

Apprentissage

Références :

- Code du travail ;
- **LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;**
- Décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 relatif à l'apprentissage et à la formation professionnelle ;
- Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 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 dix-huit 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° 2016-1070 du 3 août 2016 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux dits réglementés ;
- **Décret n° 2017-199 du 16 février 2017 relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;**
- Circulaire du 8 avril 2015 relative à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Sommaire

• I – Préalables au recrutement d'un apprenti.....	4
A – La délibération	4
B – La saisine du comité technique.....	4
C – Le maître d'apprentissage.....	5
1°) Les conditions requises.....	5
2°) Les missions	5
3°) La nouvelle bonification indiciaire.....	6
D – L'inscription de l'apprenti au Centre de formation des apprentis (CFA).....	6
E – L'enregistrement du contrat auprès de la DIRECCTE	6
• II – Engagement de l'apprenti	7
A – Les conditions de recrutement.....	7
1°) L'âge et la nationalité	7
2°) L'extrait du casier judiciaire	8
3°) L'aptitude physique	8
B – La déclaration préalable à l'embauche	8
C – La formalisation de l'engagement	8
1°) Le contrat.....	8
2°) Le début du contrat	9
3°) La durée du contrat	10
4°) La période d'essai.....	11
• III – Exécution du contrat d'apprentissage	11
A – Les contrôles	11
1°) L'inspection de l'apprentissage	11
2°) L'Unité territoriale de la DIRECCTE	11
B – Les conditions de travail.....	12
1°) La protection sociale.....	12
2°) Le temps de travail	12
3°) Les congés annuels	14
4°) La rémunération.....	14
5°) La prise en charge des frais de formation	16
• IV – Procédure de dérogation aux travaux interdits	11
A – Délibération préalable	11

B – Rôle renforcé de l'ACFI	12
C – Mesures préventives requises.....	12
D – Travaux interdits susceptibles de dérogations	19
E – Travaux interdits non susceptibles de dérogations.....	20
• V – Fin du contrat d'apprentissage	20
A – La résiliation	20
B – L'indemnisation du chômage	21
• VI – Annexes	23
ANNEXE 1 – Le formulaire de saisine du Comité technique départemental.....	24
ANNEXE 2 – Modèle de délibération.....	26
ANNEXE 3 – Descriptif des missions de l'apprenti	28
ANNEXE 4 – Modèle de délibération-dérogations aux travaux interdits...	30

- INTRODUCTION -

L'apprentissage est une **formation initiale** qui permet à un jeune d'apprendre un métier tout en bénéficiant d'un contrat de travail et d'une rémunération.

Le contrat d'apprentissage est un engagement particulier :

- **quant à son objet** → il permet aux apprentis non seulement d'acquérir une expérience professionnelle pratique en collectivité, mais aussi une formation théorique validée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- **quant aux parties intéressées** → d'une part, l'apprenti doit répondre à certaines conditions d'âge et d'aptitude, d'autre part la collectivité doit désigner un maître d'apprentissage et obtenir son agrément auprès de la Préfecture ;
- **quant à son exécution** → le législateur a d'une part aménagé les conditions de travail de l'apprenti pour lui garantir plus de protection, et, d'autre part, voté des incitations notamment financières à l'attention des employeurs.

I – Préalables au recrutement d'un apprenti

A – La délibération

Le recours à l'apprentissage doit faire l'objet d'une délibération, qui en fixera les **modalités d'organisation et de fonctionnement dans la collectivité**.

Cette délibération fixe également le **nombre maximum de contrats d'apprentissage en cours simultanément et en autorisera la signature par l'exécutif**.

Elle est soumise au préalable au Comité technique compétent.

B – La saisine du comité technique

Le comité technique de la collectivité ou départemental si elle compte moins de 50 agents donne son avis sur les **conditions d'accueil et de formation** des apprentis ainsi que sur la délibération à intervenir.

Il rend un **avis motivé**.

Le **dossier de présentation** décrit :

- l'organisation et l'activité du service ;
- son équipement ;
- la nature des techniques utilisées ;

- les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité ;
- le nombre et la qualification du maître d'apprentissage.

Par ailleurs, il examine annuellement un **rapport établi par l'autorité territoriale** sur le déroulement du contrat d'apprentissage. Ce bilan devra comprendre des éléments quantitatifs et qualitatifs sur le recours aux apprentis dans le périmètre concerné et faire remonter éventuellement les difficultés rencontrées.

C – Le maître d'apprentissage

Il est nécessaire de désigner un maître d'apprentissage pour accompagner, suivre et former la personne en contrat d'apprentissage.

Sa désignation n'est plus subordonnée à l'agrément préalable du Préfet.

Le maître doit justifier d'une formation et d'une expérience professionnelle minimales fixées par les textes de droit public de référence.

Il peut encadrer au maximum 2 apprentis plus un « redoublant ».

> **Article R. 6223-6 du code du travail**

> **Annexes de la circulaire du 8 avril 2015**

1°) Les conditions requises

Le maître d'apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- être majeur et offrir des garanties de moralité ;
- être présent dans la collectivité dans laquelle va travailler l'apprenti ;
- posséder un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti (même niveau, même domaine), ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans (à partir de l'obtention du diplôme le plus élevé) en relation avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre ;
- ou une expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

> **Art. R. 6223-22 et 6223-24 du code du travail**

L'absence d'une de ces conditions peut justifier le refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage.

2°) Les missions

Les missions du maître d'apprentissage sont les suivantes :

- contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA ;
- Il assure donc la formation pratique et organise le travail de l'apprenti ;
- confier à l'apprenti des tâches permettant l'exécution de travaux conformes à la progression annuelle de la formation dispensée par le CFA ;
- garantir le suivi de l'apprenti et du développement de ses compétences ;

- assumer les fonctions de tuteur.

Il est directement responsable de la formation de l'apprenti et doit donc présenter des compétences pédagogiques et professionnelles au regard du diplôme préparé.

Il doit bénéficier de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

En cas de changement dans les fonctions du maître d'apprentissage en cours d'exécution du contrat d'apprentissage, il est nécessaire de proposer un nouveau maître d'apprentissage.

Un maître d'apprentissage peut suivre au maximum 2 apprentis simultanément, plus un apprenti dont le contrat a été prolongé suite à un échec à l'examen par exemple.

La fonction de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage. Dans ce cas, le maître d'apprentissage assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation des apprentis (CFA).

3°) La nouvelle bonification indiciaire

Les maîtres d'apprentissage, fonctionnaires titulaires, bénéficient d'une bonification indiciaire (NBI) de 20 points.

Si l'agent concerné bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, les deux NBI ne se cumulent pas, seule la plus élevée est prise en compte.

> Décret n° 2006-779

D – L'inscription de l'apprenti au Centre de formation des apprentis (CFA)

L'autorité territoriale a l'obligation d'inscrire l'apprenti au CFA et doit s'assurer qu'il y suit les cours dispensés.

Il est nécessaire d'envoyer au CFA une copie du contrat pour confirmer l'inscription.

Le choix du centre de formation sera précisé par le contrat d'apprentissage.

La collectivité doit inscrire l'apprenti à l'examen conduisant au diplôme ou titre correspondant à la formation prévue dans le contrat.

Le défaut d'inscription de l'apprenti en centre de formation ainsi que le défaut d'inscription à l'examen sont passibles de l'amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe.

E – L'enregistrement du contrat auprès de la DIRECCTE

La demande d'enregistrement est adressée à la Direccte dont dépend territorialement le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

Il est impératif que cet enregistrement soit acquis avant tout début d'exécution contractuelle quelle que soit la date de celui-ci.

Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat complet accompagné du visa du directeur du centre de formation d'apprentis, ou de l'établissement de formation théorique attestant l'inscription de l'apprenti, à la Direccte dont dépend territorialement le service du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

La Direccte dispose d'un délai de quinze jours ouvrables à compter du jour ouvrable suivant la réception du contrat d'apprentissage pour l'enregistrer. Le silence gardé à l'issue de ce délai vaut décision d'acceptation d'enregistrement.

L'enregistrement est refusé si le dossier complet du contrat d'apprentissage ne satisfait pas toutes les conditions prévues par les textes publics de référence et par les articles du code du travail pouvant s'y appliquer.

II – Engagement de l'apprenti

A – Les conditions de recrutement

1°) L'âge et la nationalité

En principe, l'apprenti doit avoir entre **16 ans et 25 ans au plus** au début du contrat et être de nationalité française.

> *Art. L. 6222-1 du code du travail*

Toutefois, les jeunes âgés de 15 ans révolus peuvent conclure un tel contrat dès lors qu'ils ont accompli la **scolarité de 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire**.

De même, **la limite d'âge de 25 ans n'est pas applicable dans les cas suivants :**

- Lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment exécuté et 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 ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- 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 conclu 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.

> *Circulaire NOR:RDF1507087C du 8 avril 2015*

Si l'apprenti est mineur, le recrutement nécessite l'accord de son représentant légal matérialisé par une signature du contrat de travail.

2°) L'extrait du casier judiciaire

Une collectivité territoriale employant des apprentis peut demander communication du **bulletin n° 2 de leur casier judiciaire**.

En effet, le code de procédure pénale réglant cette demande ne distingue pas selon la nature publique ou privée de l'emploi.

> *Art. R. 79.8° du code de procédure pénale*

3°) L'aptitude physique

La conclusion du contrat d'apprentissage doit être accompagnée, avant son début d'exécution et avant la demande d'enregistrement du dossier par la DIRECCTE, des conclusions de la visite médicale d'embauche au regard de l'aptitude médicale de l'apprenti dans le cadre du poste de travail considéré.

L'apprenti doit bénéficier de la visite médicale d'embauche effectuée par un médecin agréé au mieux 1 mois avant le début d'exécution du contrat et au plus tard dans les 2 mois qui suivent ce début d'exécution.

> *Article R. 6222-40-1 du code du travail*

La liste des médecins agréés est disponible sur les sites internet des Agences Régionales de Santé territorialement compétentes.

B – La déclaration préalable à l'embauche

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est obligatoire pour tout agent y compris les apprentis.

Elle s'effectue par courrier ou via internet sur le site de l'URSSAF **dans les 8 jours qui précèdent l'embauche**.

Le récépissé de l'URSSAF doit être conservé.

La DPAE permet, entre autres, l'immatriculation de l'apprenti à la caisse de sécurité sociale.

C – La formalisation de l'engagement

1°) Le contrat

Le contrat d'apprentissage du secteur public fait l'objet d'un **imprimé-type** enregistré au CERFA sous le n° 10103*06.

Le contrat d'apprentissage est conclu entre l'autorité territoriale et l'apprenti ou, s'il est incapable, son représentant légal, conformément au contrat-type CERFA FA13.

Le CERFA FA14 constitue la notice explicative.

Ils sont disponibles en téléchargement sur le site du ministère du travail ou bien sous version papier au sein de l'unité territoriale de la DIRECCTE.

Le contrat doit être signé par les parties en 3 exemplaires originaux.

> *Circulaire NOR:RDF1507087C du 8 avril 2015*

Le contrat, dûment complété et signé par les parties est transmis au centre de formation des apprentis pour visa puis adressé pour enregistrement aux services de la DIRECCTE.

Le contrat d'apprentissage n'est valide que s'il a été enregistré. Il est impératif que cet enregistrement soit acquis avant tout début d'exécution contractuelle.

A défaut d'enregistrement, le contrat d'apprentissage sera considéré comme un contrat de travail de droit commun.

Lors du dépôt du contrat, l'employeur doit joindre aux services compétents :

- le contrat dûment rempli et signés par les parties ;
- l'agrément du maître d'apprentissage ;
- la fiche d'aptitude médicale ;
- le titre autorisant l'apprenti à travailler en France, le cas échéant.

> *Art. 1 à 3 du décret n° 98-888*

2°) Le début du contrat

Le contrat fixe la date de début de l'apprentissage.

Cette date ne peut être **antérieure ou postérieure de plus de 3 mois par rapport au début de la formation au CFA.**

La date légale du début d'apprentissage est celle à laquelle l'apprenti a réellement commencé à travailler.

> *Art.L.6222-12 du code du travail*

Des **dérogations sont possibles** pour permettre au futur apprenti d'intégrer immédiatement un cycle de formation en cours :

- ✓ ***Sur autorisation du recteur de l'académie ou la Direction départementale des territoires (DDT) selon le type de formation envisagée***

La collectivité doit motiver expressément sa demande.

Elle est **transmise par l'intermédiaire du directeur du CFA.**

Faute de réponse dans un **délai de 2 semaines** à compter du jour où il a été saisi, la dérogation est **réputée accordée.**

> Art. L. 6222-12-1 du code du travail

✓ **Lorsqu'un jeune souhaite intégrer un cycle de formation commencé depuis plus de 2 mois**

Cette dérogation peut être accordée sans limitation lorsque la durée de la formation fait l'objet d'une individualisation et ne correspond pas à des années pleines de cycle ou lorsque le cycle de formation conduit à la délivrance de diplômes selon la modalité des unités capitalisables du ministère chargé de l'agriculture.

> Art. R. 6222-19 du code du travail

3°) La durée du contrat

Le contrat d'apprentissage est un **contrat à durée déterminée**.

Sa durée est **au moins égale à la durée totale du cycle de formation** qui fait l'objet du contrat c'est-à-dire du début de la formation au passage de l'examen inclus.

Toutefois, le contrat d'apprentissage peut débuter au maximum trois mois avant le début du cycle de formation théorique considéré. Il peut également se poursuivre après l'obtention du diplôme ou du titre, et ce au maximum jusqu'au jour précédant le début d'un nouveau cycle de formation, quand bien même l'apprenti ne s'y inscrit pas.

- *Exemple : si le cycle de formation débute le 1er septembre, le contrat peut être conclu pour une exécution à compter du 1er juin de l'année N, et jusqu'au 31 août de l'année N+1 (ou N+2).*

> **Circulaire NOR:RDF1507087C du 8 avril 2015**

En principe, sa durée est **comprise entre 1 et 3 ans** en fonction de la durée de formation nécessaire pour la préparation du diplôme.

La date de fin de contrat est généralement celle de la fin du mois incluant le passage de l'examen avec une **tolérance maximum de 2 mois après le passage de l'examen**.

Cette durée peut être adaptée en fonction du niveau de l'apprenti ou réduite pour les apprentis déjà qualifiés.

Elle peut, dans certains cas, varier entre **6 mois et 1 an** lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu : dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans le centre de formation des apprentis est calculé au prorata de la durée du contrat.

Il est possible de conclure **au maximum 3 contrats d'apprentissage successifs avec le même apprenti**.

Aucun délai n'est exigé entre deux contrats.

> Art. 20 de la loi n° 92-675

4°) La période d'essai

Les **2 premiers mois** à compter du premier jour de travail de l'apprenti dans la collectivité, **constituent la période d'essai**.

Cette période est fixe et ne peut donc être ni réduite, ni allongée.

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

Durant cette période, l'apprenti, ou son représentant légal s'il est mineur, ainsi que la collectivité employeur peuvent résilier le contrat unilatéralement et par écrit, sans préavis ni indemnités.

La collectivité doit en informer le CFA et la DIRECCTE.

Lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment rompu avec un autre employeur, aucune période d'essai ne peut être imposée.

> Art. L. 6222-18 et suivants du code du travail

III – Exécution du contrat d'apprentissage

A – Les contrôles

1°) L'inspection de l'apprentissage

L'inspection de l'apprentissage est chargée de procéder au **contrôle de la formation dispensée** aux apprentis chez les employeurs du secteur public.

2 °) L'Unité territoriale de la DIRECCTE

Un dossier complet doit être remis à l'Unité territoriale de la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat.

Le **dossier** comprend :

- les 3 formulaires CERFA dûment remplis et signés par les différentes parties (employeur, apprenti, CFA) ;
- Le diplôme détenu par le maître d'apprentissage en rapport avec la qualification visée ;
- Les justificatifs d'expérience professionnelle du maître d'apprentissage ;

- Une fiche d'information relative à l'apprenti précisant son département de naissance, sa nationalité, son régime social, son parcours de formation antérieur, niveau du diplôme visé, le code du diplôme et sa situation avant son contrat ;

> **Voir Annexes de la Circulaire NOR:RDF1507087C du 8 avril 2015**

- l'aptitude médicale.

B – Les conditions de travail

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de droit privé** relevant du code du travail conclu entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal.

En tant qu'agent contractuel de droit privé, l'apprenti est également tenu par l'ensemble des droits et obligations issus de la relation contractuelle.

> *Loi n° 92-675*

1°) La protection sociale

L'apprenti est affilié au **régime général de la sécurité sociale** pour tous les risques maladie, maternité, invalidité et décès et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires des collectivités territoriales (**IRCANTEC**).

La validation des droits à l'assurance vieillesse ouverts pendant la période d'apprentissage s'opère dans les mêmes conditions que celles prévues pour les apprentis du secteur privé.

L'Etat prend en charge, sur une base forfaitaire inférieure de 11% au pourcentage de rémunération versé à l'apprenti, la totalité des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales dues par l'employeur et des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, imposées par la loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs.

Restent à la charge de l'employeur la cotisation patronale de retraite complémentaire calculée sur une base forfaitaire, ainsi que la contribution au Fonds national d'aide au logement, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles et, le cas échéant, le versement de la taxe de transport.

L'Etat verse directement les cotisations qu'il prend en charge aux organismes concernés ; l'employeur public n'a pas à en faire l'avance.

Aucune cotisation salariale n'est due par l'apprenti.

2°) Le temps de travail

La durée hebdomadaire de travail **dépend de l'âge de l'apprenti**.

a) Les apprentis mineurs

Un apprenti mineur ne peut dépasser 8 heures de travail effectif par jour et 35 heures par semaine.

Ils ne peuvent effectuer que 5 heures maximum d'heures supplémentaires par semaine et après accord de l'unité territoriale de la DIRECCTE et avis conforme du médecin du travail.

Les apprentis de moins de 16 ans ont droit à un repos journalier de 14 heures consécutives au moins et ne peuvent travailler la nuit entre 20 heures et 6 h du matin.

Les apprentis de moins de 18 ans ont droit à un repos journalier de 12 heures consécutives au moins et ne peuvent travailler la nuit entre 22 heures et 6 heures du matin.

Enfin, les apprentis mineurs ne peuvent être tenus de travailler les dimanches et les jours de fêtes légales.

b) Les apprentis majeurs

Les apprentis âgés de plus de 18 ans sont soumis aux règles applicables à la collectivité s'agissant des garanties minimales du temps de travail.

Les **garanties minimales relatives au temps de travail** sont les suivantes :

- 48 heures hebdomadaires maximum et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- 10 heures par jour maximum avec une amplitude maximale de 12 heures, y compris temps de pause et repas ;
- 11 heures consécutives de repos journalier minimum ;
- 20 minutes de pause minimum par tranche de 6 heures de travail effectif ;
- 45 minutes de pause méridienne recommandées, hors temps de travail.

> *Décret n° 2001-623*

Le temps de travail effectif de l'apprenti comprend le temps travaillé dans la collectivité et **le temps passé en formation**.

> *Art. L. 3162-2 et L. 6222-24 du code du travail*

Heures supplémentaires du contingent

L'employeur peut décider de recourir aux heures supplémentaires après avoir, au préalable, informé le comité technique compétent lorsqu'il s'agit d'heures effectuées dans le cadre du contingent annuel de 220 heures (L.3121-11 du Code du travail).

Les heures supplémentaires donnent lieu en principe à une majoration de salaire. Le paiement des heures supplémentaires peut éventuellement être remplacé, en tout ou partie, par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement (L.3121-22 et L.3121-24 du Code du travail).

Dans l'hypothèse du remplacement de la majoration de salaire par du repos, une délibération de l'organe délibérant devra également être prise pour la mise en œuvre de cette disposition, après avis du comité technique compétent.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (L.3121-25 du Code du travail). Le repos compensateur octroyé est majoré dans les mêmes proportions que la rémunération.

Heures supplémentaires hors contingent

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent conventionnel, ou à défaut, au-delà du contingent réglementaire doit être soumise à l'avis préalable du comité technique compétent et ouvre droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Les modalités du dépassement du contingent réglementaire doivent donner lieu au moins une fois par an à une consultation du comité technique compétent (article L.3121-11 du Code du travail).

3°) Les congés annuels

L'apprenti a droit à **2 jours et demi de congé par mois de travail** effectif sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours annuels.

> *Art. L. 3141-3 du code du travail*

Les apprentis ont droit à un congé supplémentaire pour préparer et passer les examens de **5 jours ouvrables rémunérés**, à prendre dans le **mois qui précède les épreuves** de l'examen préparé.

Ce congé a pour but de faciliter la préparation de l'examen. Il s'ajoute aux congés annuels et ne peut s'imputer à la durée de formation en CFA.

4°) La rémunération

a) La rémunération de base

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage, est fixé par le code du travail comme suit :

Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans

- ✓ A 25 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat
- ✓ A 37 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat
- ✓ A 53 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat

Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans

- ✓ A 41 % du salaire minimum de croissance pendant la première année d'exécution du contrat
- ✓ A 49 % du salaire minimum de croissance pendant la deuxième année d'exécution du contrat
- ✓ A 65 % du salaire minimum de croissance pendant la troisième année d'exécution du contrat

Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus

- ✓ A 53 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat
- ✓ A 61 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat
- ✓ A 78 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat

Ces montants sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans ou 21 ans sont prises en compte pour le calcul de ces montants de rémunération.

Le montant de la partie du salaire versée aux apprentis ne donnant lieu à **aucune charge sociale, ni à aucune charge fiscale** est fixé à **20 % du SMIC**.

Lorsque l'apprentissage est prolongé, **notamment pour cause d'échec à l'examen**, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation.

Les cas de majoration de la rémunération

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée, **pour cause de handicap**, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat.

Les pourcentages de rémunération applicables aux apprentis du secteur public sont uniformément **majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau IV (niveau bac)** et de **20 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou titre de niveau III (niveau bac + 2)**.

Une majoration de 20 points peut également s'appliquer aux apprentis préparant un diplôme ou titre de niveau II (niveau bac + 3) ou I (niveau bac + 4).

Les apprentis ne sont pas éligibles au régime indemnitaire versé aux agents publics.

b) Les heures supplémentaires

Le **taux de majoration** des heures supplémentaires est le suivant :

- les 8 premières heures (entre 35 et 43 heures) sont majorées de 25 % ;

- les heures suivantes sont majorées de 50 %.

> Art. L. 3121-22 du code du travail

c) Les cotisations sociales

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

Les contrats d'apprentissage **sont exonérés des cotisations patronales et salariales liés aux éléments suivants :**

- assurances sociales : maladie, maternité, invalidité, veuvage, décès, vieillesse ;
- prestations familiales ;
- CSG et CRDS ;
- taxe d'apprentissage ;
- cotisation salariale IRCANTEC ;
- taxe transport ;
- cotisations assurance chômage pour les collectivités territoriales adhérentes à l'UNEDIC.

Certaines cotisations patronales restent à la **charge de la collectivité :**

- la cotisation de retraite complémentaire IRCANTEC ;
- la contribution solidarité autonomie si la collectivité à plus de 11 agents (0,30%) ;
- la cotisation au titre du fonds national d'aide au logement (0,10%) ;
- la contribution supplémentaire du fonds national d'aide au logement si la collectivité emploie plus de 20 agents (0,40%) ;
- la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles ;
- la taxe transport.

Les cotisations sociales restant dues par l'employeur figurent dans la ligne « Cotisations sociales liées à l'apprentissage » de la rubrique 6189 « Cotisations diverses ».

> Voir la circulaire CDG 56 "Cotisations" n° 13-03

L'assiette des cotisations est égale au SMIC horaire en vigueur au 1er janvier de l'année multiplié par 151,67 et multiplié par le pourcentage de rémunération du SMIC diminué de 11 points.

Exemple :

Si le salaire minimum de l'apprenti est égal à 37 % du SMIC, l'assiette forfaitaire est égale à :

Taux horaire du SMIC en vigueur (9,43 pour 2013) X 151,67 X 26 % (37 - 11) = 371,86 € arrondis à 372 €.

5°) La prise en charge des frais de formation

Les collectivités et établissements publics territoriaux qui emploient des apprentis ne sont, en principe, pas assujetties à la taxe d'apprentissage.

En conséquence, le code du travail a prévu qu'**elles prennent en charge les coûts de la formation** des apprentis dans les CFA qui les accueillent.

A titre indicatif, le coût de formation moyen par an et par apprenti est de 5200 euros.

À cet effet, elles passent conventions avec le (ou les) CFA pour définir les conditions de cette prise en charge.

> *Art. 20-III et VI de la loi n° 92-675*

IV – Dérogations aux travaux interdits

Le décret du 3 août 2016 introduit une procédure de dérogation propre à la fonction publique territoriale qui vise à permettre aux jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans, en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale, de réaliser des travaux dits « réglementés » en principe interdits par l'article L. 4153-8 du code du travail mais susceptibles de faire l'objet de dérogations sous certaines conditions déterminées par voie réglementaire, ainsi que le prévoit l'article L. 4153-9 du code du travail.

Ce texte introduit dans le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 une procédure dérogatoire spécifique à la fonction publique territoriale.

Ces dispositions entrent en vigueur le 6 août 2016.

L'autorité territoriale a désormais la possibilité d'affecter des jeunes d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans à des travaux interdits susceptibles de dérogation pour une durée de 3 ans renouvelable.

Dans le cadre de cette procédure, l'agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI) voit son rôle renforcé tandis que de nouvelles obligations incombent à l'employeur public.

A – Délibération préalable

Préalablement à l'affectation des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation, une **délibération** est prise en ce sens par l'organe délibérant de l'autorité territoriale d'accueil. Cette délibération précise :

- ✓ Le secteur d'activité de l'autorité territoriale d'accueil ;
- ✓ Les formations professionnelles assurées ;
- ✓ Les différents lieux de formation connus ;
- ✓ Les travaux interdits susceptibles de dérogation nécessaires à la formation professionnelle et sur lesquels porte la délibération ainsi que, le cas échéant, les machines mentionnées à l'article D. 4153-28 du code du travail dont l'utilisation par les jeunes est requise pour effectuer ces travaux et, en cas

d'exécution de travaux de maintenance, les travaux en cause et les équipements de travail mentionnés à l'article D. 4153-29 du même code ;

- ✓ La qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux précités.

La délibération n'est pas nominative et ne doit mentionner aucune donnée personnelle relative aux mineurs ou aux personnes chargées de son encadrement.

B – Rôle renforcé de l'ACFI

Désormais, les conseillers et assistants de prévention doivent participer en lien avec l'autorité territoriale, à l'élaboration des projets de délibération relatifs à l'affectation des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation.

La délibération est transmise pour information aux membres du CHSCT compétent et à l'agent chargé d'assurer les fonctions d'inspection compétent.

De plus, l'autorité territoriale d'accueil doit tenir à disposition de l'agent chargé d'assurer les fonctions d'inspection compétent, à compter de l'affectation de chaque jeune aux travaux en cause, les informations relatives :

- ✓ Aux prénoms, nom et date de naissance du jeune ;
- ✓ A la formation professionnelle suivie, à sa durée et aux lieux de formation connus ;
- ✓ A l'avis médical attestant de la compatibilité de l'état de santé du jeune avec l'exécution des travaux susceptibles de dérogation. Cet avis est délivré par le médecin de prévention ;
- ✓ A l'information et à la formation à la sécurité dispensée au jeune ;
- ✓ Aux prénoms, nom et qualité ou fonction de la personne ou des personnes compétentes chargées d'encadrer le jeune pendant l'exécution des travaux en cause.

Les membres du CHSCT peuvent solliciter l'intervention de l'ACFI dès lors qu'ils constatent un manquement à la délibération portant dérogation aux travaux interdits ou un risque grave.

L'ACFI rédige alors un rapport constatant, le cas échéant, les manquements de l'employeur public, lequel est communiqué à ce dernier et aux membres du CHSCT.

L'autorité territoriale dispose d'un délai de 15 jours pour adresser une réponse motivée à l'ACFI indiquant les mesures immédiates qui on fait suite au rapport ainsi que les mesures envisagées accompagnées d'un calendrier. Une copie de cette réponse est transmise au CHSCT.

Lorsque le manquement à la délibération ou le risque grave est avéré, l'affectation du jeune aux travaux dangereux est suspendue jusqu'à la régularisation de la situation.

C – Mesures préventives requises

L'autorité territoriale d'accueil peut, pour une durée de 3 ans à compter de la délibération de dérogation susmentionnée, affecter des mineurs âgés d'au moins 15 ans, se trouvant dans une situation de formation professionnelle, aux travaux interdits susceptibles de dérogation, sous réserve de satisfaire aux conditions suivantes :

- ✓ Avoir procédé à l'évaluation prévue aux articles L. 4121-3 et suivants du code du travail ;
- ✓ Avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre les actions de prévention nécessaires ;
- ✓ Avant informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et l'avoir formé ;
- ✓ Assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux ;
- ✓ Avoir obtenu, pour chaque jeune, 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 de prévention, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants ou des stagiaires de la formation professionnelle.

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

D – Travaux interdits susceptibles de dérogations

Type de travaux	Références du code du travail
Travaux exposant à des agents chimiques dangereux	Art D 4153-17 et art D 4153-18
Travaux exposant à des rayonnements	Art D 4153-21 et D 4153-22
Travaux hyperbares	Art D 4153-23
Conduite d'équipement de travail	Art D 4153-27
Travaux nécessitant un équipement de travail	Art D 4153-28 et D 4153-29
Travaux temporaires en hauteur	Art D 4153-30 et D 4153-31
Travaux avec des appareils sous pression	Art D 4153-33
Travaux en milieu confiné	Art D 4153-34
Travaux au contact du verre ou du métal en fusion	Art D 4153-35

E – Travaux interdits non susceptibles de dérogations

Type de travaux	Références du code du travail
Travaux à caractère violent	Art D 4153-16
Travaux exposant à des agents chimiques dangereux/Niveaux 2 ou 3 d'empoussièrement de fibres d'amiante	Art D 4153-18
Travaux exposant à des vibrations mécaniques	Art D 4153-20
Travaux exposant à des agents biologiques de groupe 3 ou 4	Art D 4153-19
Travaux exposant à un risque d'origine électrique	Art D 4153-24
Travaux exposant à des rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A	Art D 4153-21
Travaux de démolition	Art D 4153-25
Conduite de quadricycles à moteur	Art D 4153-26
Travaux temporaires en hauteur portant sur des arbres et autres essences ligneuses et semi-ligneuses	Art D 4153-30 et art D 4153-32
Travaux exposant à une température extrême	Art D 4153-36
Travaux en contact d'animaux	Art D 4153-37

V – Fin du contrat d'apprentissage

A – La résiliation

Hors le cas de la période d'essai, la résiliation du contrat avant le terme fixé ne peut intervenir que dans les cas suivants :

L'obtention du diplôme ou du titre préparé

La résiliation ne peut se faire qu'à l'**initiative de l'apprenti** et à condition qu'il respecte un **préavis minimum 2 mois**.

Le commun accord

La résiliation d'un commun accord intervient par écrit avec signature de la collectivité, celle de l'apprenti ainsi que celle de son représentant légal, le cas échéant ;

Cette résiliation peut intervenir à tout moment, elle doit être **notifiée au directeur du CFA et à la DIRECCTE**.

La décision judiciaire

Le jugement du conseil des prud'hommes intervient 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 à exercer le métier choisi.

La saisine du **conseil des prud'hommes est obligatoire**, et lui seul peut se prononcer sur la résiliation, quelles que soient la faute ou la gravité invoquées.

En cas de résiliation illégale, l'employeur peut être condamné à indemniser l'apprenti.

B – L'indemnisation du chômage

Les allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) sont versées selon les mêmes modalités que pour les agents publics privés d'emploi.

Soit la collectivité est son propre assureur, soit elle a adhéré au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de ses agents non titulaires.

Par dérogation aux dispositions relatives à l'ARE, la collectivité peut adhérer au régime d'assurance chômage **en limitant cette adhésion aux seuls apprentis.**

> *Circulaire Direction du Budget n°18 du 15 mai 2007*

> *Accord du 18 janvier 2006 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public*

VI – Annexes

ANNEXE 1 – Le formulaire de saisine du Comité technique départemental

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Document à retourner préalablement à toute saisine du CT, signé par l'Autorité Territoriale avant la date limite précisée sur www.cdg56.fr

➤ **COLLECTIVITE :** Nombre d'habitants :

Coordonnées de la personne en charge du dossier :

Nom :

Téléphone :

Mail :

Nombre d'agents titulaires (stagiaires inclus) : **Non titulaires :**

➤ **SPECIALITE DE L'APPRENTISSAGE:**

.....
.....
.....

➤ **DATE DE NAISSANCE DU FUTUR APPRENTI :**
(si l'apprenti a moins de 18 ans, veiller à appliquer le Code du travail sur les travaux interdits ou réglementés selon le critère de l'âge.)

➤ **DATE D'EFFET DU FUTUR CONTRAT :**

➤ **CONDITIONS D'ACCUEIL :**

• **ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL :**
(service d'affectation, organisation du service...)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

• **PRATIQUES PROFESSIONNELLES QUI SERONT ENSEIGNEES :**

.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

• **OUTILS ET MATERIELS MIS A DISPOSITION :**

.....
.....
.....
.....
.....
.....

• **CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIENE ET DE SECURITE :**

.....
.....
.....
.....
.....
.....

• **QUALIFICATIONS DU MAITRE D'APPRENTISSAGE :**

.....
.....
.....
.....
.....
.....

• **CONDITIONS DE FORMATION THEORIQUE (en C.F.A) :**

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- **RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES (le cas échéant transmettre la fiche de poste, l'organigramme...)** :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

A Le

Le Maire/Président :

Signature et cachet

ANNEXE 2 – Modèle de délibération

**MODÈLE
À ADAPTER**

DÉLIBÉRATION

AUTORISANT LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE

M. (ou Mme) le Maire (ou le Président)
rappelle que :

VU le code du travail ;

VU la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

VU le décret n° 2016-1070 du 3 août 2016 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la fonction publique territoriale d'effectuer des travaux dits réglementés ;

VU le décret n° 2017-199 du 16 février 2017 relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;

L'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 25 ans d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

Ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui ;

Le Comité technique consulté ayant rendu un avis lors de sa séance du, il revient à l'organe délibérant de se prononcer sur le recours à l'apprentissage ;

Le (organe délibérant), après en avoir délibéré,

DÉCIDE :

- de recourir à l'apprentissage,
- de conclure par conséquent à compter du (préciser), (préciser le nombre) contrat(s) d'apprentissage conformément au tableau suivant :

Service	Nombre de postes	Diplôme préparé	Durée de la Formation

- que les crédits prévus à cet effet sont inscrits au budget, chapitre , article ;
- que le Maire (Président) ou son représentant est autorisé à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de Formation d'Apprentis.

ANNEXE 3 – Le descriptif des missions confiées à l'apprenti

Emploi :

Direction :

Service :

Lieu de travail :

Horaires :

Maître d'apprentissage pressenti :

Missions :

.....

.....

.....

.....

Activités principales :

.....

.....

.....

.....

Produits, engins, machines utilisés, lesquels ?

.....

.....

.....

Conditions d'accueil (bureau, écran, horaires...)

.....

.....

.....

Le projet paraît-il compatible au maître d'apprentissage pressenti avec ses propres activités professionnelles ?

.....
.....
.....

Observations, qualités essentielles attendues chez l'apprenti :

.....
.....
.....

Cette fiche peut être utile pour recruter un apprenti, mais aussi pour monter le dossier de demande d'agrément du maître d'apprentissage pour lequel il est nécessaire de joindre un descriptif détaillé de l'activité et des conditions d'accueil (locaux, matériel utilisé, composition de l'équipe de de travail) de l'apprenti dans le service.

ANNEXE 4 – Modèle de délibération-dérogations aux travaux interdits

Objet : Dérogation aux travaux réglementés en vue d'accueillir des jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et moins de 18 ans en formation professionnelle

Monsieur Le Maire, le Président expose :

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code du travail ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

VU l'évaluation ou l'actualisation des risques consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnel de la commune ou de l'établissement mis à jour ;

VU les actions de prévention visées aux articles L 4121-3 et suivants du code du travail ;

VU les autres obligations visées à l'article R 4153-40 du code du travail ;

CONSIDERANT que la formation professionnelle permet aux jeunes mineurs âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une collectivité territoriale ou dans un établissement public en relevant ;

CONSIDERANT que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui ;

CONSIDERANT l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et la mise en œuvre des actions de prévention, visées aux articles L4121-3 et suivants du code du travail ainsi que les autres obligations visées à l'article R 4153-40 du même code ;

CONSIDERANT que la présente délibération de dérogation constitue une décision initiale ;

Ou VU la délibération n°..... du permettant à compter du aux jeunes âgés d'au moins 15 ans et moins de 18 ans en formation professionnelle d'effectuer des travaux dits réglementés ;

Après en avoir délibéré, l'organe délibérant, à la majorité :

DÉCIDE le recours aux jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en formation professionnelle pour effectuer des travaux dits réglementés et de déroger aux travaux interdits en vue d'accueillir ces jeunes mineurs à compter de la date de la présente délibération ;

DÉCIDE que la présente délibération concerne le secteur d'activité..... du service ou de l'atelier..... de la collectivité ou de l'établissement ;

DÉCIDE que le/la (autorité territoriale), situé à (adresse) et dont les coordonnées sont les suivantes (courriel et téléphone) est l'autorité territoriale accueillant les jeunes mineurs amenés à effectuer des travaux dits réglementés ;

DÉCIDE que la présente décision est établie pour 3 ans renouvelables ;

DIT que les travaux sur lesquels porte la délibération de dérogation, les formations professionnelles concernées, les lieux de formation connus et les qualités et fonctions des personnes chargés d'encadrer les jeunes pendant ces travaux figurent en annexe 1 et que le détail des travaux concernés par la délibération figure en annexe 2 de la présente délibération ;

DIT que la présente délibération de dérogation sera transmise pour information aux membres du CHSCT et adressé concomitamment, par tout moyen permettant d'établir la date de réception, à l'agent chargé des fonctions d'inspection compétent ;

AUTORISE l'autorité territoriale ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif.

Fait et délibéré en séance

Le

Le maire ou le président

Publiée le

Transmise au représentant de l'Etat le.....

Monsieur le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Rennes dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'Etat.