

L'APPRENTISSAGE



Guide méthodologique



SOMMAIRE

Avant-propos	p.4
Textes de référence	p.5
1. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE	p.8
1.1. Définition	p.6
1.2. Les employeurs concernés	p.6
1.3. Les bénéficiaires	p.6
A. L'âge	p.6
B. La nationalité	p.7
1.4. Les obligations de l'apprenti et de l'employeur	p.7
2. LES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	p.8
2.1. La durée	p.8
2.2. La période d'essai	p.8
2.3. Les clauses obligatoires	p.9
2.4. L'enregistrement du contrat	p.9
3. L'EXECUTION DU CONTRAT	p.10
3.1. Le temps de travail	p.10
A. La durée hebdomadaire du travail	p.10
B. Les heures supplémentaires	p.10
3.2. La rémunération	p.11
A. Le salaire	p.11
B. La prise en charge des frais	p.11
C. Les primes	p.12
3.3. Les cotisations	p.12
A. Les cotisations sociales	p.12
B. Les cotisations patronales	p.12
C. Le calcul des cotisations	p.13
3.4. Le pouvoir disciplinaire	p.13

3.5. Les congés des apprentisp.13
A. Le congé maladiep.13
B. Les congés payésp.14
C. La récupération du temps de travail (RTT)p.15
D. Les autorisations d'absencep.15
E. Les congés pour examenp.15
4. MISE EN ŒUVRE DU CONTRATp.15
4.1. Les formalités préalablesp.15
A. Le Comité Techniquep.15
B. La délibérationp.16
C. la visite médicalep.16
D. La DPAEp.16
E. Le tableau des effectifsp.16
4.2. La désignation d'un maitre d'apprentissagep.16
A. Qu'est-ce qu'un maitre d'apprentissagep.16
B. Les conditions à remplir pour être maitre d'apprentissagep.17
5. LES AIDES OCTROYEESp.17
5.1. Les aides du FIFHFPp.17
5.2. Le financement d l'apprentissagep.18
6. FIN DU CONTRATp.18
6.1. La résiliation anticipéep.18
A. Pendant la période d'essaip.18
B. Après la période d'essaip.18
6.2 L'indemnisation chômagep.19
7. L'ISSUE DU CONTRATp.19
<u>ANNEXE 1</u> – Récapitulatif des étapes du contrat d'apprentissagep.23
<u>ANNEXE 2</u> - Imprimé de saisine du Comité techniquep.26
<u>ANNEXE 3</u> – Modèle de délibérationp.29

Avant-propos

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant formation auprès d'un employeur et enseignement dans une structure d'apprentissage. Ce dispositif donne lieu à la signature d'un contrat entre l'employeur et l'apprenti, applicable à l'origine au seul secteur privé.

C'est la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 qui a permis aux employeurs du secteur public non industriel et commercial de recourir à l'apprentissage. Les collectivités territoriales et les établissements publics territoriaux font donc partie des employeurs publics susceptibles d'accueillir des apprentis.

Le développement de l'apprentissage a été érigé en objectif par le gouvernement et à l'heure où un rapport sur ce sujet a été remis au Premier Ministre, préconisant diverses évolutions, une proposition de loi en 2014 a été déposée à l'Assemblée nationale et au Sénat pour simplifier les démarches administratives qui précèdent obligatoirement l'accueil des apprentis au sein de la fonction publique territoriale.

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie offre de nouvelles perspectives de développement de l'apprentissage, car en effet, bien que l'apprentissage soit plus développé dans la fonction publique territoriale avec plus de 10 000 apprentis employés par les collectivités et leurs établissements, ce nombre reste en deçà des possibilités offertes de par la variété des métiers qui y sont exercés et ce mode de formation reste peu répandu au sein de la fonction publique.

Aujourd'hui, le développement de l'apprentissage constitue une des réponses aux problématiques de formation et d'aide à l'emploi des jeunes. Il est un mode efficace d'insertion professionnelle.

Ce guide a pour but de vous aider à mener à bien toutes les étapes relatives à la conclusion, l'exécution et la rupture du contrat d'apprentissage.

Textes de référence

LOIS

- Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage (expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial) ;
- Loi n°97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes (pérennisation de l'apprentissage dans le secteur public) ;
- Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
- Loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne ;
- Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.
- Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009, art. 24, art. 25-I, art. 25-II, art. 25-IV, art. 26, art. 29
- Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance...
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi...
- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie.

DÉCRETS

- Décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle ;
- Décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial ;
- Décret n°96-888 du 5 octobre 1998 pris en application de la loi n°97-940 du 16 octobre 1997 (conventions entre personnes morales de droit public employeurs d'apprentis et autres personnes morales de droit public ou entreprise ayant pour objet la formation pratique de l'apprenti) ;
- Décret n°2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage ;
- Décret n°2005-1392 du 8 novembre 2005 (JO du 10 novembre 2005) ;
- 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°2006-920 du 26 juillet 2006 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage
- Décret n°2011-1358 du 25 octobre 2011 relatif à l'expérience professionnelle des maîtres d'apprentissage
- Décret n°2011-1924 du 21 décembre 2011 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage

1 – LE CONTRAT D’APPRENTISSAGE

1.1 Définition

Les contrats d’apprentissage sont **des contrats de droit privé** dont la conclusion requiert au préalable l’accomplissement par l’employeur de formalités particulières :

Il s’agit d’un contrat conclu entre un apprenti, ou son représentant légal, et un employeur dans lequel ce dernier s’engage, outre le versement d’un salaire, à assurer à l’apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie dans la collectivité locale ou l’établissement public et pour partie dans un centre de formation d’apprentis (CFA).

L’apprentissage est une forme d’éducation alternée, il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfaits à l’obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l’obtention d’une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), du CAP au diplôme d’ingénieur (www.rncp.cncp.gouv.fr)

1.2 Les employeurs concernés

L’article 18 de la loi du 17 juillet 1992 indique que « les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé » ont la capacité de conclure des contrats d’apprentissage.

A ce titre sont concernés :

- L’Etat (administration centrale et service déconcentrés)
- Les régions, départements et communes et leurs établissements publics de coopération
- Les établissements publics administratifs (EPA, EPST, EPSCP, etc.)
- Les établissements publics locaux d’enseignement
- Les établissements publics de santé
- Les établissements publics sociaux et médico-sociaux
- Les établissements publics de type administratif, qualifiés par leurs textes institutifs d’établissements publics à caractère culturel, scientifique et technique, culturel et professionnel, scientifique et technologique, sanitaire et social
- Les offices publics de l’habitat
- Les établissements publics industriels et commerciaux dotés de personnels fonctionnaires (ONF, etc.)
- Les chambres consulaires.

1.3 Les bénéficiaires

L’article L.6222-1 du code du travail définit des conditions pour souscrire à un contrat d’apprentissage

A. L’âge

L’apprenti doit avoir entre 16 ans et 25 ans au plus au début du contrat d’apprentissage. L’apprentissage est donc ouvert dès la fin de la scolarité obligatoire et jusqu’au jour précédant le 26^{ème} anniversaire.

Toutefois, des dérogations sur cette limite d'âge existent :

- *Une dérogation est prévue pour l'apprenti de 15 ans révolus :*
 - Si celui-ci justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, soit avoir achevé sa scolarité au collège.
 - Et avoir commencé une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)

- *La limite d'âge est portée à 30 ans :*
 - Lorsque le contrat d'apprentissage fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui qui avait été alors obtenu
 - Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations, risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, suite à une inaptitude physique temporaire de l'apprenti).
Le délai maximum entre les deux contrats doit être d'un an.

- *Il n'y a pas de limite d'âge :*
 - Si le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue
 - Si le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie
 - Si le contrat est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau

En cas de non-respect de ces dispositions, l'employeur est passible de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe.

B. La Nationalité

La nationalité française ou européenne n'est pas requise.

1.4 Les obligations de l'apprenti et de l'employeur

La conclusion d'un contrat d'apprentissage crée un certain nombre d'obligations à la charge de l'employeur tant à l'égard de l'apprenti que du centre de formation (CFA) au sein duquel la formation théorique est suivie.

Obligation de l'apprenti :

- Travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat
- Suivre la formation prévue
- Se présenter aux épreuves du diplôme ou titre prévu par le contrat

- Respecter les règlements intérieurs de la collectivité territoriale et de l'établissement de formation

Obligation de l'employeur :

- Inscrire l'apprenti dans un centre de formation et aux examens prévus,
- Assurer une formation pratique complétant la formation théorique de l'apprenti dispensée en CFA
- Verser le salaire,
- Suivre et vérifier la cohérence des tâches confiées à l'apprenti par rapport au diplôme préparé,
- Organiser les entretiens de suivi et d'évaluation de l'apprenti en lien avec le CFA
- Signaler les absences de l'apprenti au CFA
- Accompagner et former si nécessaire le maître d'apprentissage

S'agissant de la formation pratique, l'article 1^{er} du décret n° 98-888 du 5 octobre 1998 prévoit la possibilité pour l'employeur public de recourir au conventionnement avec une ou plusieurs autres personnes morales de droit public ou entreprises lorsqu'il ne peut pas proposer des tâches ou ne dispose pas des équipements recouvrant l'ensemble de besoins de formation pratique nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti. Néanmoins, la personne publique doit assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique requise pour l'obtention du diplôme préparé. La conclusion d'une telle convention permet à l'apprenti de bénéficier d'une formation pratique complète.

2 - LES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

2.1 La durée

Contrairement aux employeurs du secteur privé, les employeurs publics ne peuvent conclure que des contrats d'apprentissage à durée limitée. La durée du contrat correspond à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. Elle est susceptible de varier entre un et trois ans.

En principe la durée est de :

- Deux ans pour l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP
- Trois ans pour l'acquisition d'un titre d'ingénieur ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur long, lorsque la durée réglementaire de préparation du diplôme est de trois ans.

Le contrat peut faire l'objet d'une prolongation pour une durée maximale d'un an en cas d'échec à l'examen. Cette prolongation peut alors prendre la forme d'une prorogation du contrat initial ou entraîner la conclusion d'un nouveau contrat.

Enfin, le contrat d'apprentissage doit impérativement débiter **trois mois au maximum avant ou trois mois au plus après le début du cycle de formation** suivi par l'apprenti.

2.2 La période d'essai

Elle est de 2 mois à compter du premier jour de travail de l'apprenti dans la collectivité. Cette période ne peut être ni réduite, ni allongée.

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

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

2.3 Les clauses obligatoires

Le contrat d'apprentissage doit faire l'objet d'une formalisation dans le cadre du formulaire CERFA dédié.

https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_10103.do

L'intégralité des clauses de ce formulaire doit être complétée. Il s'agit de :

- L'identité des parties dont celle du représentant légal si l'apprenti est mineur
- L'identité du maître d'apprentissage
- Les dates de début et de fin de contrat
- La durée hebdomadaire du travail
- La rémunération mensuelle brute
- Le diplôme préparé par l'apprenti
- Les coordonnées du CFA dans lequel l'apprenti suit sa formation théorique

2.4 L'enregistrement du contrat

Le contrat d'apprentissage doit être adressé par la collectivité ou l'établissement public, pour enregistrement, à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans le ressort territorial de laquelle le contrat va être exécuté. Cette transmission doit avoir lieu avant le début de l'exécution du contrat de travail ou au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent celui-ci.

3 - L'EXECUTION DU CONTRAT

3.1 Le temps de travail

A. La durée hebdomadaire du travail

Le temps consacré par l'apprenti à la formation théorique au sein du CFA est intégré dans l'horaire de travail ; pendant le temps restant, il accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur.

	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de plus de 18 ans
Durée hebdomadaire de travail	35 heures	35 heures Durée maximale : 48 heures 44 heures en moyenne, calculées sur une période de 12 semaines consécutives
Durée maximale journalière	7 heures	10 heures
Temps de pause	30 minutes après 4h30 de travail	20 minutes après 6h de travail
Temps de repos journalier	<i>Apprenti de moins de 16 ans :</i> 14 heures consécutives par jour	11 heures consécutives par jour
	<i>Apprenti de moins de 18 ans :</i> 12 heures consécutives par jour	
Temps de repos hebdomadaire	2 jours consécutifs	35 heures consécutives (24h + 11h)
Travail de nuit	<i>Apprenti de moins de 16 ans :</i> Pas de travail entre 20h et 6h du matin	Application des règles de droit commun
	<i>Apprenti de moins de 18 ans :</i> Pas de travail entre 22h et 6h du matin	
Travail du dimanche et jours fériés	Pas de travail le dimanche et les jours fériés	Application des règles de droit commun

B. Les heures supplémentaires

La possibilité d'effectuer des heures supplémentaires diffère aussi selon l'âge des apprentis

➤ **Apprentis de moins de 18 ans :**

Aucune heure supplémentaire ne peut être demandée à un apprenti mineur

➤ **Apprenti de plus de 18 ans :**

Le régime de droit commun s'applique et donne lieu à une majoration de salaire.

3.2 La rémunération

A. Le salaire

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant, déterminé en pourcentage du SMIC (base 151.67h) et fixé par décret, varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de l'ancienneté dans le contrat et du niveau du diplôme préparé.

Ce salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage.

Age de l'apprenti	Niveau V (CAP, BEP)			Niveau IV (BAC)			Niveau III (BTS, DUT, etc.) Niveau II (Licence, Master 1) Niveau I (Master 2, Diplôme d'Ingénieur, etc.)		
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	25 %	37%	53 %	35 %	47 %	63 %	45 %	57 %	73 %
18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %	51 %	59 %	75 %	61 %	69 %	85 %
21 ans et plus	53 %	61 %	78 %	63 %	71 %	88 %	73 %	81 %	98 %

Le montant des rémunérations varie le 1^{er} jour du mois suivant le jour d'anniversaire de l'apprenti.

L'article 2 du décret n°93-162 du 2 février 1993 prévoit pour le secteur public une majoration des pourcentages de rémunération de 10 points pour un apprenti qui prépare un diplôme de niveau IV et de 20 points pour un diplôme de niveau III (*majoration déjà appliquée dans le tableau ci-dessus*). En outre, lorsque le contrat d'apprentissage fait l'objet d'une prolongation d'un an justifiée par le handicap de l'apprenti, une majoration de 15 points est appliquée aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat.

Aucune disposition spécifique n'a été prévue en matière de rémunération pour les apprentis préparant un diplôme supérieur au niveau III.

Un employeur de droit public peut conclure avec le même apprenti jusqu'à **trois contrats d'apprentissage** successifs.

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

En tant qu'agent de droit privé, les apprentis sont rémunérés sur le fondement de règles spécifiques issues du code du travail ; ils n'ont donc pas droit aux éléments de rémunération prévus par le statut des fonctionnaires et étendus aux seuls agents contractuels de droit public.

Remarque : Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis de 16 à 17 ans.

B. Prise en charge des frais

✓ Les frais de déplacement

Les apprentis bénéficient, au même titre que les agents publics, de la prise en charge partielle de leur frais de transport domicile-lieu de travail par leur employeur.

✓ Les titres restaurant

L'accès au restaurant administratif de la collectivité ou aux titres restaurant est ouvert aux apprentis dans les mêmes conditions que pour les agents de la collectivité.

De même, les autres prestations d'action sociale accordées aux autres personnels du service peuvent être octroyées aux apprentis

C. Les primes

Il revient à l'autorité territoriale de prendre la décision d'octroyer ou non des primes aux apprentis. Si celle-ci s'avère favorable, il conviendra de prendre une délibération. Dans cette hypothèse, il est parfois nécessaire de négocier avec la Préfecture et le trésorier payeur général pour défendre cette position. De ce fait les situations sont très variables d'une collectivité à une autre.

Le juge administratif a considéré qu'une collectivité locale ne pouvait étendre aux apprentis le bénéfice d'une prime annuelle versée à ses agents car ce sont des agents de droit privé (CAA Douai du 30.12.2003 / Préfet de l'Oise).

Le juge judiciaire a eu l'occasion de se prononcer sur un complément de rémunération versé par la Poste à ses agents publics et privés. Dans la mesure où le complément de rémunération tenait aux critères du niveau et de la maîtrise du poste, il n'était pas défini par référence aux catégories juridiques d'emplois de fonctionnaires. Dès lors, la différence de traitement entre le salarié de droit privé qui effectuait le même travail qu'un fonctionnaire n'était pas justifiée au regard d'éléments objectifs et pertinents. (Cour de cassation, assemblée plénière du 27.02.2009).

3.3 Les cotisations

A. Les cotisations sociales

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale ainsi qu'au régime de retraite complémentaire des agents non titulaires des collectivités territoriales (IRCANTEC).

Les contrats d'apprentissage sont exonérés des cotisations patronales et salariales dues au titre :

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

B. Les cotisations patronales

Certaines cotisations restent à la charge de la collectivité :

- La cotisation de retraite complémentaires IRCANTEC
- La contribution solidarité autonomie
- La cotisation au titre du fonds national d'aide au logement (FNAL)
- La contribution supplémentaire du fonds national d'aide au logement si la collectivité emploie au moins 20 agents (apprentis non compris)

- La cotisation accidents du travail et maladies professionnelles
- La taxe transport pour les collectivités situées dans une zone couverte par un réseau de transport en commun (cotisation due uniquement si l'employeur emploie au moins 9 salariés apprentis non compris)

C. Le calcul des cotisations

Les cotisations sont calculées sur une base forfaitaire minorée d'une fraction égale à 11 % par rapport au pourcentage de rémunération versé à l'apprenti.

Exemple : Rémunération sur la base de 25 % du SMIC

Base de cotisation : $(25 \% - 11 \%) \times \text{Taux du SMIC en vigueur au 1}^{\text{er}} \text{ janvier de l'année en cours.}$

La circulaire ministérielle du 8 avril 2015 prévoit que l'État verse directement les cotisations prises en charge aux organismes concernés, l'employeur public n'a pas à faire l'avance.

Par conséquent, le salaire calculé en pourcentage du SMIC est un salaire net pour l'apprenti.

A noter : un simulateur de calcul du salaire des apprentis a été mis en ligne sur :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R16148>

3.4 Le pouvoir disciplinaire

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

Pour mettre en place une procédure disciplinaire, la collectivité doit se référer au code du travail.

3.5 Les congés des apprentis

A. Le congé maladie

En cas de congé maladie, l'apprenti doit :

- Informer son employeur dans les plus brefs délais
- Adresser un arrêt de travail dans un délai de 48 h, à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (Volet 1 et 2) et à l'employeur (volet 3)
- S'abstenir d'exercer toute activité
- Reprendre le travail à la date prévue
- Subir une visite médicale de reprise en cas de maladie professionnelle, accident du travail ou absence de plus de 21 jours.

Les indemnités journalières sont versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie après un délai de carence égal aux trois premiers jours d'arrêt (sauf accident du travail et maladie professionnelle : dans ce cas il n'y a aucun délai de carence)

Les indemnités sont versées pour tous les jours d'arrêt

Le salaire journalier de base est le salaire journalier moyen des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail

L'employeur doit, à la réception du volet 3 de l'avis d'arrêt de travail, établir une attestation de salaire (CERFA n° 11135*03), afin que la sécurité sociale puisse calculer le montant des indemnités journalières, si l'apprenti remplit les conditions pour les percevoir.

L'apprenti bénéficie d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur dès lors qu'il possède un an d'ancienneté, à condition :

- D'avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité
- D'être pris en charge par la sécurité sociale
- D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des états membres de l'Union Européenne

Le maintien de salaire débute dès le 1^{er} jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, et dès le 8^{ème} jour en cas d'arrêt pour accident de trajet, maladie, ou accident ordinaire.

Pendant une première période de 30 jours, l'apprenti perçoit 90 % de sa rémunération brute puis les trente jours suivants, il percevra deux tiers de cette rémunération.

La maladie n'est pas assimilée à du travail effectif pour l'ouverture des droits à congés payés.

B. Les congés payés

➤ **Prise et décompte**

L'apprenti est soumis à la réglementation de droit commun en ce qui concerne le régime des congés payés.

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

Le droit au congé s'apprécie par rapport à une période : l'année de référence, comprise entre le 1^{er} juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année courante.

Les congés payés sont acquis définitivement et peuvent être posés à l'issue de la période de référence.

Exemple : pour les congés de l'année 2015, l'année de référence sera du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015. Les congés ainsi acquis pourront donc être posés à compter du 1^{er} juin 2015.

Cependant, les congés peuvent également être accordés par anticipation, sous réserve d'avoir travaillé les périodes permettant de les avoir générés.

➤ **L'indemnité de congés payés**

L'indemnité de congés payés est due pour la période pendant laquelle l'apprenti a bénéficié de son congé annuel.

Remarque : Elle est distincte de l'indemnité compensatrice de congés payés, qui est rémunérée à l'expiration des contrats de droit privé dans le cas où l'agent n'a pu prendre tout ou partie des congés qui lui étaient dus.

Les modes de calcul sont en revanche identiques pour les deux indemnités.

L'indemnité est égale **au 1/10ème de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence**, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé par le salarié, s'il avait continué à travailler.

La rémunération prise en compte se compose :

- Des salaires bruts perçus par le salarié
- De la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires
- Des primes et indemnités versées en contrepartie du travail (prime d'ancienneté, indemnité de congé de l'année précédente, etc.)

Sont exclues les sommes contractuelles à périodicité trimestrielle, semestrielle ou annuelle qui ont un caractère forfaitaire (exemple : prime du treizième mois).

Précision relative aux apprentis de moins de 21 ans :

Les apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à 30 jours de congés, même si le travail accompli au cours de la période de référence ne leur ouvre pas droit à un congé légal complet.

Mais leur indemnité de congés payés sera calculée au prorata de leurs droits à congés réellement acquis.

C. La récupération du temps de travail (RTT)

A l'instar des agents publics, les apprentis ont droit à la récupération de leur temps de travail, en cas de dépassement de la durée légale ; l'exercice de ce droit s'exerce dans le respect de leur obligation d'assister aux enseignements dispensés par le CFA.

D. Les autorisations d'absence

Les apprentis peuvent bénéficier, au même titre que les agents publics, d'autorisations d'absence à l'occasion de certains événements familiaux (mariage de l'apprenti ou d'un membre de sa famille, conclusion d'un PACS, naissance, adoption, décès) dont la durée est fixée par l'employeur et varie en fonction de l'évènement considéré. Les jours pris dans de ces autorisations font l'objet d'une rémunération à taux plein.

E. Les congés pour examen

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

Le jour de passage de l'examen n'est pas inclus dans ces 5 jours de préparation. L'employeur est tenu de permettre à l'apprenti de s'absenter pour se rendre aux épreuves.

Si des révisions ou des enseignements spéciaux sont organisés par le CFA, l'apprenti se doit de les suivre.

4 - MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT

4.1 Les formalités préalables

A. Le Comité technique

Le Comité technique de la collectivité doit émettre un avis relatif aux conditions d'accueil et de formation des apprentis. Il est aussi chargé d'examiner chaque année un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage, qui doit intégrer des « éléments quantitatifs et qualitatifs dans le périmètre concerné et faire remonter éventuellement les difficultés rencontrées ».

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public est ensuite amené à se prononcer sur le recours à l'apprentissage afin de fixer le nombre maximum de contrats d'apprentissage et d'autoriser la signature de ces contrats.

(Voir annexe 1 le modèle de saisine du CT)

B. La délibération

Une délibération autorise le recours à l'apprentissage dans la collectivité. Il est souhaitable que cette dernière fixe le nombre maximal de contrats d'apprentissage en cours simultanément. *(Voir annexe 3 modèle de délibération)*

C. La visite médicale

L'apprenti bénéficie d'un examen médical effectué par un médecin agréé pour vérifier notamment qu'il est médicalement apte au poste auquel l'employeur public souhaite l'affecter. Pour l'apprenti de moins de 18 ans, cet examen doit être préalable à l'embauche. Pour l'apprenti majeur, il doit se dérouler dans un délai maximal de deux mois à compter de l'embauche.

D. La DPAE

La déclaration préalable à l'embauche doit être effectuée auprès de l'URSSAF compétent dans les huit jours précédant l'embauche et au plus tard le jour de l'embauche.

E. Tableau des effectifs

Les apprentis n'étant pas affectés sur des emplois permanents, ils n'ont pas à figurer au tableau des emplois créés par l'organe délibérant.

4.2 La désignation d'un maitre d'apprentissage

A. Qu'est-ce qu'un maitre d'apprentissage

Le maitre d'apprentissage est la personne directement responsable de l'apprenti au sein de la collectivité.

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

L'employeur veille à ce que le maitre d'apprentissage dispose du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

Pour l'aider dans son rôle, le maitre d'apprentissage peut bénéficier de formations proposées par le CNFPT.

L'agent désigné doit être choisi en fonction de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle.

Sous certaines conditions, la fonction de maitre d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs agents, constituant une tutorale. Un maitre d'apprentissage référent est alors désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation des apprentis.

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

Pour information : l'auteur du rapport au premier ministre d'avril 2015 sur l'apprentissage dans la fonction publique préconise la valorisation du maître d'apprentissage notamment par l'intermédiaire d'une reconnaissance de nature pécuniaire. Il se prononce contre l'utilisation de la NBI et recommande le recours au régime indemnitaire, et en particulier à la nouvelle indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE), laquelle est en cours de mise en œuvre dans la fonction publique territoriale. Il s'agirait ainsi de prendre en considération les fonctions de maître d'apprentissage au regard des « sujétions particulières » qui en découlent. L'investissement personnel du maître d'apprentissage pourrait également faire l'objet d'une valorisation par le biais du complément indemnitaire annuel (CIA) dont le versement est prévu dans le cadre du nouveau dispositif.

B. Les conditions à remplir pour être maître d'apprentissage

- Les conditions de diplômes et/ou expérience professionnelle :
 - Etre titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé,

OU

- En l'absence de diplôme, justifier de cinq années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- L'agent doit être majeur et remplir toutes les garanties de moralité.
- Il doit disposer du temps nécessaire au suivi de l'apprenti et bénéficiaire, idéalement, de formations aux fonctions tutorales.

5. LES AIDES OCTROYEES

5.1 Les aides du FIFHFP (exclusivement en cas d'apprentissage aménagé)

Développement des contrats d'apprentissage aménagés pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique :

Le dispositif mis en place par le FIFHFP est le suivant :

- Versement à **terme échu** d'une indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage,
- Versement d'une aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis en situation de handicap dont le montant ne peut excéder réellement 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage,
- Versement d'une prime à l'insertion de 1 600 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée,

- Versement à l'apprenti, via l'employeur public, d'un montant forfaitaire (non soumis à cotisation) d'une aide à la formation de 1 525 €, versée la 1ère année d'apprentissage, à la confirmation de son embauche, (sauf en cas de redoublement).
- Remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité,...).

Vous retrouverez toutes les conditions sur le site :

<http://www.fiphfp.fr/Au-service-des-employeurs/Aides-FIPHFP/Aides-au-recrutement/Apprentissage-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap-dans-la-Fonction-publique>

5.2 Le financement de l'apprentissage

L'employeur bénéficie d'exonération en matière de cotisations sociales.

Il peut également bénéficier d'une aide du Conseil régional. Dans ce cas, il doit prendre l'initiative de solliciter le Conseil régional compétent, chaque région déterminant les conditions et modalités des aides versées.

6 - FIN DU CONTRAT

Plusieurs hypothèses de rupture anticipée du contrat d'apprentissage sont prévues par le code du travail. On signalera que la démission, le licenciement et la rupture conventionnelle ne peuvent pas être mis œuvre dans le cadre de ce type de contrat.

6.1 La résiliation anticipée

A. Pendant la période d'essai

L'une ou l'autre des parties à la faculté de rompre unilatéralement, et sans motivation, le contrat d'apprentissage « jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti ».

Le délai en cause peut être suspendu en cas de maladie de l'apprenti. Dans cette hypothèse, il sera prorogé d'une durée correspondant à celle de l'arrêt maladie.

Pendant cette période, le contrat peut être résilié par écrit à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, sans préavis ni indemnité.

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

Une nouvelle période d'essai est applicable, lorsqu'après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.

B. La résiliation après la période d'essai

Après la période d'essai, la résiliation anticipée du contrat ne peut avoir lieu que dans certains cas :

- Obtention du diplôme ou du titre préparé : l'apprenti peut demander à mettre fin à son contrat (par écrit) en respectant un délai de prévenance de deux mois minimum. La circulaire du 8 avril

2015 indique que ce délai peut être réduit ou même supprimé sur demande écrite de l'apprenti.

- Résiliation d'un commun accord : obligation d'un écrit signé par l'ensemble des parties et communiqué au CFA et à la DIRECCTE

En l'absence d'accord, l'apprenti ou l'employeur souhaitant mettre fin au contrat doit saisir le juge prud'homal en référé d'une demande de résiliation judiciaire.

Cette saisine ne peut intervenir que dans deux cas :

- En cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations,
- En cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer

La reconnaissance de l'imputabilité de la rupture de l'employeur entraîne nécessairement sa condamnation au paiement de dommages-intérêts au bénéfice de l'apprenti en réparation du préjudice résultant de la rupture anticipée

6.2 L'indemnisation chômage

A l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur public peut être amené à assurer l'indemnisation chômage de l'apprenti.

Les collectivités territoriales disposent de trois options :

- Le régime de l'auto-assurance dans cadre duquel elles ne versent aucune contribution à l'assurance-chômage mais assurent directement l'indemnisation du chômage de leurs anciens agents.
- La possibilité de confier la gestion de l'indemnisation chômage à Pôle Emploi par l'intermédiaire d'une convention de gestion. Pôle Emploi leur facture alors le montant des allocations versées ainsi que les frais de gestion qu'il a engagés.
- L'adhésion au régime d'assurance chômage ; l'indemnisation est alors à la charge de Pôle Emploi.

Par ailleurs, un régime spécifique permet aux employeurs publics d'adhérer au régime d'assurance-chômage pour leurs seuls apprentis. La circulaire du 8 avril 2015 précise que, dans cette hypothèse, l'Etat prend en charge « la contribution globale pour les apprentis, part salariale et patronale, qui correspond à la cotisation due en cas d'adhésion d'une collectivité publique au régime d'assurance-chômage majorée d'un supplément de cotisation fixé à 2,4 % du salaire brut ». Dès lors, l'indemnisation de l'apprenti est prise en charge par Pôle Emploi.

7 - L'ISSUE DU CONTRAT

Les contrats d'apprentissage ne dérogent pas aux règles de recrutement de la Fonction Publique Territoriale. Si la collectivité ou l'établissement public veut recruter l'apprenti à l'issue de son contrat d'apprentissage, il existe les possibilités suivantes :

- Le recrutement direct sur les premiers grades des cadres d'emplois de la catégorie C.

- Le recrutement par voie de concours : Un apprenti ne peut pas être recruté directement si le diplôme qu'il vient d'acquérir correspond à un grade de recrutement par voie de concours.

Il importe donc à la collectivité d'inciter l'apprenti à s'inscrire aux concours externes de la Fonction Publique Territoriale.

- La voie de dérogation pour les personnes en situation de handicap : recrutement en qualité de Contractuel dans un emploi de catégorie A, B, ou C, conformément aux dispositions de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984. La durée correspond à celle du stage prévue par le statut particulier et qui a vocation à déboucher sur une titularisation.

ANNEXES



ANNEXE 1

Récapitulatif des étapes du contrat d'apprentissage

RECAPITULATIF DES ETAPES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1

Avant l'arrivée de l'apprenti auprès d'un employeur public

Délais	Actions à mener	Organismes à contacter
Mars/avril/mai/juin de l'année d'entrée de l'apprenti auprès d'un employeur public	Recenser et identifier les possibilités d'accueil en apprentissage	
	Identifier le maître d'apprentissage	
	Prendre contact avec le CFA ou l'établissement de formation	Offres de formation par apprentissage disponibles sur le site du Conseil Régional
	Présenter le projet pour avis aux instances compétentes en matière de recrutement de personnel	Comité Technique
	Faire valider la création de la fonction de l'apprenti	Délibération
	Déposer l'offre d'apprentissage	BIEP-Pôle-Emploi-Missions locales, CFA, établissement de formation concerné pour recueillir les candidatures des apprentis
Juin/juillet/aout/septembre... soit au plus tôt 3 mois avant le début de la formation et au plus tard 3 mois après	Se procurer le contrat d'apprentissage	Disponible sur : https://www.alternance.emploi.gouv.fr Formulaire CERFA n° FA13
	Constituer le dossier administratif du contrat	UT DIRECCTE dont dépend territorialement le lieu d'exécution du contrat d'apprentissage
	Inscrire l'apprenti à la médecine du travail	Médecin agréé
	Veiller à l'inscription de l'apprenti au CFA ou dans l'établissement de formation	
Au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard le 1 ^{er} jour de l'embauche	Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)	URSSAF dont dépend l'établissement. La DPAE permet l'immatriculation du jeune à la Sécurité Sociale.

2

Après l'arrivée de l'apprenti auprès de l'employeur public

Délais	Actions à mener	Organismes à contacter
Dès la conclusion du contrat au plus tard dans les 5 jours ouvrables de l'exécution du contrat	Transmettre le CERFA au service d'enregistrement de La DIRECCTE compétente	UT-DIRECCTE
	Si le dossier est complet, la DIRECCTE a 15 jours pour « enregistrer » et « valider » le contrat. Si le dossier est incomplet, la DIRECCTE a 15 jours pour informer l'employeur public et demander des éléments complémentaires.	
	Déclaration à la caisse de retraite complémentaire	IRCANTEC

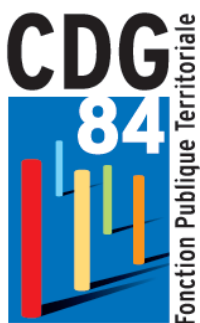
3

Pendant le contrat d'apprentissage

Délais	Actions à mener	Organismes à contacter
Pendant la période des 2 premiers mois d'exécution du contrat d'apprentissage	Participer au premier entretien pédagogique organisé par le CFA/Etablissement de formation	Le CFA/établissement de formation contacte la structure d'accueil de l'apprenti
Tout au long du contrat	Assurer la formation pratique de l'apprenti	
	Participer aux rencontres prévues par le CFA/établissement de formation et recevoir le référent chargé de suivre l'apprenti	
	S'assurer de l'assiduité du jeune au CFA/établissement de formation et prendre le cas échéant, les mesures nécessaires en cas d'absences injustifiées	
En cas d'arrêt du contrat	Notifier la rupture auprès du CFA/établissement de formation et du service ayant enregistré le contrat	CFA UT-DIRECCTE

ANNEXE 2

Imprimé de saisine du Comité technique



COMITE TECHNIQUE

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Saisine à adresser à l'attention du Conseil statutaire 4 semaines avant la date du Comité technique avec l'intégralité des pièces demandées

Pièces à joindre à la saisine :

- Fiche de poste du maître d'apprentissage
- Présentation du diplôme préparé

Nom de la collectivité : _____

Contact : _____

Service concerné : _____

Date d'effet : _____

Date du contrat : __/__/____

Diplôme préparé :

Age de l'apprenti :

Durée de la formation :

Période et organisation de la formation :

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

Maître d'apprentissage

Formation et diplôme du maître d'apprentissage :

Fonctions et date d'entrée en fonction du maître d'apprentissage :

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

Conditions d'accueil

Service d'affectation :

Pratiques professionnelles enseignées :

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

Outils, matériels, produits utilisés :

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

Horaires de travail :

.....
.....

Autres

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

AVIS DU COMITE TECHNIQUE :

Observations :

Date : __/__/____

Cachet et signature de l'autorité territoriale :

ANNEXE 3

Modèle de délibération

Modèle DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du (*jour / mois / année*)

L'an deux mil ..., le (*jour en chiffres*) du mois (*mois en toutes lettres*) à (*heure en toutes lettres*), se sont réunis dans le lieu ordinaire de leurs séances les membres du Conseil municipal de la Commune de (*préciser*), sous la présidence de (*M. /Mme.*) (*Prénom et NOM*), Maire de (*préciser la commune*), dûment convoqués le (*préciser la date*).

Présent(s) : (*Liste des Élus présents*)

Formant la majorité des membres en exercice.

Procuration : (*Liste des Élus représentés*)

Absent(s) excusé(s) : (*Liste des Élus absents*)

Le secrétariat a été assuré par : (*Nom de la personne*)

Nombre de Membres en exercice :
Nombre de Membres présents :
Nombre de suffrages exprimés :
Votes Pour :
Votes Contre :
Abstention :

Objet : CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Monsieur le Maire expose :

VU le Code général des collectivités territoriales,

VU la Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail,

VU le Décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et son expérimentation dans le secteur public,

VU le Décret n°93-162 du 2 février 1993, relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial,

VU l'avis donné par le Comité Technique Paritaire, en sa séance du (*préciser la date*).

CONSIDÉRANT que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 25 ans (sans limite d'âge supérieure d'entrée en formation concernant les travailleurs handicapés) 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 ;

CONSIDÉRANT 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 ;

CONSIDÉRANT qu'à l'appui de l'avis favorable du Comité technique paritaire, il revient au Conseil municipal de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage ;

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, à la majorité :

DÉCIDE le recours au contrat d'apprentissage,

DÉCIDE de conclure dès la rentrée scolaire (*préciser*), (*préciser le nombre*) contrat(s) d'apprentissage conformément au tableau suivant :

Service	Nombre de postes	Diplôme préparé	Durée de la Formation

DIT que les crédits nécessaires seront inscrits au budget (*préciser*), au chapitre (*préciser*), article (*préciser*) de nos documents budgétaires,

AUTORISE Monsieur le Maire ou son représentant 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.

Fait et délibéré en séance

le

Le Maire

Publiée le :

Transmise au Représentant de l'État le :

M. 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 d'Avignon dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État.