

Fiche pratique

RECRUTER UN APPRENTI

L'apprentissage est un dispositif de formation initiale en alternance. Tout en recevant une formation pratique au sein d'une collectivité territoriale, l'apprenti(e) suit des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou dans un établissement de formation (lycée, université, écoles...). Il est suivi alternativement par un maître d'apprentissage au sein de la collectivité puis est encadré par les formateurs au CFA. L'apprenti(e) bénéficie à la fois d'un enseignement théorique et d'un enseignement pratique pour préparer au mieux le diplôme ou le titre visé. Dans le cadre d'un apprentissage pour une personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, il est possible de recourir à un mode d'apprentissage adapté.

Il s'agit d'un contrat de droit privé, régi par le code du travail. Cependant, l'apprentissage dans le secteur public répond à certaines spécificités et à des dispositions législatives et réglementaires s'appliquant à la fonction publique.

Dans le secteur public, le contrat d'apprentissage est obligatoirement un contrat à durée déterminée, d'une durée qui varie en principe, de 1 à 3 ans, selon la qualification préparée. Cette durée peut être prolongée (suite à un échec à l'examen final) ou réduite afin de tenir compte du niveau initial de l'apprenti(e).

Références juridiques :

- *Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle*
- *Loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes*
- *Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation professionnelle tout au long de la vie*
- *Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie locale*
- *Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *Décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 pris en application de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial*
- *Décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial*
- *Décret n° 2015-443 du 17 avril 2015 relatif à la procédure de dérogation prévue à l'article L 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de 18 ans*
- *Décret n° 2015-444 du 17 avril 2015 modifiant les articles D.4153-30 et D-4153-31 du Code du travail*
- *Décret n°2019-956 du 13/09/2019 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage*
- *Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant les modalités de titularisation des BOETH*
- *Décret n°2025-290 du 28 mars 2025 relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis*
- *Circulaire n° 2007-04 du 24 janvier 2007, précisant les modalités de détermination de la rémunération à verser aux différents apprentis au vu de leur niveau et du diplôme préparé*
- *Circulaire n° du 08 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial*
- *Code du travail (partie législative et réglementaire).*

Table des matières

1. Généralités sur le contrat d'apprentissage	4
1.1. Les acteurs du contrat d'apprentissage.....	4
1.2. La rémunération.....	6
1.3. Les cotisations sociales	8
1.4. La déclaration DSN	10
1.5. Les aides financières	10
2. Les étapes du recrutement d'un apprenti.....	11
2.1. L'identification des besoins et des capacités d'accueil.....	11
2.2. La saisine du Comité Social Territorial	11
2.3. La délibération validant le recours à l'apprentissage.....	12
2.4. La sélection de l'apprenti.....	12
2.5. La désignation du maître d'apprentissage.....	12
2.6. L'inscription de l'apprenti en CFA.....	14
2.7. La signature d'une convention de formation avec le CFA	14
2.8. La conclusion du contrat.....	14
2.9. La déclaration préalable à l'embauche (DPAE).....	14
2.10 La visite médicale d'embauche	14
2.11 La spécificité des apprentis BOETH.....	15
3. L'exécution du contrat d'apprentissage.....	15
3.1. Les horaires de travail de l'apprenti	15
3.2. Les repos	16
3.3. Le travail de nuit et les travaux interdits	16
3.4. Les droits à congés de l'apprenti.....	17
3.5. L'indemnisation chômage	18
3.6. Les modifications de contrat d'apprentissage	18
3.7. La rupture du contrat d'apprentissage.....	19
3.8. Les suites du contrat d'apprentissage	19

1. Généralités sur le contrat d'apprentissage

1.1. Les acteurs du contrat d'apprentissage

1.1.1. L'apprenti

En principe, l'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

Cependant, il existe des dérogations à ces limites d'âge :

Sans limite d'âge :

- Pour les personnes disposant de la RQTH, délivrée par la Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH),
- Pour les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie,
- Pour les apprenti(e)s inscrits en tant que sportif de haut niveau,
- Pour les apprenti(e)s n'ayant pas obtenus leur diplôme et qui concluent un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen.

Dérogation à la limite d'âge inférieure :

- Il est également possible pour les jeunes âgés d'au moins quinze ans de souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité de premier cycle de l'enseignement secondaire (collège),
- De même, les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un Centre de Formation d'Apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat (art. L6222-1 du code du travail).

Dérogation à la limite d'âge supérieure :

- Lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit, et qu'il conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent,
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti(e),
- Lorsque le contrat a été rompu pour inaptitude physique et temporaire de l'apprenti(e), avec un délai de moins d'un an entre les deux contrats,

Toutefois, ces trois dérogations ne permettent pas de dépasser la limite de 35 ans révolus au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage.

1.1.2. Les employeurs publics

Depuis la loi n°92-675 du 17 juillet 1992, les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

Ainsi, peuvent conclure un contrat d'apprentissage : les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Afin de préparer au mieux le diplôme ou titre, la collectivité d'accueil peut conclure avec une autre personne morale de droit public ou avec une entreprise, une **convention de formation complémentaire**. Cela permet qu'une partie de la formation pratique soit dispensée par cette autre entité. Par exemple, si la collectivité d'accueil ne possède pas tous les équipements ou matériaux techniques spécifiques et nécessaires à la formation de l'apprenti(e).

De même, **deux employeurs publics** peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, une convention tripartite est signée par les deux employeurs et l'apprenti(e). Cette dernière est annexée au contrat d'apprentissage et précise :

- L'affectation de l'apprenti(e) entre les deux collectivités, avec un calendrier prédéfini et le nombre d'heures effectuées dans chacune d'elles,
- 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, responsable du versement de la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti(e) à la formation dispensée dans les CFA.

1.1.3. Les obligations des différents acteurs du contrat d'apprentissage

Les engagements de l'apprenti(e) :

- Effectuer les missions qui lui sont confiées dans le cadre de sa formation,
- Respecter la discipline, les consignes, les règlements de la collectivité ou de l'établissement public et du CFA,
- Informer en cas d'absence ou de difficultés (maladie, accident...),
- Suivre la formation théorique de manière assidue,
- Faire preuve d'initiative et de responsabilité,
- Préparer activement le diplôme visé et se présenter à l'examen final.

Les engagements de l'employeur :

- Inscrire l'apprenti(e) à sa formation,
- Placer l'apprenti(e) sur un poste en adéquation avec le référentiel de sa formation pour le préparer au mieux au diplôme ou au titre visé,
- Désigner un maître d'apprentissage remplissant toutes les conditions d'éligibilité et lui proposer des formations pour qu'il assure au mieux cette fonction,
- Veiller à l'acquisition de savoirs professionnels par l'apprenti(e),
- Organiser les entretiens de suivi et d'évaluation de l'apprenti en lien avec le CFA,
- Verser la rémunération prévue par le contrat d'apprentissage,
- Transmettre le contrat à la DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités),
- Informer le CNFPT pour la prise en charge des frais de formation (si accord).

Les engagements du maître d'apprentissage :

- Accompagner l'apprenti(e) dans l'acquisition des compétences,
- Evaluer sa progression et faire le lien avec l'organisme de formation ou CFA,
- Veiller au respect des règles de sécurité (durée du travail, congés, EPI...) et à la bonne intégration de l'apprenti(e) au sein des équipes
- Faire des temps d'échanges réguliers avec l'apprenti(e) pour mesurer ces réussites, ces difficultés et lui permettre de monter en compétences

Un guide a été édité par le CNFPT à destination des maîtres d'apprentissage : [Maître d'apprentissage "Encadrer et faire Grandir" | CNFPT - Pays-de-la-Loire](#).

1.2. La rémunération

1.2.1. Le salaire de base

Selon le décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018, l'apprenti(e) perçoit une rémunération dont le montant, déterminé en pourcentage du SMIC, varie en fonction de son âge et de l'ancienneté du contrat.

SMIC : 11,88 € bruts horaires (depuis 1^{er} novembre 2024 soit 1801,80 € bruts mensuels).
(Décret n° 2024-951 du 23 octobre 2024 portant relèvement du salaire minimum de croissance).

	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	27 %	39 %	55 %
De 18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
De 21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %
26 ans et plus		100 %	



Pour les contrats conclus depuis le 27 avril 2020, les employeurs publics ont la possibilité de majorer la rémunération de 10 points ou 20 points (tous niveaux de diplômes confondus).

L'application des changements de tranches

Les majorations sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date de naissance de l'apprenti et/ou le 1^{er} jour suivant la fin de l'année d'exécution du contrat.

Exemples : un apprenti, en première année, a 18 ans le 2 septembre, sa rémunération sera fixée à 43 % à partir du mois d'octobre.

Si le contrat de la 1^{ère} année se terminait le 3 septembre, sa rémunération serait fixée à 51 % à compter du 4 septembre.

1.2.2. Les autres éléments de rémunération

- Les heures supplémentaires (les heures supplémentaires effectuées par un apprenti sont calculées selon le code du travail avec un taux de majoration de 25 % pour les 8 premières heures (entre 35 et 43 h) et 50 % à partir de la 44^{ème} heure),
- Les avantages en nature repas,
- Le forfait mobilité durable (décret n°2024-558 du 18 juin 2024),
- L'employeur peut participer à la protection santé/prévoyance des apprentis,
- L'indemnité compensatrice des congés payés (code du travail),
- En cas d'arrêt de maladie ordinaire, carence de trois jours puis les indemnités journalières de la sécurité sociale à compter du 4^{ème} jour d'arrêt de travail (sous réserve de remplir les conditions).



Les agents recrutés sur la base d'un contrat aidé relevant du droit privé ne peuvent pas prétendre au régime indemnitaire des agents territoriaux.

1.2.3. Les cas particuliers

- **Rémunération en cas de multi-employeurs**

En cas de partage du temps de travail entre plusieurs employeurs, le taux sera calculé selon le nombre d'heures réalisées dans chacune des collectivités / établissement public.

- **Rémunération en cas de prolongation**

Si le contrat d'apprentissage est prolongé (redoublement, réorientation spécialisation complémentaire), le salaire minimum de l'apprenti est alors équivalent à celui de la dernière année précédant la prolongation (*art. D6222-28 du Code du travail*).

- **Rémunération en cas de contrat d'un an sur un cycle de formation en 2 ou 3 ans**

La rémunération minimale correspondra à la dernière année du cycle (par exemple, pour un CAP en 1 an, on prendra en compte le pourcentage de la 2^{ème} année).

On notera une différence entre la licence générale/bachelor et la licence professionnelle préparée en un an. En effet, depuis avril 2020, la rémunération perçue par l'apprenti en bachelor correspond à la troisième année du cycle alors qu'en licence professionnelle, la rémunération minimale correspond à une 2^{ème} année d'exécution du contrat.

- **Rémunération en cas de succession de contrats d'apprentissage par le même apprenti**

La rémunération doit au minimum être égale au dernier salaire perçu pour la dernière année de son précédent contrat (différents employeurs ou même employeur) (*art. D6222-29 du Code du travail*). Si la rémunération correspondant à son âge est supérieure, on prendra la rémunération la plus favorable.

- **Rémunération la 4^{ème} année d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap**

La rémunération correspond à celle de l'année précédente majorée de 15 % du SMIC.

- **Rémunération pendant l'année de préparation d'un diplôme connexe ou d'une mention complémentaire**

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération (*art. D6222-30 du Code du travail*).

Cette majoration ne s'applique pas aux apprentis bénéficiant déjà d'une rémunération réglementaire équivalant au moins à 100 % du SMIC, sauf lorsqu'ils sont titulaires d'une RQTH (reconnaissance en qualité de travailleur handicapé).

Dans le cadre d'une mention complémentaire suite à l'obtention d'un CAP par exemple, l'apprenti est bien en première année. Néanmoins le calcul de sa rémunération minimale repart du pourcentage attribué en 2^{ème} année de CAP auquel on ajoute la majoration de 15 %.

Si l'apprenti a 19 ans, le pourcentage de sa rémunération sera de 51 + 15 soit 66 % du SMIC.

1.3. Les cotisations sociales

Les apprenti(e)s sont affiliés au régime général de la Sécurité Sociale et au régime complémentaire de retraite pour les agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC).

1.3.1. Les cotisations salariales

L'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé par décret.

Ce plafond ne peut excéder 50 % du salaire minimum de croissance pour tous les contrats conclus à compter du 1^{er} mars 2025 contre 79 % pour tous les contrats conclus avant le 1^{er} mars 2025.

Cotisations salariales contrats débutant le 1^{er} mars 2025 :

Il est admis, pour les apprentis ayant conclu (date de signature faisant foi) avec leur employeur un contrat d'apprentissage avant le 1^{er} mars 2025 et dont le premier jour d'exécution intervient à compter de cette même date :

- Une exonération de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle s'applique à leur rémunération dans la limite de 79 % du SMIC,
- La totalité de leur rémunération est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS.

Les cotisations sur les heures supplémentaires :

L'exonération de cotisations salariales, de CSG et de CRDS est cumulable avec la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires selon les modalités définies à l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale.

Le salaire de l'alternant est également **exonéré de l'impôt sur le revenu**, dans la limite du SMIC. [Article 81 bis du code général des impôts](#)

1.3.2. Les cotisations patronales

Les employeurs publics sont exonérés, même pour les rémunérations supérieures à 50 % du SMIC, de l'ensemble des cotisations (Sécurité Sociale et Ircantec) sauf accident de travail et forfait social dû le cas échéant sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire pour les collectivités ayant un effectif d'au moins 11 agents.

Le plafond de 50% du SMIC s'apprécie mensuellement, sans régularisation du montant d'un mois sur l'autre (instruction du 19 juin 2019)

Le plafond n'est fractionné que dans les cas.

L'Etat verse directement les cotisations salariales et patronales qu'il prend en charge aux organismes concernés (URSSAF, IRCANTEC). La collectivité n'a donc pas à en faire l'avance.

Les apprentis ne sont pas comptabilisés dans les effectifs pour les effets de seuil.

Les employeurs de droit public n'adhérant pas à l'assurance chômage ont la possibilité d'opter pour une adhésion spécifique pour leurs apprentis contre ce risque. Cette adhésion ouvre droit à l'exonération totale des contributions d'assurance chômage dues par les employeurs publics au titre de l'emploi d'apprentis.

1.3.3. Tableaux récapitulatifs des cotisations

Cotisations salariales	
Les apprentis sont exonérés des charges sociales dans la limite de 79 % du Smic pour tous les contrats signés avant le 1^{er} mars 2025 .	
Les apprentis sont exonérés des charges sociales dans la limite de 50 % du SMIC pour tous les contrats signés depuis le 1^{er} mars .	
Contributions Patronales pour tous les contrats	Assiette
Accident du travail (Taux variable fixé par CARSAT ; à télécharger sur NET-ENTREPRISES ou à consulter sur le site de l'URSSAF)	Rémunération brute (SMIC x % rémunération en fonction de l'âge et de l'année du contrat)
Forfait social prévoyance au taux en vigueur de 8% en 2025 (effectif d'au moins 11 agents)	Participation employeur prévoyance

Cotisations salariales des apprentis (contrats signés à compter du 1^{er} mars 2025)		
Les apprentis percevant une rémunération d'au moins 50 % du Smic soit pour une rémunération d'au moins 900,90 € brut pour tous les contrats signés depuis le 1 ^{er} mars 2025 se verront appliqués les cotisations salariales suivantes :		
CSG déductible	98,25 % du montant brut (au-delà de 50 % du SMIC) y compris Avantage en nature et 100 % du montant brut de la participation employeur	6,8
RDS		0,5
CSG		2,4
Vieillesse	Montant brut (au-delà de 50 % du SMIC) y compris Avantage en nature dans la limite du plafond SS (3 9 € au 01/01/2025)	6,9
Vieillesse Déplafonnée	Montant brut (au-delà de 50 % du SMIC) y compris Avantage en nature	0,4
IRCANTEC A	Montant brut (au-delà de 50 % du SMIC) y compris Avantage en nature dans la limite du plafond SS (3 925 € au 01/01/2025)	2,8

1.4. La déclaration DSN

Les codes types à utiliser pour les déclarations URSSAF sont :

- 803 pour la part inférieure à 50 % du SMIC qui comprend la cotisation accident du travail,
- 518 pour la part supérieure à 50 % du SMIC.

1.5. Les aides financières

Les personnes morales de droit public n'étant pas assujetties à la taxe d'apprentissage, sont tenues de prendre en charge les coûts de formation des apprenti(e)s dans les CFA ou établissements de formation.

Prise en charge des frais de formation (critères susceptibles d'évolution chaque année) : seuls les employeurs publics locaux ayant manifesté leur intention de recruter au moins un apprenti auprès du CNFPT dans le cadre de la campagne de recensement ouverte de janvier à mars seront éligibles au financement des frais de formation.

Dans le cas contraire, ou sans accord du CNFPT, la collectivité devra prendre en charge les frais de formation de l'apprenti.

Le nombre de contrats financés est restreint et prend en compte les critères suivants :

La priorisation des métiers en tension : les contrats d'apprentissage qui ciblent un [répertoire de métiers considérés en tension](#) construit sur la base des travaux du CNFPT et des associations d'élus seront prioritairement financés.

Les collectivités devront renseigner au moment du recensement :

- **Le métier en tension** repéré dans la liste des métiers en tension,
- **Le niveau de diplôme envisagé.** Sont désormais uniquement financés les contrats d'apprentissage qui ciblent les diplômes de niveaux 3, 4 et 5 inscrits au référentiel des diplômes corrélés aux métiers considérés en tension,
- **Le nombre d'équivalents temps plein inscrits** au tableau des effectifs des emplois permanents (état du personnel annexé au budget). Cet indicateur, obligatoirement renseigné, pourra être utilisé par le CNFPT à l'issue du recensement afin, le cas échéant, de déterminer une règle supplémentaire de régulation arithmétique si la demande dépassait les capacités financières affectées au budget annexe.

Procédure de financement :

- La collectivité doit participer à la campagne de recensement annuelle (janvier/mars),
- Dans les 3 mois précédant le début d'exécution de chaque contrat d'apprentissage, la collectivité doit déposer auprès du CNFPT une demande d'accord préalable de financement (APF) en ligne,
- Elle doit également signer une convention individuelle de formation avec le CFA, incluant le numéro d'APF,
- Le CFA devra ensuite déposer une demande de prise en charge individuelle sur la plateforme du CNFPT et joindre le contrat d'apprentissage, la convention de formation et le numéro d'APF.

Informations actualisées directement sur le site du CNFPT : [L'apprentissage dans les collectivités territoriales | CNFPT - Pays-de-la-Loire](#)



Dans le cas du recrutement d'un(e) apprenti(e) reconnu(e) en qualité de travailleur handicapé, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) propose différentes aides financières. Pour plus de renseignements sur ces aides, vous pouvez prendre contact avec la Conseillère handicap maintien dans l'emploi du Centre de Gestion qui vous informera des aides en vigueur : conseil.handicap@cdg85.fr / 02 53 33 01 46.

2. Les étapes du recrutement d'un apprenti

2.1. L'identification des besoins et des capacités d'accueil

Préalablement à la conclusion de tout contrat d'apprentissage, il est nécessaire que la collectivité territoriale mûrisse son projet. Il s'agit d'une étape stratégique qui permettra de sécuriser la procédure. Elle doit veiller à prendre le temps de réfléchir à ses besoins, à ses capacités d'accueil (en termes de place, de matériel, de temps à consacrer par le maître d'apprentissage à l'apprenti(e)) mais également aux missions à confier à l'apprenti(e).

La collectivité doit pouvoir accompagner l'apprenti(e) dans des conditions optimales tout au long du contrat afin que ce dernier obtienne le diplôme ou titre visé.

Pour identifier les besoins, la collectivité peut :

- Repérer les services dans lesquels un renfort semblerait pertinent (ex : espaces verts, enfance-jeunesse, restauration scolaire...)
- Définir les fonctions à confier à l'apprenti(e)
- Vérifier l'adéquation avec les formations correspondantes au poste envisagé
- Associer les services concernés dès le début de la réflexion

Une fois les besoins identifiés, la collectivité peut se rapprocher des différents CFA et établissements de formation présents sur le territoire de la Vendée afin d'identifier la ou les formation(s) adéquate(s) et d'en connaître le coût.

Le Centre de Gestion peut également vous renseigner sur les différentes formations ouvertes à l'apprentissage dans le secteur public et mettre en relation jeunes et collectivités.



Contact : Vincent LIMOUSIN, Chargé de promotion de l'emploi public au Centre de Gestion, tél. : 02 55 36 01 12, promotion.emploi@cdg85.fr

2.2. La saisine du Comité Social Territorial

Les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti doivent faire l'objet d'un avis préalable du Comité Social Territorial (CST) (article R253-7 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)).

Le CST porte un regard sur le nombre de personnes accueillies, le maître d'apprentissage pressenti et sa fiche de poste, le diplôme préparé, la présentation de la formation, la fiche de poste de l'apprenti, le temps de travail et les horaires, les services d'affectation, le matériel utilisé... Il est donc nécessaire de saisir cette instance préalablement à la signature du contrat.

Par ailleurs en cas de recrutement d'un apprenti mineur réalisant des travaux interdits, le CST (ou la FS) devra être informé de la dérogation accordée par l'autorité territoriale pour la réalisation de ces travaux interdits.

Au-delà de ces saisines individuelles, cette instance examine chaque année un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage (article R253-9 du CGFP).



Contact : service Instances du dialogue social du Centre de Gestion, tél. : 02 53 33 01 47, mail : instances.dialogue.social@cdg85.fr

2.3. La délibération validant le recours à l'apprentissage

L'organe délibérant de la collectivité doit par la suite prendre une délibération validant le recours à l'apprentissage. Il y vise l'avis du CST, et y indique l'engagement financier ainsi que les modalités de la mise en œuvre de l'apprentissage.

2.4. La sélection de l'apprenti

Lorsque la formation recherchée a été identifiée, l'employeur public peut se rapprocher des établissements de formation mais également des Missions Locales ou encore de France Travail ou de Cap Emploi pour trouver un(e) apprenti(e).

Afin de faciliter la recherche d'un(e) apprenti(e), la collectivité peut élaborer une offre d'emploi et la diffuser sur Emploi Territorial.

La collectivité peut également faire le choix d'accueillir en stage, l'année précédente, une personne souhaitant faire son apprentissage dans sa structure. Ainsi, le ou la futur(e) apprenti(e) peut appréhender les lieux, ses futurs collègues, le matériel. Ces périodes d'immersion peuvent être importantes pour la réussite du futur contrat d'apprentissage.

Dans le cas du recrutement d'un(e) apprenti(e) reconnu(e) en qualité de travailleur handicapé, il est important de vérifier en amont (plusieurs mois avant le début d'exécution du contrat) que l'apprenti(e) possède bien la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé délivrée par la MDPH. Si ce n'est pas le cas, il conviendra de déposer un dossier auprès de la MDPH le plus rapidement possible.

2.5. La désignation du maître d'apprentissage

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti(e) dans la collectivité et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti(e), dans la collectivité, des compétences correspondant au diplôme ou titre préparé, en liaison avec le CFA ou l'établissement de formation (art R6223-6 du code du travail).

Il peut assurer le suivi simultané de deux apprenti(e)s au maximum. Toutefois, un(e) troisième apprenti(e) peut être pris en charge si sa formation a été prolongée, en cas d'échec à l'examen (art. L6222-11 du code du travail).

Il peut être utile de désigner un suppléant au maître d'apprentissage, afin d'assurer le bon déroulement du contrat en toutes circonstances.

Le maître d'apprentissage doit être un agent de la collectivité, fonctionnaire ou contractuel. Il doit être majeur, volontaire et offrir toutes les garanties de moralité.

Dans ce même but de continuité de suivi de l'apprenti(e), une équipe tutorale peut être constituée. Ainsi, plusieurs agents de la collectivité se partagent les fonctions tutorales et l'un d'entre eux est désigné maître d'apprentissage référent. Ce dernier assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA ou l'établissement de formation.

L'idéal est d'associer, dès le début, le maître d'apprentissage pressenti à la préparation du contrat d'apprentissage. Il peut s'agir par exemple de rencontres entre l'apprenti(e) et le maître d'apprentissage à l'occasion d'un stage ou de périodes d'immersion afin qu'ils apprennent à se connaître. Il s'agit ici de permettre une bonne réussite du futur contrat d'apprentissage.

La collectivité se doit également de permettre au maître d'apprentissage d'assurer sa fonction dans de bonnes conditions à la fois pour l'accompagnement de l'apprenti(e) et pour les relations avec le CFA ou l'établissement de formation (art R6223-7 du code du travail)

L'employeur public veille également à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer au mieux sa mission. Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) propose cet accompagnement d'une durée de trois jours aux maîtres d'apprentissage.



Les conditions d'éligibilité au titre de maître d'apprentissage (art R6223-24 du code du travail).

Depuis 2010, il n'est plus nécessaire d'obtenir l'agrément du maître d'apprentissage. Toutefois, la DIRECCTE peut vérifier au moment de l'enregistrement du contrat, si les conditions sont remplies par le maître d'apprentissage. L'enregistrement est donc susceptible d'être refusé si le maître d'apprentissage ne répond pas aux exigences de compétences professionnelles.

Ces conditions d'éligibilité sont les suivantes :

- **Condition de diplôme** : être 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 et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé,
- **Condition d'expérience** : sans diplôme équivalent, justifier de 2 ans de pratique professionnelle en lien direct avec la qualification préparée par l'apprenti(e). Les stages et les périodes de professionnalisation ou d'apprentissage ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.



Si le maître d'apprentissage a le statut de fonctionnaire titulaire, il doit bénéficier d'une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) de 20 points.

Si l'agent bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, les deux ne sont pas cumulables et seule la plus élevée sera prise en compte.

Le versement de cette NBI au maître d'apprentissage doit faire l'objet d'un arrêté qui n'est pas soumis à l'obligation de transmission au contrôle de légalité.

2.6. L'inscription de l'apprenti en CFA

La collectivité doit inscrire l'apprenti(e) au CFA(S) et devra ensuite s'assurer qu'il(elle) y suivra les cours dispensés. Il est important de se renseigner auprès du CFA(S) sur : les dates de début et de fin de la formation, la personne à contacter en cas de nécessité, le calendrier des cours, les périodes d'examen, le coût de formation de l'apprenti à la charge de l'employeur.

2.7. La signature d'une convention de formation avec le CFA

La collectivité signe avec le CFA une convention de formation. Cette convention définit notamment les modalités d'organisation de la formation et le coût annuel de la formation.

2.8. La conclusion du contrat

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement formalisé dans le cadre du CERFA. Il est conclu entre l'employeur et l'apprenti(e) ou son représentant légal s'il ou elle est mineur(e). Il est signé par les parties en trois exemplaires originaux. Il doit être transmis à la DDETS ou DDETSPP dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début du contrat d'apprentissage.

Cette transmission se fait par voie dématérialisée en utilisant la plate-forme de dématérialisation des contrats d'apprentissage de la fonction publique qui permet aux employeurs de saisir et générer le CERFA puis de le transmettre directement.

L'établissement de formation doit le compléter ou fournir les informations pour la partie formation et y apposer son visa ou tampon.

La DDETS ou la DDETSPP a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de celle-ci dans le délai, la demande est acceptée.

2.9. La déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

L'employeur public doit déclarer son apprenti(e) dans les huit jours qui suivent la date du début d'exécution du contrat d'apprentissage, et ce auprès de l'URSSAF.

Pour effectuer votre DPAE : <https://www.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf>.

2.10 La visite médicale d'embauche

Une visite d'embauche avec le médecin du travail doit être organisée dans les 3 mois suivant l'arrivée de l'apprenti(e) afin de vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'apprenti(e) avec le poste envisagé. Il est cependant conseillé d'organiser la visite d'embauche auprès du service de médecine du travail dans les jours suivants l'arrivée de l'apprenti dans la collectivité notamment si l'agent est BOETH ou effectue des travaux dangereux.

Selon la réglementation, l'autorité territoriale d'accueil peut affecter des jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans, aux travaux interdits susceptibles de dérogation sous réserve d'avoir obtenu la délivrance d'un avis médical relatif à la compatibilité de l'état de santé de celui-ci avec l'exécution des travaux susceptibles de dérogation. Cet avis médical est délivré chaque année soit par le médecin du travail, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants ou des stagiaires de la formation professionnelle.



Contact : service Médecine du travail du Centre de Gestion, tél. : 02 51 44 10 20, mail : medecine.travail@cdg85.fr

2.11 La spécificité des apprentis BOETH

Lorsqu'une collectivité recrute un apprenti BOETH (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi), elle est incitée à prendre contact auprès de la Conseillère handicap maintien dans l'emploi du Centre de Gestion : conseil.handicap@cdg85.fr

Un temps d'échange sera ainsi proposé afin d'aborder les points suivants :

- Procédure à respecter dans la mise en place du contrat d'apprentissage,
- Point sur les conséquences du handicap dans l'accompagnement de l'apprenti tout au long de l'apprentissage (sensibilisation possible des équipes, adaptation du poste de travail, intervention de la médecine du travail/conseiller de prévention...),
- Aides possibles du FIPHFP : prise en charge de la formation à hauteur de 10 000€, de la rémunération et des charges patronales à hauteur de 85%, financement de matériel adapté... [Catalogue des interventions | FIPHFP](#),
- Proposition d'un suivi tout au long du contrat le cas échéant.

3. L'exécution du contrat d'apprentissage

3.1. Les horaires de travail de l'apprenti

Le temps de travail de l'apprenti(e) comprend à la fois le temps passé au sein de la collectivité et le temps passé au CFA ou établissement de formation.

La durée légale de travail hebdomadaire est de 35 heures. De même, la durée journalière de travail est fixée à 10 heures maximum.

Dès que le temps de travail quotidien 6h l'apprenti bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Cependant, l'employeur public doit veiller à l'application de règles propres aux apprenti(e)s de moins de 18 ans. Ces règles sont les suivantes :

- La durée maximale quotidienne de travail ne doit pas dépasser 8 heures,
- L'apprenti(e) ne peut travailler plus de 4h30 consécutives sans bénéficier d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives,
- L'apprenti(e) ne peut effectuer aucune heure supplémentaire, la DREETS ne pouvant accorder aucune dérogation aux employeurs publics.

Dans le secteur public, les apprenti(e)s de plus de 18 ans peuvent effectuer des heures supplémentaires, sous réserve du respect des durées maximales hebdomadaires de travail soit : 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne sur 12 semaines (articles L3121-18, L3121-20 et L3122-18 du Code du Travail).

Pour les apprenti(e)s majeurs, il existe un contingent annuel pour les heures supplémentaires, fixé à 220 heures (art D.3121-24 du code du travail). Pour y recourir, l'employeur public doit préalablement consulter le comité social territorial. En principe, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de la rémunération mais qui peut être éventuellement remplacée par un repos compensateur (L 3121-28 du code du travail). Si l'employeur public souhaite remplacer cette majoration de la rémunération, il devra tout d'abord saisir le comité social territorial puis prendre une délibération.

3.2. Les repos

Repos journalier

L'apprenti(e) bénéficie d'un repos journalier minimal dont la durée varie en fonction de son âge (art. L3164-1 du code du travail) :

- Moins de 16 ans : 14 heures consécutives de repos journalier minimum,
- Entre 16 et 18 ans : 12 heures consécutives de repos journalier minimum,
- Plus de 18 ans : 11 heures consécutives de repos journalier minimum.

Repos hebdomadaire

En ce qui concerne le repos hebdomadaire de l'apprenti(e), il est de deux jours consécutifs pour un apprenti(e) mineur(e) (article L3164-2 du code du travail) et peut varier d'un à deux jours pour les apprentis majeurs (article L3132-2 du code du travail).

Dans tous les cas, les apprenti(e)s mineur(e)s et majeurs ne peuvent être tenus de travailler les dimanches et jours fériés et durant les jours de fêtes légales (articles L 3164-5 et L 3164-6 du code du travail).

3.3. Le travail de nuit et les travaux interdits

Le travail de nuit (articles L6222-26 du code du travail)

Il est interdit de faire travailler un(e) apprenti(e) âgé(e) de moins de 16 ans entre 20 heures et 6 heures.

Il est interdit de faire travailler un(e) apprenti(e) âgé(e) de 16 à 18 ans entre 22 heures et 6 heures.

Les travaux interdits

Afin de garantir la santé et la sécurité des jeunes travailleurs mineurs, il existe une liste des travaux interdits s'appliquant aux apprenti(e)s âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans (articles L 4153-8 et listes des travaux interdits articles D4153-15 à 37 du Code du travail).

Toutefois, pour les besoins de leur formation pratique dans la collectivité, il existe une possibilité de les affecter sur des travaux interdits (art L 4153-9). L'utilisation de machines dangereuses est relativement fréquente dans le cadre de certains contrats d'apprentissage, tel que des perceuses, tondeuses, machines à perforeur etc... C'est pourquoi le législateur laisse la possibilité à l'employeur de prendre une délibération de dérogation pour affecter les apprentis et les stagiaires de la formation professionnelle à ces travaux interdits.

L'autorité territoriale d'accueil peut affecter des jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans à des travaux interdits, sous réserve de satisfaire aux conditions suivantes (cf. Art 5-5 à 5-12 du Décret 85-603 modifié) :

- Prendre une délibération préalablement à l'affectation des apprenti(e)s aux travaux interdits qui précise : le secteur d'activité, les formations professionnelles assurées, les lieux de formation connus, les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle, la fonction des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux précités (Cf Art 5-6 décret 85-603 modifié),
- Avoir évalué les risques liés au travail des apprenti(e)s et mis en œuvre les actions de prévention. Avoir intégré ces risques et les mesures de prévention au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels,
- Avant toute affectation des apprenti(e)s à ces travaux, les avoir informés sur les risques pour leur santé et leur sécurité ainsi que les mesures prises pour y remédier,
- Avoir dispensé la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à leur âge, leur niveau de formation et leur expérience professionnelle,
- Assurer l'encadrement des apprenti(e)s en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux,
- Avoir obtenu, pour chaque apprenti, la délivrance d'un avis médical relatif à la compatibilité de l'état de santé de celui-ci avec l'exécution des travaux susceptibles de dérogation. Cet avis médical est délivré chaque année soit par le médecin du travail, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants ou des stagiaires de la formation professionnelle.

La délibération est transmise pour information aux membres de la formation spécialisée ou à défaut du comité social territorial compétent et obligatoirement à l'agent chargé d'assurer les fonctions d'inspection compétent.

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



Contact : service Prévention des risques professionnels du Centre de Gestion : tél. : 02 51 44 10 21 mail : prevention@cdg85.fr

3.4. Les droits à congés de l'apprenti

Les congés annuels (article L3141-3 Code du travail)

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprenti(e), ainsi il bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, ainsi que des jours fériés et chômés.

Les apprenti(e)s peuvent également bénéficier des congés pour événements familiaux et autres autorisations spéciales d'absence fixés par le code du travail.

Les congés pour préparer les examens (article L6222-35 Code du travail)

L'apprentissage a pour but l'obtention par l'apprenti(e) d'un diplôme ou d'un titre. Afin de passer l'examen final, les apprenti(e)s ont droit à un congé spécial de cinq jours ouvrables durant lequel la rémunération est maintenue. Ce congé spécial intervient dans le mois qui précède les épreuves.

Les congés maladie

En cas de congé maladie l'apprenti(e) doit :

- Informer son employeur dans les plus brefs délais,
- Adresser à l'employeur un arrêt de travail dans un délai de 48 heures, ainsi qu'à sa caisse de sécurité sociale,
- S'abstenir d'exercer toute activité,
- Reprendre le travail à la date prévue,
- Se présenter à une visite médicale de reprise en cas de maladie professionnelle, accident du travail ou d'absence supérieure à 21 jours.

Les congés maternité, paternité et adoption

Au même titre que les autres agents de la collectivité, une apprentie peut bénéficier d'un congé maternité. De même, un apprenti peut bénéficier d'un congé de paternité dans les mêmes conditions que les autres agents. L'apprenti peut également bénéficier d'un congé d'adoption.

3.5. L'indemnisation chômage

Bien qu'ils ne soient pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'assurance chômage, les employeurs publics, assurent leurs apprentis contre le risque chômage (article 66 du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019) soit :

- Par l'auto-assurance,
- Par l'adhésion au régime d'assurance chômage, soit pour l'ensemble de ses agents contractuels, soit pour les seuls apprentis (en cochant la case correspondante dans le contrat d'apprentissage prévue par le Cerfa). L'employeur est exonéré de la contribution d'assurance chômage versée pour les apprentis (article L.6227-9 du Code du travail et article 68 du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019).



Contact : service Conseil statutaire du Centre de Gestion, tél. : 02 51 44 10 10 ou 02 53 33 02 79, mail : chomage@cdg85.fr

3.6. Les modifications de contrat d'apprentissage

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

- Du changement de diplôme ou de titre préparé,
- D'une modification de la durée du contrat (prolongation ou réduction),
- D'un changement d'employeur dans le cadre d'un contrat partagé ou d'une rupture suivie d'un nouveau contrat,
- De la modification du lieu de formation pratique (ex : accueil dans une autre collectivité),
- Du changement du maître d'apprentissage,
- De l'adaptation du temps de travail ou des horaires.

Toute modification doit faire l'objet d'une information aux différentes parties du contrat (employeur, apprenti(e), établissement de formation et DDETS/DDETSPP). Il est donc nécessaire d'effectuer un avenant au contrat d'apprentissage permettant de notifier les différents changements. L'employeur remplira alors un nouveau CERFA FA13 et le transmettra à la DDETS dans les mêmes conditions que le contrat initial.

3.7. La rupture du contrat d'apprentissage

La procédure de rupture du contrat d'apprentissage diffère en fonction de la partie à l'origine de la rupture du contrat (la collectivité ou l'apprenti(e)) et de la période à laquelle intervient la rupture.

La rupture durant la période probatoire

Le contrat d'apprentissage peut être rompu :

- Par l'employeur ou l'apprenti(e),
- Sans motivation,
- Pendant la période probatoire de 45 jours de formation pratique effectuée dans la collectivité.

La collectivité doit alors informer le directeur de l'établissement de formation ou CFA et la DDETS.

La rupture à l'issue de la période probatoire

- La rupture amiable d'un commun accord 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,
- La rupture à l'initiative de la collectivité peut intervenir en cas de :
 - Faute grave de l'apprenti,
 - Inaptitude physique de l'apprenti constatée par le médecin du travail,
 - Force majeure,
 - Exclusion définitive de l'apprenti du CFA, qui constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement,

Cette rupture étant assimilable à un licenciement, la collectivité doit respecter le formalisme de la procédure y afférant,

- La rupture à l'initiative de l'apprenti est également possible en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti informe la collectivité par écrit en respectant un préavis d'un mois minimum.

3.8. Les suites du contrat d'apprentissage

A l'issue d'un contrat d'apprentissage, la collectivité territoriale peut recruter l'apprenti(e). Pour cela plusieurs possibilités existent :

- La nomination stagiaire pour 1 an avec titularisation à l'issue : cette solution est possible sur les premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie C,
- Le recrutement par concours : un(e) apprenti(e) ne peut pas être recruté(e) directement si le diplôme qu'il/elle vient d'acquérir correspond à un grade de recrutement par voie de concours. L'apprenti(e) devra donc s'inscrire aux concours externes, ou suivre une préparation aux concours. Toutefois, son expérience au sein de la collectivité est un atout non négligeable lors des entretiens oraux.

Récapitulatif de la procédure

- Identification des besoins et des capacités d'accueil // recensement auprès du CNFPT
- Saisine du Comité Social Territorial
- Prise d'une délibération afin de valider le recours à un apprenti
- Sélection de l'apprenti
- Désignation du maître d'apprentissage // Prise d'un arrêté de NBI si titulaire
- Inscription de l'apprenti en CFA
- Signature d'une convention avec le CFA et l'apprenti(e)
- Conclusion du contrat et transmission à la DDETS
- Demande de financement auprès du CNFPT
- Déclaration préalable à l'embauche
- Visite médicale d'embauche de l'apprenti(e)
- Accueil de l'apprenti : parcours d'intégration, présentation des équipes, remise des équipements...