransmission.

Tout contrat d'apprentissage initial et/ou avenant déposé non conforme et/ou incomplet **sera rejeté et renvoyé** à l'employeur public par la DDETS. Le contrat sera alors considéré comme nul.

A réception du contrat d'apprentissage, les services de la DDETS ont 20 jours ouvrés pour statuer sur la conformité et la complétude du dossier (article R. 6275-3 du code du travail).

Concernant la visite médicale

Comme tout nouvel embauché, une visite médicale d'embauche doit être programmée auprès d'un médecin agréé (liste des médecins agréés disponible sur le site de l'Agence régionale de santé – ARS) au plus tard dans les 2 mois qui suivent son embauche (*art. R.6222-36 à 40-1 du code du travail*).

Toutefois, Il est conseillé que cette visite puisse intervenir avant le début d'exécution du contrat pour tous les apprenti(e)s, quel que soit leur âge. Il est en effet préférable d'éviter de devoir rompre un contrat en raison d'une inaptitude médicale, ceci même si la période des 45 premiers jours n'est pas achevée.

- Si l'apprenti(e) est mineur : l'examen médical doit obligatoirement intervenir avant tout début d'exécution du contrat auprès d'un médecin agréé
- Si l'apprenti(e) est en situation de handicap : évaluation de l'aptitude à intégrer la fonction publique territoriale par un médecin agréé et visite médicale annuelle auprès du médecin de prévention qui précisera les aménagements nécessaires et/ ou la nécessité de l'intervention de l'ergonome pour une étude de poste
- Si l'apprenti(e) est soumis à des conditions de travail particulières, est exposé à des risques pour sa sécurité ou sa santé, il y aura un suivi individuel renforcé comprenant un examen médical d'aptitude.

La déclaration préalable à l'embauche

La DPAE est obligatoire y compris pour les apprentis du secteur public. Cette déclaration permet l'immatriculation de l'apprenti à la sécurité sociale.

Elle s'effectue par courrier ou par internet dans le 8 jours qui précèdent l'embauche sur net-entreprises.fr

La déclaration auprès de l'IRCANTEC

Dès la conclusion du contrat ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables de l'exécution du contrat.

La Déclaration Sociale Nominative (DSN)

[Comment déclarer les apprenti\(e\)s en DSN ?](#)



Informations complémentaires

Le recrutement d'un apprenti(e) majeur(e) de nationalité étrangère :

Un étudiant non ressortissant de l'Union Européenne (dont étudiant britannique) qui souhaite entrer en apprentissage doit absolument être en possession :

- d'un titre de séjour en cours de validité l'autorisant à travailler sans restriction horaire
- d'une autorisation provisoire de travail dont la demande se fait par l'employeur auprès du service de la Main d'œuvre Étrangère (MOE) de la Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'exercice de l'activité salariale excède le nombre d'heures autorisées par la carte de séjour "étudiant" (35 heures hebdomadaires minimum). Il est donc impératif d'obtenir, en plus, une autorisation provisoire de travail sans limite horaire comme le prévoient l'article L5221-5 et l'article R 5221-26 du Code du Travail.

Les apprenti(e)s ressortissants de l'Union Européenne, de la confédération Suisse et de l'Espace Economique Européen (EEE : Islande, Liechtenstein, et Norvège) peuvent conclure un contrat d'apprentissage sans avoir à solliciter de titre de séjour. C'est le principe de la libre circulation des travailleurs qui s'applique, il n'y a pas besoin de demander une autorisation de travail.

Le recrutement d'un apprenti(e) mineur :

L'autorisation de travail est accordée de droit aux mineurs étrangers qu'ils soient ou non considérés isolés et pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage.

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

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Les employeurs publics peuvent uniquement conclure des contrats d'apprentissage et non des contrats de professionnalisation.

Il est donc indispensable que la formation envisagée en apprentissage soit ouverte à l'apprentissage.



Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé soumis au code du travail même s'il est conclu par une personne publique (collectivité locale / établissement public - *article L.6221-1 du code du travail*).

Il est également soumis aux textes de droit public l'adaptant aux particularismes des employeurs publics (*Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial*).

Le contrat d'apprentissage est un contrat par lequel l'employeur public s'engage à, outre le versement d'un salaire, assurer à l'apprenti(e) une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (*art. L.6221-1 du code du travail*).

L'apprenti(e) bénéficie des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les salariés du secteur privé.

Le contrat d'apprentissage est signé entre l'employeur public et l'apprenti(e).

La signature du représentant légal est requise pour les l'apprenti(e)s mineur(e)s.

Un même employeur ne peut pas conclure avec le même apprenti(e) plus de 3 contrats d'apprentissage successifs.

Le CERFA du contrat d'apprentissage

Le modèle à utiliser est le modèle [CERFA n° 10103*13](#) et sa notice explicative.



Enregistrer le formulaire CERFA sur votre ordinateur. Après l'avoir renseigné, imprimez-le. Il doit être signé par l'employeur, l'apprenti(e) et le centre de formation.

Il est également possible de procéder à son enregistrement et à sa télétransmission en ligne via le site service-public.fr ou via la plateforme celia.emploi.gouv.fr



L'apprentissage, une formation en alternance

- Une formation théorique dispensée dans un centre de formation des apprentis (CFA) permettant d'obtenir un diplôme
- Une formation pratique en collectivité permettant d'acquérir de l'expérience et des compétences

L'apprenti(e) s'oblige à travailler pour son employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation à laquelle il est inscrit auprès de l'organisme de formation (*article R.6223-14 du code du travail*).

L'apprenti(e) est un agent à part entière. À ce titre, les règles de fonctionnement (ex : règlement intérieur) et les obligations du service public lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres agents.

Deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage

Une convention tripartite est alors signée par les deux employeurs et l'apprenti(e) et est annexée au contrat d'apprentissage (*Article L 6222-5-1 du Code du travail Articles L6227-3 et D6271-1 et suivants du Code du travail*).

Modification du contrat par avenant

Toute modification doit obligatoirement faire l'objet d'une information aux différentes parties du contrat (employeur, apprenti(e), établissement de formation et DDETS). Il est donc nécessaire d'effectuer un avenant au contrat d'apprentissage permettant de notifier les différents changements.

Un contrat d'apprentissage peut être modifié pour tenir compte, notamment, de :

- un changement maître d'apprentissage
- un changement de lieu d'apprentissage
- un changement d'employeur
- un changement de Centre de Formation des Apprentis
- une prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti(e) comme travailleur handicapé
- une prolongation d'un an maximum du contrat suite à un échec à un examen



LA CONVENTION DE FORMATION

La convention de formation est signée par l'employeur public et l'organisme de formation (CFA) qui dispose du cadre de la convention.

Préalablement l'employeur public a obtenu auprès du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) un numéro d'accord préalable qui doit impérativement figurer sur la convention de formation par apprentissage.



Cette convention définit entre autres :

- l'intitulé de la formation
- les parties concernées
- le titre du diplôme et ses codes de référencement (RNCP)
- l'identité de l'apprenti(e)
- la durée du contrat d'apprentissage
- les modalités relatives au déroulement, suivi et obtention du diplôme
- les dispositions financières relatives au versement des frais pédagogiques par le CNFPT au centre de formation
- les modalités relatives aux différends éventuels

Cas d'une conclusion d'une convention complémentaire

Les employeurs publics peuvent conclure avec une autre personne morale de droit public ou avec une entreprise des conventions prévoyant qu'une partie de la formation sera dispensée par cet autre employeur ou par cette entreprise (*articles L.6227-3 et D. 6271-1 du code du travail*).

Il s'agit là d'une convention de formation complémentaire, lorsque la collectivité considère que l'apprenti(e) ne pourra pas appréhender, au sein de ses services, l'intégralité des pratiques professionnelles nécessaires à l'obtention de son diplôme.

Elle doit toutefois assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti(e).

Cette convention permettra à l'apprenti(e) de partir pour une durée déterminée en formation dans une entreprise/collectivité d'accueil autre que celle qui est signataire du contrat.

Cas d'une convention tripartite lorsque l'apprenti(e) a deux employeurs

Elle détermine :

- L'affectation de l'apprenti entre les deux collectivités au cours du contrat selon un calendrier prédéfini et le nombre d'heures effectuées dans chacune des collectivités
- Les conditions de mise en place du tutorat entre les deux collectivités. L'apprenti(e) bénéficie d'un maître d'apprentissage dans les deux collectivités
- La désignation de l'employeur qui sera tenu de verser la rémunération



LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est un mode d'acquisition concret à la fois de connaissances théoriques et de compétences pour maîtriser un métier et acquérir les savoir-faire indispensables à l'exercice de ce dernier fondé, notamment, sur **le transfert de compétences par les maîtres d'apprentissage**.



Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti(e) est obligatoirement suivi dans ses activités par un tuteur, dénommé « Maître d'Apprentissage ».

Désigné par l'employeur, le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de l'apprenti(e) au sein de la collectivité **mais il n'est pas pour autant son supérieur hiérarchique**.

Il a pour mission d'accompagner l'apprenti(e) dans sa formation et il doit disposer des compétences professionnelles adaptées et nécessaires à l'exécution de cette mission. *La corrélation entre compétences du maître d'apprentissage et besoins de formation de l'apprenti(e), est un gage de réussite !!*

Il est primordial d'associer le maître d'apprentissage à chaque étape du contrat d'apprentissage (recrutement, choix, accueil apprenti(e), ...) afin de favoriser son implication dans le dispositif.

Le maître d'apprentissage doit être majeur et remplir toutes les garanties de moralité (article L6223-8-1 du code du travail).

Les qualifications requises pour être maître d'apprentissage

(articles R. 6223-22 et D.6273-1 du code du travail et décret n°2019-32 du 18 janvier 2019)

- Etre titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti(e) et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti

OU

- Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.



Le nombre d'apprenti(e) possible par maître d'apprentissage

Le nombre maximal d'apprenti(e) pouvant être accueilli simultanément est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage (*art. R. 6223-6 du Code du travail*) + 1 redoublant maximum.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs agents, constituant une équipe tutorale ; un maître d'apprentissage référent est alors désigné parmi un de ces agents. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation (*article R.6223-23 du code du travail*).



Le rôle du maître d'apprentissage, tuteur de l'apprenti(e)

- 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 de toutes les facettes 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 collectivités
- consacrer du temps aux relations avec le CFA : assurer le lien pédagogique....
- accompagner l'apprenti(e) dans la construction de son projet professionnel
- planifier les évaluations et les bilans professionnels, veiller à son inscription aux épreuves du diplôme

La fiche de poste du maître d'apprentissage

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

La formation du maître d'apprentissage

L'employeur public veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formation(s) lui permettant d'exercer au mieux sa mission. Ces formations permettent au maître d'apprentissage d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution des contenus des formations suivies par les apprentis.

Le Centre national de la Fonction Publique territoriale (CNFPT) propose des formations aux maîtres d'apprentissage. Le CDG 54 pourra vous communiquer les coordonnées de la conseillère en formation : « maîtres d'apprentissage » du CNFPT.

Les relations avec le CFA de l'apprenti(e)

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(e) efficacement et assurer les relations avec le CFA.



La rémunération du maître d'apprentissage

S'il a le statut de fonctionnaire, le maître d'apprentissage peut bénéficier d'une nouvelle bonification indiciaire de 20 points (si l'agent bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, seule la plus élevée est prise en compte).

Un modèle d'arrêté d'attribution de la NBI (ou l'arrêté de fin d'attribution de la NBI), est disponible dans AGIRHE.

Valorisation des fonctions de maître d'apprentissage par le compte engagement citoyen (article L.6223-5 du Code du travail)

L'employeur public le déclare sur sa DSN (Déclaration Sociale nominative) l'activité de maître d'apprentissage pour alimenter le compte d'engagement citoyen (CEC) de ce dernier.

L'activité de maître d'apprentissage, pour une durée de 6 mois minimum quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés, permet aux agents publics d'acquérir l'équivalent de 240 € par an au titre du CEC (compte engagement citoyen) dans la limite maximale de l'équivalent de 720 €.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail de l'apprenti(e) est partagé entre:

- le temps travaillé dans la collectivité
- le temps consacré à la formation dans l'établissement d'enseignement (*article L.3162-2 du code du travail*)

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



La durée hebdomadaire

La durée journalière et hebdomadaire de travail dépend de l'âge de l'apprenti :

Pour les apprenti(e)s de moins de 18 ans :

- Travail effectif de 8 heures / jour, et la durée maximale de travail consécutif est limitée à 4h30. Au-delà de 4h30, une pause de 30 minutes est obligatoire
- Durée hebdomadaire légale du travail : 35 heures (*articles L.3162-1 et L.6222-25 du code du travail*)

A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail et après avis conforme du médecin du travail. Des repos compensateurs doivent être délivrés. La DDTES doit en être informée.

Les apprenti(e)s de plus de 18 ans sont soumis aux règles applicables de l'employeur public (si la collectivité est à 36h00 / semaine, cela s'applique à l'apprenti par exemple), mais ils ne peuvent travailler plus de 10h00 par jour.



Le repos journalier des apprentis varie en fonction de l'âge (*article L.3164-1 du code du travail*) :

- pour les apprenti(e)s de moins de 16 ans : 14h00
- pour les apprenti(e)s de 16 ans à 18 ans : 12h00
- pour les apprenti(e)s de 18 ans et plus : 11h00

Le repos hebdomadaire

Pour les apprenti(e)s de moins de 18 ans : 2 jours hebdomadaires (*article L 3164-2 du code du travail*).

Le travail le dimanche et les jours fériés

Quel que soit l'âge des apprenti(e)s, ils ne peuvent pas travailler un dimanche ou un jour férié.

Le travail de nuit

Le travail de nuit est interdit pour les apprenti(e)s de moins de dix-huit ans (*articles L6222-26 et L3163-1 du code du travail*).

Est considéré comme travail de nuit :

- moins de 16 ans : entre 20h00 et 6h00
- entre 16 ans et 18 ans : entre 22h00 et 6h00

Les apprenti(e)s de plus de 18 ans sont soumis aux règles de droit commun.



LA RÉMUNÉRATION DE L'APPRENTI(E)

L'apprenti(e) est soumis au code du travail. Il est donc un salarié de droit privé.

Les employeurs publics prennent financièrement en charge :

- la rémunération de l'apprenti(e)
- les frais annexes de l'apprenti(e) pendant la durée de la formation (frais de déplacement, restauration, hébergement...)
- l'employeur peut participer à la protection santé/prévoyance des apprenti(e)s
- la bonification indiciaire (NBI) de 20 points au(x) maître(s) d'apprentissage s'il a/ont le statut de fonctionnaire. Si l'agent bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, seule la plus élevée est prise en compte.



Le salaire de l'apprenti(e)

La rémunération est versée à l'apprenti(e) en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit. Elle ne tient pas compte du niveau de diplôme préparé.

L'apprenti(e) reçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Le salaire perçu par l'apprenti(e) est égal au salaire fixé par les articles D.6222-26 et suivants du code du travail, soit :

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

Dans le cadre de la réforme Licence Master Doctorat (réforme LMD)

- La licence : se prépare en 3 années d'enseignement supérieur
 - les apprentis préparant une L3 (et parfois L2/L3 sur certains cycles de formation) perçoivent une rémunération de troisième année d'apprentissage
- La licence professionnelle se prépare en 1 année après 2 années enseignement supérieur (DUT, BTS...)
 - les apprenti(e)s préparant une licence professionnelle (*art. D6222-32 du code du travail*) perçoivent une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage
- Le Master : la durée du cycle est de 2 ans composé d'un master 1 et d'un master 2
 - en master 1 après avoir passé une licence, un apprenti(e) aura une rémunération correspondant à une première année d'apprentissage
 - si un apprenti(e) signe un 1er contrat d'apprentissage en master 2, il percevra une rémunération au moins égale à la rémunération correspondant à une deuxième année d'apprentissage (*article D6222-28-1 du code du travail*)
- Les diplômes Bachelor : la durée de formation est de 3 ans
 - un étudiant qui signe un contrat d'apprentissage d'un an avec son employeur et qui entre en 3ème année de Bachelor dans son école percevra un salaire de 3ème année sur la grille des salaires d'un apprenti(e) (*article D.6222-28-1 du code du travail*)

En juin 2023, la plupart des licences professionnelles portées par les Instituts Universitaires de Technologies (IUT) fermeront en raison de la **réforme BACHELOR Universitaire de Technologie (BUT)**.

La rémunération des apprenti(e)s en BUT sera la suivante :

- si le contrat d'apprentissage est signé en 2ème ou 3ème année de BUT, la rémunération correspondra à la 3ème année d'apprentissage
- si contrat d'apprentissage est signé en 3ème année de BUT, la rémunération correspondra à la 3ème année d'apprentissage

Si l'apprenti(e) passe d'une tranche d'âge à une autre, le nouveau taux doit être appliqué à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire (*Art : D6222-31 du code du travail*).



Les trois possibilités de majorations applicables

- **Majoration de 10 ou 20 points** de la rémunération de l'apprenti(e) conformément au décret n°2020-478 du 24 avril 2020.
- **Majoration de 15 points si les 3 conditions suivantes sont remplies :**
 - l'apprenti(e) 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
- **Majoration de 15 points :**
 - lorsque le contrat d'apprentissage fait l'objet d'une prolongation d'un an justifiée par le handicap de l'apprenti (*articles R.6222-47 et R.6222-48 du code du travail*).



Application des majorations

Selon date anniversaire :

La majoration intervient à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti(e) atteint 18 ans ou 21 ans (*art. D.6222-34*).

Par exemple : si l'apprenti(e) a 18 ans le 8 octobre, sa feuille de salaire d'octobre ne changera pas. L'augmentation sera effective sur la feuille de salaire du mois de novembre.

Selon progression dans cycle de formation :

La majoration du salaire de l'apprenti(e) d'une année du contrat à un autre intervient le premier jour suivant l'issue de chaque année d'exécution du contrat.

Le contrat fixe la date de début du contrat d'apprentissage.

Par exemple : en 2022 le contrat fixe la date d'embauche au 10 octobre 2022. La première année du contrat se finit donc le 9 octobre 2023, exactement un an après.

Majoration au taux supérieur (deuxième année) le 10 octobre 2023.

Les heures supplémentaires

Si l'apprenti(e) effectue des heures supplémentaires auprès de l'employeur public, celles-ci peuvent être rémunérées ou récupérées.

La rémunération des heures supplémentaires est définie au regard du code du travail. Les heures supplémentaires ne doivent pas empêcher l'apprenti(e) de suivre les cours de formation.

Succession de contrats

Lorsque l'apprenti(e) 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 D.6222-29 du code du travail*).

Lorsque l'apprenti(e) conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé (*art. D.6222-29 du code du travail*).

Multi employeurs

En cas de partage de temps de travail entre plusieurs employeurs, le taux sera calculé selon le nombre d'heures réalisées auprès de chaque employeur public.

Augmentation de la durée du contrat

Si le contrat d'apprentissage est prolongé, le salaire minimum de l'apprenti(e) est alors équivalent à celui de la dernière année.

 **Les apprenti(e)s ne sont pas éligibles au régime indemnitaire.**

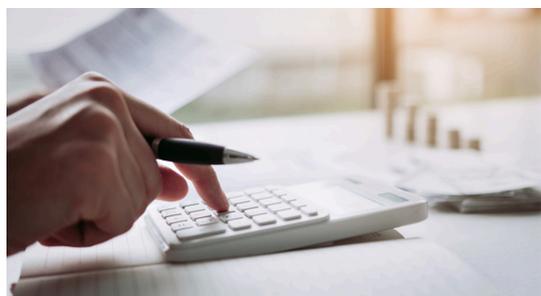
Les cotisations et contributions

Depuis le 1er mars 2025, en raison de cotisations sociales plus importantes, les apprentis voient leur salaire diminuer. Une mesure qui s'inscrit dans l'article 22 de la loi de financement de la Sécurité Sociale 2025.

Le seuil de dispense des cotisations sociales est abaissé à 50% (au lieu de 79%) du Smic (soit environ 900 euros brut).

La part de rémunération supérieure à ce seuil est désormais soumise aux cotisations salariales classiques.

Les apprentis percevant au moins 50% du Smic seront prélevés au titre de la CSG et de la CRDS, des contributions sociales obligatoires au financement de la Sécurité sociale.



Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'État prend en charge :

- les cotisations patronales d'assurance sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse) et d'allocations familiales
- les contributions de la contribution solidarité autonomie (CSA), du Fonds national d'aide au logement (FNAL) et du versement mobilité (VM)
- de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti(e) dans la limite de 79 % du Smic et l'apprenti(e) est également exonéré de la CSG-CRDS
- des cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage
- de la contribution au dialogue social au taux de 0,016 %

Cotisations et contributions restant dues par l'employeur public :

- la cotisation accidents du travail, maladies professionnelles (AT/MP)
- le forfait social au taux de 8 % dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis dès lors :
 - que l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 salariés
 - que ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire

L'apprenti(e) doit être affilié au régime complémentaire IRCANTEC.

Depuis le 1er janvier 2019, les employeurs sont exonérés de la part patronale des cotisations de retraite complémentaire. Celle-ci est désormais prise en charge par l'Etat.

Durée de l'exonération

L'exonération des cotisations patronales et salariales de Sécurité sociale s'applique jusqu'au terme du contrat d'apprentissage.

Le salaire de l'apprenti(e) est également exonéré de l'impôt sur le revenu, dans la limite du SMIC (*art. 81 bis du code général des impôts*).

L'indemnisation chômage

les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime de l'Assurance Chômage.

Pour autant, ils se doivent d'assurer leurs apprenti(e)s contre les risques chômage, soit par la voie de l'auto assurance, soit au moyen d'une adhésion spécifique à l'Assurance Chômage.

L'auto-assurance : l'employeur assure lui-même la gestion et le financement de l'indemnisation chômage de tous ses anciens agents, y compris apprenti(e)s. C'est donc elle qui verse l'allocation. L'employeur devra s'assurer par ses propres moyens que l'apprenti(e) remplit toutes les conditions légales pour percevoir l'allocation chômage qu'il devra lui verser.

L'adhésion spécifique à l'Assurance Chômage : la gestion administrative de l'indemnisation à revient à Pôle Emploi après la signature d'une convention de gestion avec ce dernier. Le montant des allocations et des frais de gestion sont facturés à l'employeur public. Ce système permet à l'employeur public d'adhérer au régime pour l'ensemble de ses agents contractuels, et entraîne le versement d'une contribution.



Depuis l'accord du 14 mai 2014 relatif au régime d'assurance-chômage applicable aux apprenti(e)s du secteur public, il est prévu que les employeurs en auto-assurance puissent adhérer pour leurs seuls salariés apprenti(e)s. Dans ce cas, l'employeur est totalement exonéré de cotisations chômage, puisque l'Etat prend en charge la globalité de la contribution et assure le versement des indemnités de l'ex-apprenti(e).

Liens internet utiles



Calculez le coût à la charge de la collectivité :

[SIMULATEUR](#)

[Les cotisations IRCANTEC](#)

[L'URSSAF et l'apprentissage dans le secteur public](#)



L'APPRENTI(E) EN SITUATION DE HANDICAP

Le contrat d'apprentissage est ouvert sans limite d'âge supérieur pour les personnes **en situation de handicap** ayant une reconnaissance de travailleur handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) (Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008).



Le législateur a supprimé la limite d'âge pour les formations en apprentissage pour les personnes en situation de handicap, afin d'en faire un véritable outil de reconversion professionnelle.

Ce contrat d'apprentissage aménagé est soumis à la condition que l'apprenti(e) doit être en possession de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

La formation

Lorsque l'apprenti(e) a la qualité de travailleur handicapé la formation d'apprenti sera aménagée. On parle alors d'apprentissage aménagé.

En fonction de son handicap, l'apprenti(e) peut suivre des cours dans un centre de Formation d'Apprentis Spécialisé (CFAS).

Le référent handicap du centre de formation des apprentis

Dans chaque centre de formation, un référent handicap est désigné. Il fait partie de l'équipe pédagogique et est un interlocuteur majeur de l'employeur, de l'apprenti(e), du maître d'apprentissage tout au long du parcours de formation.

Par conséquent, il est important de prendre connaissance de son identité lors de la signature de la convention avec le centre de formation.

La visite médicale d'embauche

Cette étape est importante, car l'employeur a besoin des préconisations du médecin du travail pour, le cas échéant, mobiliser les aides auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées à la fonction publique (FIPHFP), favorisant la mise en place des aménagements.

Il peut s'agir :

- d'aménagements techniques, matériels, ou humains au poste mais également au CFA
- de préconisation ou non de la mise en place d'un tutorat
- de préconisation de la mise en place d'un accompagnement socio-éducatif externe

Les apprenti(e)s en situation de handicap sont soumis à une visite médicale annuelle auprès du médecin du travail de prévention.

Concernant l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la fonction publique

Dans le cadre de la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), l'apprenti(e) n'est pas pris en compte dans l'effectif d'assujettissement (ETP et ETR) déclaré par l'employeur.

Toutefois, l'employeur peut comptabiliser dans le nombre de bénéficiaire d'obligation d'emploi (BOE) l'apprenti(e) en situation de handicap sous réserve qu'il ait la qualité de BOE (reconnaissance RQTH), qu'il soit présent dans les effectifs au 1er janvier N-1 et qu'il ait été rémunéré au moins 6 mois (pas forcément consécutifs) au cours de l'année N-2.

Pour bénéficier des aides du FIPHFP, l'apprenti(e) doit :

- Etre bénéficiaire de l'obligation d'emploi selon les articles 2 et 3 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 (RQTH délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées, ou AAH, carte d'invalidité,...)
- Une souplesse est accordée pour bénéficier des aides du FIPHFP concernant un apprenti(e) qui n'a pas encore de titre RQTH mais qui dispose d'un justificatif d'un dépôt de dossier auprès de la MDPH. Cette situation concerne les apprenti(e)s venant d'un IME, d'un milieu protégé (ESAT).

Exemples d'aides pouvant être mobilisées :

(Ces aides sont susceptibles d'être modifiées et elles sont données à titre purement indicatif)

- Indemnité d'apprentissage : un coût salarial pris en charge à 80% par le FIPHFP de la rémunération brute (hors prime exceptionnelle non mensualisée, hors repas, plus charges patronales)
- Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap
- Une majoration « handicap » pour les frais de formation des apprentis territoriaux reconnus RQTH de 4000 €/an pourra être mobilisée par le centre de formation auprès du FIPHFP
- ...



LA SAISINE DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Le Comité Social Territorial - CST (ex Comité Technique) doit donner son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis accueillis par la collectivité (*article L.6227-4 du code du travail*).



Il convient donc de saisir le comité social territorial (CST) via le dépôt d'un dossier sur la plateforme AGIRHE (cf guide en annexe 2).

Les informations relatives au maître d'apprentissage sont également communiquées dans le cadre du dépôt du dossier sur la plateforme AGIRHE.

Après l'avis rendu par le comité, le recours à l'apprentissage est validé par délibération (cf modèle de délibération en annexe 3).

L'employeur peut ensuite procéder au recrutement de l'apprenti(e).

Codifié par la partie réglementaire du code général de la fonction publique R251-31 à R251-37.

Les dates relatives à la tenue du comité social territorial sont accessibles sur le site internet du [CDG 54](#).

LA DURÉE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Dans le secteur public, le contrat d'apprentissage est obligatoirement un **contrat à durée déterminée**.

(les dispositions de l'article L. 6222-7 du code du travail relatif à la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ne s'appliquent pas aux employeurs publics (Circulaire 8 Avril 2015).)

The image shows a sample of a French apprenticeship contract form. It is titled 'CONTRAT D'APPRENTISSAGE' and is regulated by articles L. 6221-1 to L. 6225-1 of the Labor Code. The form is divided into two main sections: 'L'EMPLOYEUR' (Employer) and 'L'APPRENTI' (Apprentice). The employer section includes fields for name, address, SIRET number, type of employer, specific employer, company activity (NAF), applicable collective agreement, and IDCC code. The apprentice section includes fields for name, date of birth, department of birth, social regime, and sex.

Les contrats peuvent être conclus tout au long de l'année civile.

Le contrat peut commencer dans les 3 mois avant et jusqu'au 3ème mois après le début de la formation.

La durée du contrat d'apprentissage est déterminée en mois. Elle tient compte de la date de début d'exécution du contrat (jour, mois, année) et de la date de fin de contrat (jour, mois, année).

La durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et trois ans selon la qualification préparée.

Un contrat d'apprentissage peut être signé pour une durée de 6 à 12 mois, si l'apprenti(e) vise un diplôme ou un titre :

- de même niveau et en rapport avec le premier diplôme obtenu
- dont une partie a déjà été obtenue par la Validation des Acquis d'Expérience (VAE)
- de niveau inférieur au diplôme précédemment obtenu
- déjà commencé sous un autre statut

Un principe général

La durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée du cycle de formation. Le contrat d'apprentissage dont la finalité est l'obtention d'un diplôme, doit donc comprendre l'année diplômante du cycle de formation.

Au plus tôt, le contrat d'apprentissage peut initialement prévoir sa date de fin au dernier jour de la dernière épreuve nécessaire à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Au plus tard, le contrat d'apprentissage peut prévoir initialement une date de fin correspondant à la veille du début du cycle de formation suivant, conduisant à la même certification professionnelle, et ce dans la limite de la tolérance dite de « deux mois » après la dernière épreuve sanctionnant le cycle de formation suivi.

Un employeur public ne peut conclure avec le/la même apprenti(e) plus de trois contrats d'apprentissage successifs.

La période probatoire de 45 jours (période d'essai)

Cette période de 45 jours (consécutifs ou non) débute au premier jour d'exécution réelle du contrat dans la collectivité. (Hors temps passé au CFA)

En cas d'arrêt maladie de l'apprenti(e), cette période peut être suspendue et prorogée (du nombre de jours non exécutés).

Une nouvelle période probatoire est possible après une rupture d'un contrat d'apprentissage, lorsqu'un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti(e) et un nouvel employeur pour achever sa formation.



La variation de la durée du contrat

Elle est possible dans 2 cas :

- réduction de la durée du contrat : pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti(e), le cas échéant lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'un service civique... (*article L6222-7-1 du code du travail*)
- Allongement de la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti(e). La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant (*art. R.6222-10 du code du travail*).



En cas de variation de la durée du contrat, une convention tripartite de réduction ou d'allongement signée par l'employeur, le CFA et l'apprenti(e) est annexée au contrat d'apprentissage.

La prolongation de la durée du contrat

La durée peut être prolongée en cas d'échec à l'examen ou au titre professionnel visé (art. L.6222-11 du code du travail).

Le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'1 an au maximum, sur accord entre, l'apprenti, la collectivité et le CFA, en cas de, redoublement, réorientation ou spécialisation complémentaire de l'apprenti ou de maladie.

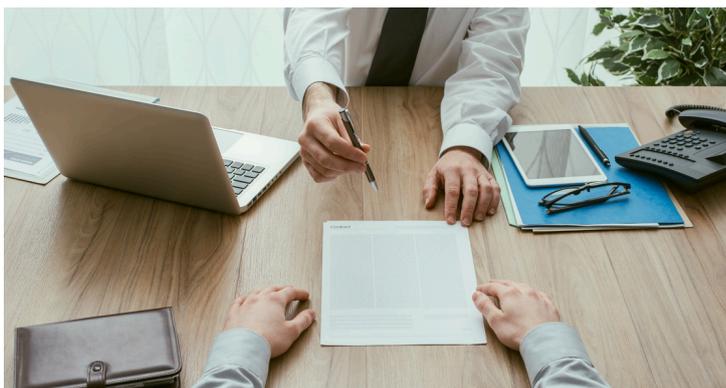
Un avenant de prolongation peut être conclu lorsqu'un élément objectif le justifie, c'est-à-dire un élément ne dépendant pas de la volonté de l'employeur ou de l'apprenti(e).

Ainsi, par exemple, lorsque la date de soutenance d'un mémoire n'est pas connue lors de la conclusion du contrat : de nombreux établissements de l'enseignement supérieur exigeant la qualité d'apprenti lors de la soutenance d'un mémoire, un avenant de prolongation peut être conclu jusqu'à la date de soutenance incluse, y compris lorsqu'elle intervient après la date de début du cycle de formation suivant, afin que cette soutenance soit comprise dans la durée contractuelle en apprentissage.

Dans ces cas, si le contrat initial n'a pas pu prendre en compte un de ces événements, un avenant de prolongation peut être conclu entre l'apprenti(e) et l'employeur.



La variation et la prolongation de la durée du contrat nécessitent la signature d'une convention signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti(e). Cette convention est annexée au contrat d'apprentissage initial.



La durée maximale du contrat

(Décret n°2020-372 du 30 mars 2020)

Elle peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti(e).

Elle peut être augmentée d'un an pour les sportifs de haut niveau (4 ans maximum).

Suspension du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut également être suspendu sur décision de la DDETS, en cas de :

- Mise en danger de l'apprenti(e)
- Non-conformité des installations
- Discrimination
- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel,...

Au cours de cette suspension, la rémunération de l'apprenti(e) est maintenue. Il doit continuer à suivre sa formation théorique.

Date de fin d'un contrat d'apprentissage

Au plus tôt, le contrat d'apprentissage peut initialement prévoir sa date de fin au dernier jour de la dernière épreuve nécessaire à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Au plus tard, le contrat d'apprentissage peut prévoir initialement une date de fin correspondant à la veille du début du cycle de formation suivant, conduisant à la même certification professionnelle, et ce dans la limite de la tolérance dite de « deux mois » après la dernière épreuve sanctionnant le cycle de formation suivi.

Il est recommandé d'effectuer de fin de contrat pour faire un bilan sur la période d'apprentissage et sur les opportunités qui s'offrent en terme de recrutement.

La rupture du contrat d'apprentissage

Depuis le 1er avril 2020, toute rupture anticipée du contrat doit faire l'objet d'un document écrit.

Il convient alors d'en informer le centre de formation et la DDETS :

Direction Départementale de l'emploi du travail et des solidarités (DDETS)
Instruction apprentissage secteur public des départements 57 - 54 - 55 - 88 et 68
Service central emploi
Cité Administrative - 1, rue du Chanoine Collin - CS 81 049
57036 METZ Cedex 01

La DDETS transmettra à l'employeur public un formulaire de rupture du contrat d'apprentissage (secteur public).



La rupture du contrat peut intervenir :

- **Durant la période probatoire de 45 jours :** (*article L.6222-18 du code du travail*)
Le contrat est résilié sans préavis ni indemnité par l'une ou l'autre partie sauf stipulation contraire dans le contrat (*article L.6222-21 du code du travail*).
Durant cette période de 45 jours, le contrat peut être résilié de façon unilatérale par l'apprenti ou l'employeur, par écrit, sans préavis, ni indemnités (*art. L.6222-18 du code du travail*).
- **D'un commun accord :**
Elle suppose un consentement des deux parties en présence et doit se matérialiser par un écrit, en deux exemplaires signés, à adresser à l'établissement de formation et à la DDETS
- **A l'initiative de l'employeur :**
Sous forme de licenciement, sans recours au conseil des prud'hommes, pour une faute grave de l'apprenti
- **En cas d'inaptitude médicale** de l'apprenti(e) constatée par le médecin du travail
- **A l'initiative de l'apprenti(e) :**
Avec un préavis de 7 jours calendaires à l'employeur par tout moyen conférant une date certaine. Il est conseillé, au préalable, de solliciter le service des ressources humaines de la collectivité dans l'esprit d'une médiation (*Art. D.6222-21-1 du code du travail*)
- **Après l'obtention du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti(e) :**
L'apprenti(e) peut demander à mettre fin à son contrat, ce qu'il notifiera par écrit, en respectant un délai de prévenance de 1 mois (*article L.6222-19 et R.6222-23 du code du travail*)
- **En raison d'un jugement du Conseil des Prud'hommes ou du juge d'instance :**
En cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en cas d'inaptitude de l'apprenti(e) à exercer le métier choisi
- **Lors de l'exclusion définitive de l'apprenti(e)** prononcée par le Centre de Formation des Apprentis (CFA) pour cause réelle et sérieuse (*art. L.6222-18-1 du code du travail*). Dans ce cas de figure l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Mais l'employeur peut également :
 - soit inscrire l'apprenti(e) dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion
 - soit maintenir l'apprenti(e) comme salarié, soit par un contrat de travail dans les conditions de droit commun



Dans tous les cas de rupture du contrat d'apprentissage avant son terme initial, l'employeur doit en informer la DDETS et l'établissement de formation auprès duquel l'apprenti(e) était inscrit(e) (Art. D.6275-5 du code du travail).

Possibilité de médiation (Art. D.6274-1 du code du travail)

A la fin du contrat d'apprentissage

A la fin du contrat d'apprentissage, l'employeur doit remettre à l'apprenti certains documents :

- un certificat de travail
- un état du solde de tout compte
- une attestation de l'employeur destinée à Pôle Emploi et permettant à l'apprenti(e) à faire valoir ses droits aux allocations chômage

L'apprenti(e) ne bénéficie ni d'indemnités de fin de contrat, ni de prime de précarité.

Lorsqu'en fin de contrat l'apprenti(e) n'a pas pris ses congés, en tant qu'agent de droit privé, il/elle bénéficie alors d'une indemnité compensatrice de congés payés.



LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage répond à 3 objectifs

- Acquérir une qualification
- Découvrir et s'initier à un métier
- S'insérer professionnellement



Il convient d'anticiper la fin du contrat et d'engager une démarche d'accompagnement auprès de l'apprenti :

- Aide à la préparation du CV et de la lettre de motivation
- Aide à la recherche d'emploi auprès d'autres collectivités
- Aide à l'élaboration d'un projet professionnel

A la fin du contrat, l'employeur remet à l'apprenti(e) :

- un certificat de travail
- un état du solde de tout compte
- une attestation de l'employeur destinée à à Pôle Emploi et permettant à l'apprenti(e) à faire valoir ses droits aux allocations chômage (*Art. R.1234-9 du code du travail*)

Si l'apprenti(e) n'a pas pris tous ses congés payés, l'apprenti(e) bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés. L'indemnité compensatrice de congés payés se calcule selon les mêmes règles que l'indemnité de congés payés.

L'apprenti(e) n'a pas droit à la prime de précarité.

A l'issue du contrat d'apprentissage

L'apprenti(e) s'inscrit à Pôle emploi s'il n'est pas recruté de manière pérenne ou ne poursuit pas par un autre contrat d'apprentissage.



Le recrutement direct au sein de la collectivité n'est possible que si un poste vacant existe et uniquement sur les premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie C :

- le cadre d'emplois des adjoints administratifs en qualité d'adjoint administratif territorial
- le cadre d'emplois des adjoints d'animation en qualité d'adjoint d'animation territorial
- le cadre d'emploi des adjoints du patrimoine en qualité d'adjoint du patrimoine territorial
- le cadre d'emplois des adjoints techniques en qualité d'adjoint technique territorial

Le recrutement par la voie du concours : inscription aux concours externes de la fonction publique accessible à son niveau de diplôme.

La loi permet aux apprenti(e)s, sous réserve de remplir les conditions de durée d'activité professionnelle exigées par les statuts particuliers, de se présenter aux troisièmes voies des concours, en faisant valoir la durée d'apprentissage comme une expérience professionnelle « de droit commun », que celle-ci ait eu lieu auprès d'un employeur public ou privé.

Certaines administrations proposent à leurs apprentis de bénéficier d'actions de préparation aux épreuves d'admissibilité et d'admission dans le cadre de leur apprentissage afin de les encourager à passer les concours de la fonction publique et de leur fournir des chances supplémentaires de réussite

La voie dérogatoire pour les apprentis en situation de handicap :

- Recrutement par voie contractuelle : l'apprenti(e) en situation de handicap peut être recruté sans concours via la voie dérogatoire à l'issue d'un CDD de 1 an sur le modèle de l'année de stage du fonctionnaire s'il est jugé professionnellement et médicalement aptes à exercer les fonctions occupées durant la durée du contrat (article L352-5 du code général de la fonction publique)
- La titularisation : la loi du 9 août 2019 de transformation de la Fonction Publique stipule qu'à titre expérimental pour une durée de 5 ans (du 1er juin 2020 au 6 août 2024), tout(e) apprenti(e) en situation de handicap pourra être titularisé(e) dans la fonction publique immédiatement à la fin de son contrat d'apprentissage auprès de l'employeur public qui l'employait, sans application de la voie dérogatoire.



LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE A APPLIQUER A L'APPRENTI(E)

L'apprenti(e) étant un salarié de droit privé, la procédure disciplinaire à respecter est celle prévue par le code du travail.

Néanmoins quelques spécificités existent.

Les spécificités du contrat d'apprentissage en matière disciplinaire



1. Deux lieux de formation mais un seul lien de subordination juridique :

Le contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage) s'exécute par alternance de périodes de formation en collectivité/établissement et en centre de formation d'apprenti(e)s.

Pendant ces deux types de périodes, toutes deux assimilées à des périodes de "travail" effectif, l'apprenti est rémunéré et demeure sous le lien de subordination juridique qui le lie à son employeur.

C'est notamment pour ce motif que toute absence de l'apprenti(e) aux cours d'enseignement théorique impose au centre de formation théorique un signalement auprès de l'employeur (et auprès des parents de l'apprenti si ce dernier est mineur). La journée d'absence injustifiée pourra alors être défalquée de la rémunération mensuelle de l'apprenti(e).

Cette absence de rémunération n'est pas une sanction mais les conséquences d'une absence de service fait.

2. Le pouvoir disciplinaire appartient essentiellement à l'employeur mais le centre de formation apprenti(e) peut, sous certaines conditions, également sanctionner l'apprenti(e) :

Lorsque l'apprenti(e) ne respecte pas le règlement intérieur de fonctionnement du CFA, ce dernier peut mettre en œuvre une procédure disciplinaire prévue aux articles R6352-3 à 8 du code du travail.

Le CFA devra informer l'employeur de la sanction prise.

Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti(e), l'employeur peut soit engager à son encontre une procédure de licenciement, soit le réinscrire dans un autre CFA dans un délai de 2 mois à compter de la date de son exclusion définitive, soit le recruter sur un contrat de droit public en respectant le formalisme existant dans la fonction publique territoriale dans ce domaine.

3. La notion de faute grave :

L'appréciation de la faute grave ne s'apprécie pas de la même manière pour un apprenti que pour les autres salariés.

L'apprenti(e) est par définition inexpérimenté, il est en formation et apprend à travailler. Les juges étant très strictes sur cette qualification, la faute grave doit donc être sérieuse, elle doit rendre impossible le maintien de l'apprenti(e) dans la structure. Cela peut être le vol, le refus d'appliquer les instructions, des absences répétées et injustifiées, la cessation du travail ou l'abandon des cours.

Dans ce cas, le licenciement revêt un caractère disciplinaire.

4. Lorsque l'apprenti(e) est mineur, les parents sont informés de la procédure tout le long de cette dernière jusqu'à son terme.



Qualification de la faute (Art. L1331-1 du code du travail)

« Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ».

Le code du travail ne fixe pas de liste de sanctions, mais en pratique, les sanctions suivantes peuvent être prononcées :

- avertissement ou blâme
- mise à pied disciplinaire inférieure à une semaine
- licenciement pour faute grave ou lourde

Le salarié licencié pour faute grave ne perçoit ni indemnité de licenciement, ni indemnité compensatrice de préavis.

Il a toutefois droit, le cas échéant, à une indemnité compensatrice de congés payés.

La faute lourde est une faute d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire du salarié à l'encontre de l'entreprise et de l'employeur. C'est à l'employeur d'apporter la preuve de cette intention de nuire. En l'absence de preuve, la faute lourde ne peut pas être reconnue.

En pratique, la faute lourde peut être admise dans les cas suivants :

- dégradation volontaire d'un outil de l'entreprise
- violence physique et menace de mort envers l'employeur
- séquestration d'un membre du personnel de l'entreprise
- détournement de clientèle au profit d'un concurrent
- divulgation d'informations secrètes ou confidentielles

Le salarié licencié pour faute lourde ne perçoit ni indemnité de licenciement, ni indemnité compensatrice de préavis.

Il a toutefois droit, le cas échéant, à une indemnité compensatrice de congés payés.

La procédure disciplinaire à respecter

La procédure disciplinaire est décrite par les articles L1332-2 et suivants et R1332-1 et suivants du code du travail :

1. Information de l'apprenti et de son tuteur légal si l'apprenti(e) est mineur et convocation :

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre de l'apprenti(e), sans que celui-ci soit informé ainsi que, le cas échéant, son tuteur légal, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque l'apprenti(e), et le cas échéant son tuteur légal, en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération de l'apprenti(e).

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

La lettre de convocation **indique l'objet de l'entretien** entre l'apprenti et l'employeur. **Elle précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien.** Elle rappelle que l'apprenti(e), et le cas échéant son tuteur, **peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise.**

Elle est soit remise contre récépissé, soit adressée par lettre recommandée, dans un délai de deux mois. La jurisprudence indique qu'**un délai suffisant doit être respecté entre la réception de la lettre de convocation et la date de l'entretien.** Un délai de sept jours est considéré comme suffisant (*Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 2 juillet 2015, 14-15.829*).

Si la convocation est envoyée en recommandée avec accusé de réception, il est fortement conseillé de prévoir la date de l'entretien en tenant compte du délai de garde de 15 jours de la poste + 1 ou 2 jours supplémentaires.

2. Entretien :

Lors de son audition, l'apprenti(e), accompagné de son tuteur légal s'il est mineur, peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'employeur.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications de l'apprenti(e).

3. Notification de la sanction :

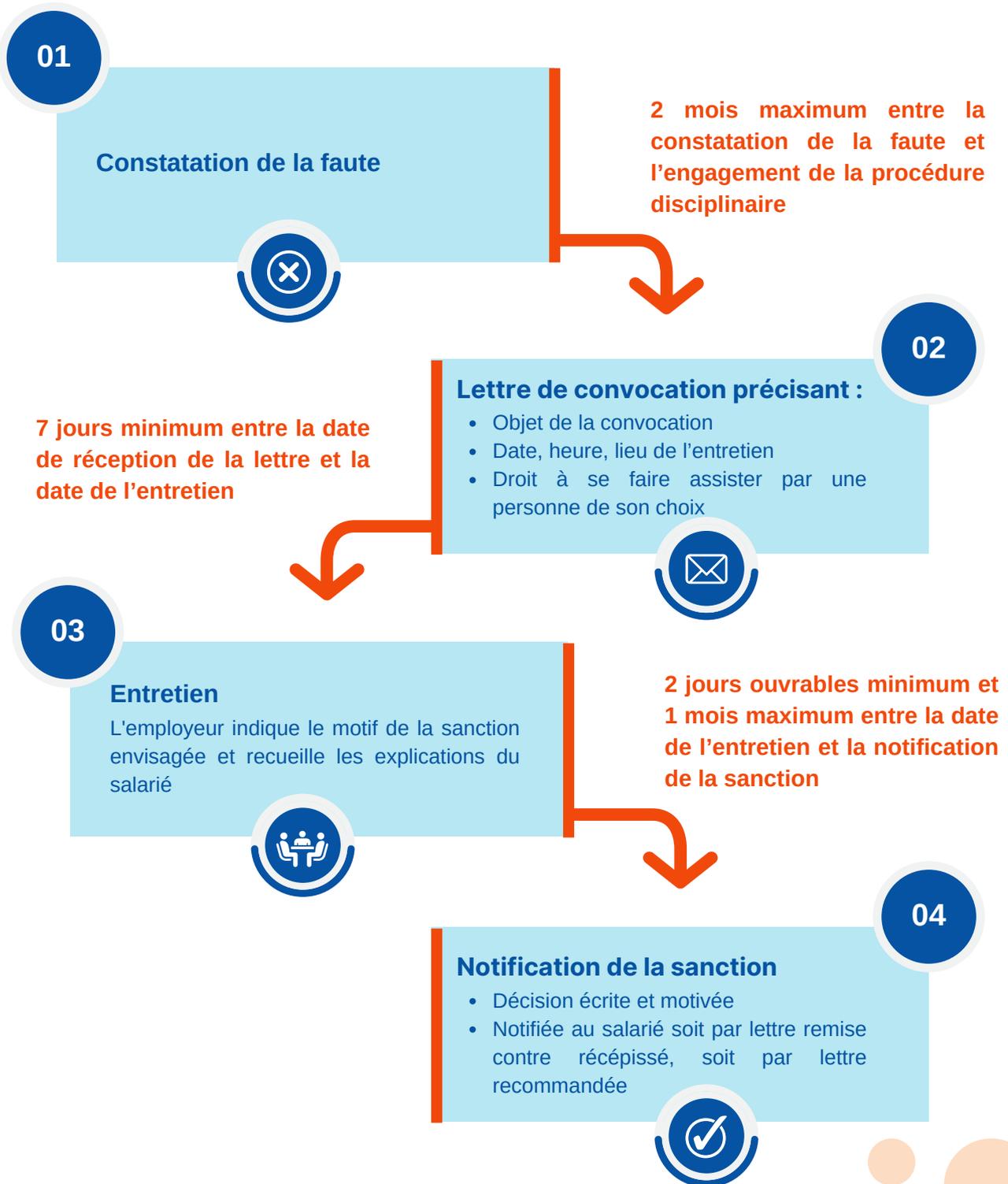
La sanction ne peut intervenir **moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.** Elle est motivée et notifiée à l'intéressé ainsi qu'à son tuteur légal le cas échéant.

La sanction fait l'objet d'une décision écrite et motivée.

La décision est notifiée à l'apprenti(e), et à son tuteur légal le cas échéant, soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée, dans un délai d'un mois.



Schéma récapitulatif





Dans tous les cas de rupture du contrat d'apprentissage avant son terme initial, l'employeur doit en informer la DDETS et l'établissement de formation auprès duquel l'apprenti(e) était inscrit(e) (Art. D.6275-5 du code du travail).

Possibilité de médiation (Art. D.6274-1 du code du travail)

A la fin du contrat d'apprentissage

A la fin du contrat d'apprentissage, l'employeur doit remettre à l'apprenti certains documents :

- un certificat de travail
- un état du solde de tout compte
- une attestation de l'employeur destinée à Pôle Emploi et permettant à l'apprenti(e) à faire valoir ses droits aux allocations chômage

L'apprenti(e) ne bénéficie ni d'indemnités de fin de contrat, ni de prime de précarité.

Lorsqu'en fin de contrat l'apprenti(e) n'a pas pris ses congés, en tant qu'agent de droit privé, il/elle bénéficie alors d'une indemnité compensatrice de congés payés.



LES CONGÉS

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprenti(e)s !!

Les apprenti(e)s bénéficient des congés payés légaux selon les mêmes modalités que l'ensemble des agents ainsi que des jours fériés.

L'apprenti(e) a droit à 2,5 jours de congé par mois de travail effectif sans que la durée puisse excéder 30 jours annuels (Art. L3141-3 du code du travail).

L'apprenti(e) de moins de 21 ans au 30 avril de l'année n-1 a droit à un congé de 30 jours ouvrables (Art. L3164-9 du code du travail).



Les congés payés ne peuvent pas être pris sur les périodes de cours en centre de formation.

Il est très important de demander au centre de formation, le calendrier d'alternance de l'apprenti.

Congés spécifiques liés aux examens

(Art. L6222-35 du code du travail)

Avant les épreuves :

L'apprenti(e) peut bénéficier, pour préparer les examens dans le mois qui les précèdent, de 5 jours ouvrables qui doivent être pris durant le temps de travail chez l'employeur.

Ces jours ne sont pas nécessairement accolés aux dates des épreuves.

Ces congés s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés à taux plein (*une réponse ministérielle de 1996 (JO du 14/10/1996) précise que l'apprenti bénéficie de ces 5 jours supplémentaires même en l'absence de cours organisés par le CFA. Il peut réviser chez lui*).

Pour les épreuves :

L'employeur a l'obligation de veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti(e) aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat (Art. L6222-34 du code du travail).



Journée d'appel à la préparation à la défense

Les apprenti(e)s bénéficient d'une journée d'autorisation d'absence exceptionnelle de droit pour participer à la journée Défense et Citoyenneté (JDC) sans perte de salaire.

RTT

Les apprenti(e)s ont droit à la récupération de leur temps de travail (RTT) selon les mêmes modalités que les autres agents pour les seules périodes de formation pratique auprès de l'employeur.

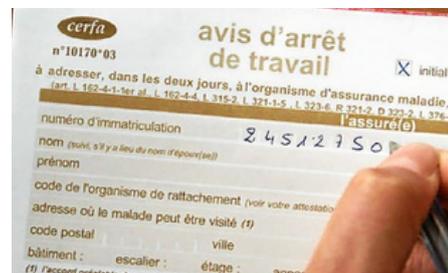
Les apprenti(e)s doivent suivre les enseignements au centre de formation, la mise en œuvre de jour RTT ne pourra se faire que sur le temps de travail auprès de l'employeur.

Les congés maladie

Rappel : L'apprenti(e) relève du droit commun des salariés du secteur privé donc du code du travail.

En cas d'arrêt maladie, l'apprenti(e) doit :

- Prévenir son employeur dans les plus brefs délais
- Adresser son arrêt maladie à la CPAM (volet 1 et 2) dans un délai de 48h00 et à son employeur (volet 3) dans un délai de 48h00
- Accepter d'éventuels contrôles et s'abstenir de toute activité professionnelle durant cette période
- Reprendre le travail à la date prévue



Au niveau de la rémunération, les apprenti(e)s sont soumis à un délai de carence égal aux 3 premiers jours d'arrêt.

Quand il remplit les conditions, l'apprenti(e) perçoit les indemnités journalières de sécurité sociale. Les indemnités sont perçues uniquement si l'apprenti(e) à une activité professionnelle préalable suffisante. Celle-ci varie selon que son arrêt de travail est inférieur ou supérieur à 6 mois (Art. R313-3 du code de la sécurité sociale).

- **Si l'arrêt de travail est inférieur à 6 mois** : il doit avoir travaillé au moins 150h au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail ou 90 jours
- **Si l'arrêt de travail est supérieur à 6 mois (arrêt de longue durée)** : à la date de l'arrêt de travail, il doit justifier de 12 mois d'immatriculation, en tant qu'assuré social, auprès de l'assurance maladie, et avoir travaillé au moins 600h au cours des 12 derniers mois ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail.

Les accidents de travail, de trajet

Les règles de droit commun s'appliquent l'apprenti ayant un statut de salarié. L'apprenti(e) doit, dans un délai de 24h00, par déclaration envoyée en lettre recommandée si elle ne peut être faite sur le lieu de l'accident, informer son employeur en précisant le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité du ou des témoins. L'apprenti(e) doit faire constater son état de santé dans les plus brefs délais par un médecin qui établira un certificat initial. L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail en ce qui concerne la déclaration ainsi que l'indemnisation durant l'éventuel arrêt de travail.

Les congés pour événements familiaux

(Art. L3142-1 du code du travail)

L'apprenti(e) peut bénéficier de jour spécifique pour se marier, se pacser,....



Le congé maternité

(Art. L1225-17 du code du travail)

Pendant le congé maternité, le contrat d'apprentissage de la salariée est suspendu (Art. L1225-24 du code du travail).

Cependant, la suspension du contrat d'apprentissage n'empêche pas l'apprenti(e) de passer son examen final si il/elle en remplit les conditions, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un « travail salarié » au sens de l'article L331-3 du code de la sécurité sociale.

Le congé paternité

(Art. L1225-35 du code du travail)

Le congé d'adoption

(Art. L.1225-37 du code du travail)

Le congé supplémentaire pour enfant à charge

(Art. L.3141-8 du code du travail)

Si l'apprenti(e) est âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, il/elle bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (ce congé est réduit à 1 seul jour si le congé légal n'excède pas 6 jours).

S'il est âgé d'au moins 21 ans à cette même date, il/elle bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Pour cela, le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel ne peuvent en aucun cas dépasser la durée maximale du congé annuel, soit 30 jours ouvrables.

Absence non justifiées de l'apprenti(e)

La présence de l'apprenti(e) au sein de l'administration qui l'emploie et au CFA est obligatoire.

L'apprenti doit dès lors justifier toutes ses absences.

Le télétravail

Le télétravail peut être proposé, sinon même imposé, lorsque la nature des tâches le permet, en lien avec la visée de professionnalisation de la période d'apprentissage.

La première chose à faire, pour l'apprenti(e) comme pour le maître d'apprentissage est de déterminer les tâches pouvant être réalisées à distance, sur l'ensemble des jours travaillés de l'apprenti.

Un temps d'organisation de ces tâches est à prévoir en amont pour le maître d'apprentissage. Il s'agit d'échanger avec l'apprenti(e) sur les objectifs attendus, la qualité du travail.



ANNEXES

Annexe n°1 | Le pas à pas du recrutement de l'apprenti(e)

Annexe n°2 | Guide saisine du Comité Social Territorial

Annexe n°3 | Modèle de délibération

Annexe n°4 | Carte de localisation des CFA de Lorraine

Annexe n°5 | Lettre de la DDETS Moselle (compétente pour le Grand-Est) relative à la transmission des contrats d'apprentissage

Annexe n°6 | Mémento à destination des jeunes en formation professionnelle

LE PAS A PAS DU RECRUTEMENT DE L'APPRENTI(E)



1

Définir les besoins
et les capacités
d'accueil dans la
collectivité



2

Répondre au
recensement
annuel du
CNFPT



3

Rechercher un
organisme de formation
et s'informer sur les
parcours de formation et
leurs déroulements en
lien avec les besoins
identifiés



4

Obtenir le devis relatif
au coût pédagogique
de la formation auprès
organisme de
formation



5

Identifier le maître d'apprentissage,
l'informer de son positionnement et
prévoir une inscription à une/des
formation(s) sur le rôle et mission du
maître d'apprentissage



6

Rédiger la fiche
de poste de
l'apprenti(e)



7

Recueillir l'avis
du Comité
Social Territorial
(1)



8

Valider le recours à
l'apprentissage par une
délibération de l'instance
délibérante (2)



9

Déposer la demande
d'accord préalable de
financement sur la
plateforme du CNFPT

APPRENTISSAGE



10

Finaliser le recrutement de l'apprenti(e) : entretiens, recrutement



11

Veiller à l'inscription de l'apprenti(e) au centre de formation



12

Programmer la visite médicale



13

- Conclure et signer :
- le contrat (entre employeur et apprenti(e)), faire enregistrer le contrat d'apprentissage et transmission (avec la convention de formation) à la Direction Départementale de l'Emploi du Travail et des solidarités (DDETS)
 - la convention de formation par apprentissage (entre Employeur et CFA)



14

Remettre à l'apprenti(e) un exemplaire du contrat enregistré par la DDETS et envoyer au CFA une copie du contrat dûment signé pour confirmation de l'inscription de l'apprenti(e)



15

Réaliser la Déclaration Préalable à l'embauche (DPAE) ; elle permet l'immatriculation de l'apprenti(e) à la sécurité sociale



16

Rédiger l'arrêté attribuant la NBI au maître d'apprentissage, le cas échéant



17

Déclarer l'apprenti(e) à la caisse de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques l'IRCANTEC

GUIDE SAISINE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

1. SAISINE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

La saisine de l'instance s'effectue sur AGIRHE > onglet « INSTANCES » > « CST » > « Nouvelle saisine / Dossiers en cours »

The screenshot shows the top navigation bar of the AGIRHE system. The 'Instances' menu is open, displaying a list of options: CAP, CST, CCP, Avancements de grade, Comité Médical, Formation Plénière, Elections CAP, Elections CST, and Elections CCP. The 'CST' option is selected, and a sub-menu is visible with two items: 'Nouvelle saisine / Dossiers en cours' (highlighted with a red arrow) and 'Liste des dossiers'. Below the navigation bar, there is a 'Tableau de bord' section with a card for 'Actualités CDG' and a notification box indicating '3 actualités à lire'.

puis > sélectionner « accueil d'un apprenti » dans le menu déroulant "Nouvelle demande type" > cliquer sur le bouton « Nouvelle demande »

The screenshot shows the 'Liste des demandes au comité social territorial' form. At the top, there are filters for 'Date de séance' (19/06/2023), 'Date de début des saisies' (28/02/2023), and 'Date de clôture des saisies' (19/05/2023). Below these filters, a warning message reads: 'L'AVIS DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL DOIT ETRE PREALABLE A TOUTE DELIBERATION'. The 'Nouvelle demande de type' dropdown menu is open, showing 'Accueil d'un apprenti' selected (highlighted with a red arrow). A 'Nouvelle demande' button is located below the dropdown.

2. ELEMENTS A TRANSMETTRE AU CENTRE DE GESTION

En ouvrant le formulaire de saisine sur AGIRHE, un certain nombre de renseignements sont à saisir par la collectivité :

- la date d'effet (du contrat d'apprentissage)
- le nom et prénom de l'apprenti
- la date de naissance de l'apprenti
- la durée de l'apprentissage
- le diplôme préparé
- le service concerné (le service accueillant l'apprenti)
- le nom et grade du maître d'apprentissage
- le diplôme (détenu par le maître d'apprentissage)
- le métier exercé (par le maître d'apprentissage)
- l'ancienneté dans la fonction (du maître d'apprentissage)
- le lieu de formation pratique
- le descriptif des missions de l'apprenti
- les horaires de travail
- le lieu de formation théorique et l'organisme de formation

MOTIF DE LA SAISINE

Date d'effet : 

Nom et prénom de l'apprenti :

Date de naissance de l'apprenti : 

L'apprenti est-il en situation de handicap? : Non Oui

Durée de l'apprentissage :

Diplôme préparé :

Service concerné : 

Nom et grade du maître d'apprentissage : 
ou :

Diplômes :

Métier :

Ancienneté dans la fonction :

Le maître d'apprentissage perçoit-il une NBI pour ses fonctions? : Oui Non

Lieux de formation pratique :

Descriptif des missions :

Horaires de travail :

Lieux de formation théorique et organisme de formation :

Une fois le formulaire complété, il convient de le valider

Pièces à fournir :
 Ces pièces pourront être transmises en format PDF après la validation de la demande. **Pièces obligatoires en gras.**

Fiche de poste de l'apprenti(e)
 Programme de formation
 Fiche de poste du maître d'apprentissage (signée par l'agent)
 Saisine datée et signée par l'Autorité Territoriale



Cette validation permet à la collectivité :

1 d'éditer le formulaire complété > bouton « Valider et imprimer » afin de le faire dater et signer par l'autorité territoriale avant de le transmettre au Centre de gestion avec les pièces à fournir :

- la saisine datée et signée par l'autorité territoriale
- le programme de formation
- la fiche de poste de l'apprenti
- la fiche de poste du maître d'apprentissage

2 de déposer directement sur AGIRHE les pièces au format pdf :

- choisir la pièce dans le menu déroulant,
- sélectionner le fichier pdf via le bouton "Parcourir..."
- cliquer sur le bouton "Ajouter la pièce"

Pièces à fournir :
 Ces pièces pourront être transmises en format PDF après la validation de la demande. **Pièces obligatoires en gras.**

Fiche de poste de l'apprenti(e)
 Programme de formation
 Fiche de poste du maître d'apprentissage (signée par l'agent)
 Saisine datée et signée par l'Autorité Territoriale

Enregistrement réussi

Transmission dématérialisée des pièces justificatives :

Choisissez la pièce justificative



Aucun enregistrement n'est disponible.

3. DATES DE SAISINE DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Le comité social territorial placé auprès du centre de gestion se réunit 4 fois par an.

Le calendrier des instances est disponible sur le site internet du Centre de gestion : <https://54.cdgplus.fr/le-cdg-54/les-instances/le-comite-social-territorial-cst/>

A noter : la date limite de réception des dossiers transmis par les collectivités est fixée un mois avant la date de la réunion de l'instance.

Compte tenu des délais incompressibles de traitement, un dossier transmis au Centre de gestion hors des dates indiquées dans le calendrier publié sera automatiquement porté à l'ordre du jour de la réunion suivante.

