

L'alternance est un système de formation qui est fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui s'entrecroisent. C'est une véritable passerelle pour l'emploi et l'insertion professionnelle. L'alternance comprend deux types de contrats : le [contrat d'apprentissage](#) et le [contrat de professionnalisation](#) qui répondent tous deux au même objectif de montée en compétence du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique.

Le contrat d'apprentissage s'adresse :

- Aux jeunes âgés de 16 à 25 ans ;
- A certains publics au-delà de 25 ans (les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé) ;
- Aux jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3e) peuvent être inscrits en apprentissage, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans révolus.

Les employeurs du secteur public non industriel et commercial (fonctions publiques d'Etat, territoriale et hospitalière, ainsi que les établissements publics administratifs) sont habilités à recevoir un apprenti. Le coût de la formation est pris en charge à 50% par le CNFPT.

La durée varie en fonction de la formation choisie. Elle est en principe de deux années. Cette durée peut, dans certains cas dérogatoires, être inférieure (6 mois) ou supérieure (3 ans), voire 4 ans pour les travailleurs handicapés.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les plus de 21 ans

L'apprenti est un agent à part entière. À ce titre, les règles de fonctionnement (ex : règlement intérieur) et les obligations du service public lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres agents. Cependant, sa situation est gérée par les règles du Code du travail. Le temps de travail est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'alternant de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif.

© Source : www.alternance.emploi.gouv.fr/decouvrir-lalternance

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
RÉFÉRENCES JURIDIQUES	5
LE PRINCIPE DU RECOURS A L'ALTERNANCE	5
L'OBJET DE L'APPRENTISSAGE	6
LES DIPLOMES OUVERTS À L'APPRENTISSAGE	6
LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE	7
<i>1/ La nature du contrat</i>	<i>7</i>
<i>2/ Les parties au contrat</i>	<i>7</i>
2-1/ L'employeur public	7
2-1-1/ La sollicitation d'un second employeur	7
2-1-2/ Les obligations de l'employeur	8
2-2/ L'apprenti et ses représentants	9
<i>3/ Les conditions d'âge</i>	<i>9</i>
3-1/ Le principe	9
3-2/ Les exceptions	9
<i>4/ La durée du contrat d'apprentissage</i>	<i>11</i>
4-1/ La durée initiale	11
4-2/ Les motifs de réduction ou d'augmentation de la durée	11
4-3/ Les motifs de prolongation	12
<i>5/ Le contenu du contrat d'apprentissage</i>	<i>12</i>
<i>6/ Le temps de travail des apprentis</i>	<i>13</i>
6-1/ La durée du travail	13
6-1-1/ La durée légale du travail effectif	13
6-1-2/ Les dérogations	14
6-1-3/ L'interdiction du travail de nuit	14
6-1-4/ L'interdiction du travail les jours fériés et dimanches	14
6-2/ Les périodes de repos	15
6-2-1/ Pour les apprentis de moins de 18 ans	15
6-2-1/ Pour les apprentis de plus de 18 ans	15
6-3/ Les congés	15
6-3-1/ Les congés annuels	15
6-3-2/ Les autres congés et autorisations d'absence	16
6-3-3/ Les congés maladie et accident de travail	16

7/ La rémunération de l'apprenti	17
7-1/ La rémunération de base	17
7-2/ Les majorations possibles	18
7-2-1/ La majoration du salaire	18
7-2-2/ Les heures supplémentaires	19
7-2-3/ L'aide au permis de conduire	22
7-3/ Le régime indemnitaire	22
7-4/ Les charges sociales	23
7-4-1/ Les cotisations salariales	23
7-4-2/ Les contributions patronales	23
8/ Le cumul d'emploi	25
9/ La sécurité sociale et retraite	25
10/ La santé et la sécurité	26
10-1/ L'interdiction des travaux dangereux	26
10-1-1/ Le principe	26
10-1-2/ Les dérogations	26
10-2/ Les visites médicales	27
11/ La discipline	27
11-1/ Les sanctions disciplinaires	27
11-2/ La médiation	27
12/ La fin du contrat d'apprentissage	28
LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT	29
1/ Identifier les besoins	29
2/ Rédiger une fiche de poste	29
3/ Saisir le comité social territorial	29
4/ Délibérer pour autoriser l'accueil d'un (de plusieurs) apprenti(s)	29
5/ Engager le recrutement	30
6/ Sélectionner les candidatures et organiser les entretiens de recrutement	30
7/ Inscrire l'apprenti au CFA	31
8/ Rédiger et signer le contrat d'apprentissage	31
9/ Désigner le maître d'apprentissage	31
10/ Organiser les visites médicales	31
11/ Déclarer l'apprenti auprès des organismes	31

LE FINANCEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.....	33
<i>1/ La prise en charge des frais de formation par le CNFPT.....</i>	<i>33</i>
1-1/ Une mission générale du CNFPT	33
1-2/ Un principe de prise en charge intégrale	33
1-3/ les conditions de prise en charge	33
1-3-1/ L'accord préalable du CNFPT	33
1-3-2/ L'intégration dans la liste des métiers en tension	34
1-3-3/ Les montants maximaux de prise en charge.....	34
1-3-4/ Les frais pris en compte	35
<i>2/ Le financement du CNFPT.....</i>	<i>36</i>
2-1/ Le versement d'une cotisation obligatoire + une majoration spécifique.....	36
2-2/ Le versement d'une contribution de France compétences et de l'État	37
L'APPRENTISSAGE ET LE HANDICAP	38
<i>1/ L'aménagement des conditions d'apprentissage.....</i>	<i>38</i>
1-1/ La durée de l'apprentissage	38
1-2/ Le temps de formation.....	38
<i>2/ Les aides du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)....</i>	<i>39</i>
LE MAITRE D'APPRENTISSAGE	39
LES SUITES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE.....	41
<i>1/ Le recrutement sans concours en catégorie C.....</i>	<i>41</i>
<i>2/ Le concours.....</i>	<i>41</i>
<i>3/ L'expérimentation de la titularisation des apprentis en situation de handicap.....</i>	<i>41</i>

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code du travail, notamment ses articles [L. 6227-1](#) à [L. 6227-12](#) et [D. 6271-1](#) à [D. 6275-5](#) (apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial)
- [Circulaire NOR : RFFF1507087C du 8 avril 2015](#) relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- [Instruction ministérielle N° DSS/5B/2019/141 du 19 juin 2019](#) portant diffusion d'un "questions-réponses" relatif à la mise en œuvre de la baisse du taux de cotisations d'assurance maladie et du renforcement de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs
- [Circulaire n°6394/SG du 10 mars 2023](#) relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026
- [Arrêté du 5 juin 1979](#) modifié relatif aux cotisations forfaitaires de sécurité sociale afférentes à l'emploi des apprentis

LE PRINCIPE DU RECOURS A L'ALTERNANCE

Il existe 3 contrats en alternance auxquels les employeurs publics territoriaux peuvent recourir :

- ➔ Le contrat PACTE ➔ Cf. [rubrique « Le contractuel de droit public – Les contrats pour faciliter l'insertion professionnelle »](#)
- ➔ Le contrat de professionnalisation.
 - Il n'est pas accessible aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux, qui gèrent des services publics administratifs ne peuvent recourir à ce contrat car il est financé par la contribution à la formation professionnelle. Or, les dispositions des articles L. 6331-1 et L.6331-3 du Code du travail qui obligent les employeurs à s'acquitter de cette contribution excluent de fait les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs de son champ d'application.
 - Il est accessible aux EPIC (Etablissements publics industriels et commerciaux). Cela concerne par exemple :
 - Les entreprises publiques locales (SEM, SEMOP, SPL, SPLA)
 - Les régies à autonomie financière et personnalité morale qui gèrent uniquement un ou des SPIC

La liste des services publics industriels et commerciaux est présentée dans :

➔ cf. [l'étude relative aux salariés des services publics industriels et commerciaux - SPIC](#)

- ➔ Le contrat d'apprentissage conclu par un employeur public local.

L'OBJET DE L'APPRENTISSAGE

« L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. »

→ [Article L.6211-1 du Code du travail](#)

« L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

1° Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance. »

→ [Article L.6211-2 du Code du travail](#)

« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en organisme de formation et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a conclu son contrat. »

© Source : Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

LES DIPLOMES OUVERTS À L'APPRENTISSAGE

Créée par [l'article 36 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, France compétences est l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

A cet effet, elle propose sur son site internet un référentiel unique des diplômes avec l'ensemble des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage → [Cf. référentiel unique du 18 juillet 2024](#)

LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1/ La nature du contrat

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé soumis au Code du travail même s'il est conclu par une personne publique (collectivité territoriale ou établissement public).

Selon la définition de l'article [L. 6221-1 du code du travail](#) :

« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ».

De ce fait, les litiges relatifs à la conclusion et l'exécution du contrat relèvent du juge judiciaire et non du juge administratif comme cela est le cas pour la plupart des contrats conclus par un employeur public territorial

→ [Cour de cassation, Chambre sociale, 29 juin 2022, n°21-10.111](#)

2/ Les parties au contrat

2-1/ L'EMPLOYEUR PUBLIC

« Les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage » selon les modalités définies par le Code du travail. Cela inclut l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs (EPA). → [Cf. étude relative aux employeurs publics](#)

2-1-1/ LA SOLLICITATION D'UN SECOND EMPLOYEUR

Les employeurs publics peuvent conclure avec une autre personne morale de droit public ou avec une entreprise des conventions prévoyant qu'une partie de la formation pratique est dispensée par cette autre personne morale de droit public ou par cette entreprise. → [Article L.6227-3 du Code du travail](#)

« Lorsque l'employeur public n'est pas en mesure de proposer des tâches ou ne dispose pas des équipements ou techniques recouvrant l'ensemble des besoins de formation pratique nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles préparé par l'apprenti qu'il emploie, il peut conclure une convention avec un autre employeur public mentionné à l'article L. 6227-1 ou une entreprise privée afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation pratique.

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

Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti continue de suivre les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis auquel il est inscrit et doit se conformer au règlement intérieur qui s'applique dans la structure d'accueil au sein de laquelle il effectue sa formation pratique. »

→ [Article D.6271-1 du Code du travail](#)



« La convention est conclue, en début ou en cours de contrat, entre l'employeur public, l'autre employeur public ou l'entreprise qui assure l'accueil de l'apprenti.

Elle doit préciser :

- 1° La durée de la période d'accueil ;
- 2° L'objet de la formation et le titre ou diplôme préparé par l'apprenti ;
- 3° La nature des tâches qui sont confiées à l'apprenti qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;
- 4° Les horaires et le lieu de travail ;
- 5° Le nom du maître d'apprentissage et les informations attestant du respect des conditions de compétences professionnelles prévues à l'article D. 6273-1 ;
- 6° Les modalités de prise en charge par l'établissement d'accueil des frais de transport et d'hébergement résultant pour l'apprenti de l'exécution de la formation pratique ;
- 7° L'obligation pour l'établissement d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile ;
- 8° Les modalités de partage, entre l'employeur public mentionné à l'article L. 6227-1 et l'établissement d'accueil, des rémunérations ;
- 9° Les modalités selon lesquelles l'établissement d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation.

Dès sa conclusion, la convention est adressée par l'employeur au directeur du centre de formation d'apprentis qui la transmet au représentant de l'Etat »

→ [Article D.6271-2 du Code du travail](#)

2-1-2/ LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est assujéti aux obligations suivantes

- Inscrire l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat
- Assurer dans la collectivité territoriale ou l'établissement la formation pratique de l'apprenti.
- Faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre
- Prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise (ex : organiser les entretiens de suivi et d'évaluation de l'apprenti en lien avec l'OFA/CFA
- Verser le salaire
- Signaler les absences de l'apprenti à l'OFA/CFA
- Prévenir les représentants légaux de l'apprenti mineur, en cas de maladie ou d'absence, ou de tout fait de nature à motiver leur intervention.
- Veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat
- Permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.
- Faire bénéficier au maître d'apprentissage 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.
- Veiller à la santé et sécurité de l'apprenti

→ Articles [L.4121-1](#), [L.6223-2](#) à [L.6223-9](#), [R.6223-9](#) et [R.6223-15](#) du Code du travail

2-2/ L'APPRENTI ET SES REPRÉSENTANTS

« Une carte portant la mention : "Etudiant des métiers" est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur. » → [Article L.6222-36-1 du Code du travail](#)

L'apprenti est assujéti aux obligations suivantes

- 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 ;
- Exécuter le travail confié ;
- Respecter les règlements intérieurs de la collectivité territoriale ou de l'établissement et de l'établissement de formation ;
- Respecter les obligations déontologiques minimales des agents publics (discrétion, probité, laïcité, etc.) fixées aux articles L.121-1 à L.121-11 du Code général de la fonction publique puisqu'ils sont repris dans les règlements intérieurs.
- Respecter l'obligation de ne pas exercer, en plus, une activité susceptible de déclencher un conflit d'intérêt avec celle de son employeur public.
→ [Article R.6223-14 du Code du travail](#)

3/ Les conditions d'âge

3-1/ LE PRINCIPE

Pour pouvoir conclure un contrat d'apprentissage il faut avoir :

- Minimum 16 ans
- Maximum 29 ans révolus (le contrat peut être signé jusqu'à la veille du jour du 30^{ème} anniversaire de l'apprenti).

3-2/ LES EXCEPTIONS

Il existe des exceptions tant à l'âge minimum qu'à l'âge maximum. Ainsi :

- ❶ Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débuter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire (ce cycle correspond aux années de collège),
- ❷ Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débuter leur formation,
- ❸ La limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable :

- Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents
- 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.
 - Les causes indépendantes de la volonté de l'apprenti sont les suivantes :
 - La cessation d'activité de l'employeur ;
 - La faute de l'employeur ou les manquements répétés à ses obligations ;
 - La mise en œuvre de la procédure de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage
 - L'inaptitude physique est constatée jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours consécutifs ou non de formation pratique dans la collectivité ou l'établissement effectuée par l'apprenti
→ [Article L.6222-18 du Code du travail](#).

Dans ces deux cas :

- La limite d'âge est de 35 ans au plus.
- Le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après la date d'expiration du précédent contrat

→ [Article D.6222-1 du Code du travail](#)

- Aux personnes reconnues « travailleur handicapé », par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) → [Article L.5213-2 du Code du travail](#)

Pour le Loiret les coordonnées de la CDAPH sont les suivantes :

Département du Loiret - MDPH 45945 ORLEANS

Accueil : 15 rue Claude Lewy 45100 ORLEANS

☎ 02 38 25 40 40

✉ mda.contact@loiret.fr

- Aux personnes ayant un projet de de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie,
- Aux personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau sur la liste prévue par premier alinéa de [l'article L.221-2 du code du sport](#).

→ [Articles L.6222-1 à L.6222-3 du Code du travail](#)

- « En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, le contrat d'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

L'âge de l'apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage dans les conditions fixées au 2° [...]. » → [Articles L.6222-11 et D.6222-1-2 du Code du travail](#)

4/ La durée du contrat d'apprentissage

4-1/ LA DUREE INITIALE

Dans le secteur public, le contrat d'apprentissage est obligatoirement conclu pour une durée déterminée (alors qu'il peut l'être pour une durée indéterminée dans le secteur privé) → [Article L.6227-2 du code du travail](#)

Cette durée varie entre 6 mois et 3 ans. « Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. » → [Article L.6222-7-1 du Code du travail](#)

4-2/ LES MOTIFS DE REDUCTION OU D'AUGMENTATION DE LA DUREE

« La durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant :

- Lors d'une mobilité à l'étranger → cf. article [L. 6222-42](#) renforcé par la loi n°2023-1267 du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un Erasmus de l'apprentissage,
- Lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense,
- Lors d'un service civique défini au [II de l'article L. 120-1 du code du service national](#),
- Lors d'un volontariat militaire prévu à l'article [L. 121-1](#) du code du service national
- Lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'[article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure](#)

Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage. » → [Article L.6222-7-1 du Code du travail](#)

Des aménagements peuvent également être apportés pour les sportifs de haut niveau → [Article L.6222-40 du Code du travail](#)

Ce dispositif s'applique aux sportifs de haut niveau figurant sur la liste mentionnée au [premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport](#) qui concluent un contrat d'apprentissage. La durée du contrat d'apprentissage du sportif de haut niveau peut être portée à quatre ans. → [Article R.6222-60 du Code du travail](#)

« Un apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle, un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole. Lorsque la spécialité du certificat d'aptitude professionnelle, du certificat d'aptitude professionnelle agricole ou du brevet professionnel agricole appartient au même domaine professionnel que celle du baccalauréat professionnel initialement visée, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite d'une année.

Un avenant au contrat d'apprentissage précisant le diplôme préparé et la durée du contrat ou de la période d'apprentissage correspondante est signé entre l'apprenti, ou son représentant légal, et l'employeur. »

→ [Article L.6222-22-1 du Code du travail](#)

Enfin, l'apprenti handicapé bénéficie d'un contrat d'apprentissage dont la durée peut être portée à 4 ans → [Article R.6222-46 du Code du travail](#)



4-3/ LES MOTIFS DE PROLONGATION

« En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, le contrat d'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

→ [Article L.6222-11 du Code du travail](#)

« Une convention tripartite peut être conclue pour allonger la durée du contrat ou de la période d'apprentissage en cas de suspension de celui-ci ou de celle-ci pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti. La durée du contrat ou de la période d'apprentissage est alors prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation suivant. »

→ [Article R.6222-10 du Code du travail](#)

« Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu deux contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un troisième contrat d'apprentissage du même niveau.

Il n'est exigé aucune condition de délai entre deux contrats. »

→ [Article L.6222-15 du Code du travail](#)

Les services accomplis par l'apprenti au titre de son ou de ses contrats d'apprentissage ne peuvent être pris en compte ni comme services publics au sens des dispositions applicables aux fonctionnaires ou aux agents contractuels de droit public, ni au titre de l'un des régimes spéciaux de retraite (CNRACL) applicables à ces agents.

→ [Article L.6227-10 du Code du travail](#)

5/ Le contenu du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires.

→ Articles [L.6222-4](#) + [R.6222-2](#) du Code du travail

Le contrat d'apprentissage précise :

- 1° Les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- 2° L'effectif de l'entreprise, au sens de l'article [L. 130-1](#) du code de la sécurité sociale ;
- 3° Le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
- 4° Les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ;
- 5° L'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle imposées par l'article [L. 6223-8-1](#)

→ [Article R.6222-3 du Code du travail](#)

6° fixe le salaire dû à l'apprenti pour chacune des années du contrat ou de la période d'apprentissage.

7° fixe les conditions dans lesquels les avantages en nature sont déduits du salaire

→ [Article R.6222-4 du Code du travail](#)

8° La date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis. La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat. La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat. → [Article L.6222-12 du Code du travail](#)

Chaque exemplaire est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti. Pour l'apprenti mineur, il est également signé par le représentant légal.

→ Articles [L.6222-4](#) + [R.6222-2](#) du Code du travail

6/ Le temps de travail des apprentis

→ Cf. [rubrique « L'organisation du temps de travail »](#)

→ Cf. [rubrique « Prévention »](#).

6-1/ LA DUREE DU TRAVAIL

6-1-1/ LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif de l'apprenti comprend le temps travaillé dans la collectivité ou l'établissement et le temps passé au CFA.

« Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation d'apprentis.

Pour le temps restant, et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans la collectivité ou l'établissement, l'apprenti accomplit le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat. » → [Article L.6222-24 du Code du travail](#)

Pour les apprentis de moins de 18 ans, la durée légale du travail effectif est fixée à :

- 35 heures par semaine
- 8 heures par jour

→ [Article L.3162-1 du Code du travail](#)

Pour les apprentis de plus de 18 ans, le temps de travail est celui de la collectivité ou de l'établissement. Si le service d'affectation de l'apprenti est soumis à des cycles de travail saisonniers ou hebdomadaire (ex : 37h/semaine), ceux-ci s'appliquent à l'apprenti.



A NOTER : Rien n'interdit à un apprenti de réaliser des astreintes. Toutefois, celles-ci sont soumises aux dispositions des articles L.3121-9 à L.3121-12 du Code du travail. Les règles afférentes aux astreintes des agents publics ne s'appliquent pas aux apprentis. Par ailleurs, les apprentis sont couverts par les interdictions décrites aux points 6-1-3 et 6-1-4 ci-dessous.



6-1-2/ LES DEROGATIONS

Les dérogations autorisées sont les suivantes :

« Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, en application de l'article [L. 3162-1](#), les jeunes travailleurs peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine, dans la limite de dix heures par jour et de quarante heures par semaine pour :

1° Les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment ;

2° Les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics ;

3° Les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers. »

→ [Article R.3162-1 du Code du travail](#)

Dans ces deux cas de figure :

« Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures sont attribuées ;

Les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent. »

« Pour les autres activités et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif [...] peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par la Direccte après avis conforme du médecin du travail [...]. » → [Article L.3162-1 du Code du travail](#)

Pour les sportifs de haut niveau

→ [Article L.6222-40 du Code du travail](#)

6-1-3/ L'INTERDICTION DU TRAVAIL DE NUIT.

Cela concerne le créneau horaire :

- Entre 22h et 6h si l'apprenti a entre 16 et 18 ans
- Entre 20h et 6h si l'apprenti a moins de 16 ans

→ [Article L.6222-26 du Code du travail](#)

Cette interdiction ne s'applique pas aux apprentis de plus de 18 ans. Ils sont soumis aux règles normales du travail de nuit.

6-1-4/ L'INTERDICTION DU TRAVAIL LES JOURS FERIES ET DIMANCHES

Elle est applicable à tous les apprentis :

→ [Article L.3164-6 du Code du travail](#) (jour férié)

→ [Article L.3132-3 du Code du travail](#) (dimanche)

6-2/ LES PERIODES DE REPOS

6-2-1/ POUR LES APPRENTIS DE MOINS DE 18 ANS

- « L'employeur laisse aux jeunes travailleurs soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation. Le temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement est considéré comme un temps de travail effectif. »
→ [Article L.3162-2 du Code du travail](#)
- « Une période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de quatre heures et demie. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à quatre heures et demie, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins trente minutes consécutives. »
→ [Article L.3162-3 du Code du travail](#)
- « La durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures consécutives. Cette durée minimale est portée à quatorze heures consécutives s'ils ont moins de seize ans. »
→ [Article L.3164-1 du Code du travail](#)
- Les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine.
→ [Article L.3164-2 du Code du travail](#)

6-2-1/ POUR LES APPRENTIS DE PLUS DE 18 ANS

- Le repos journalier est d'une durée minimale de 11 heures consécutives
- Le repos hebdomadaire est de 35h consécutives.

6-3/ LES CONGES

6-3-1/ LES CONGES ANNUELS



A NOTER : Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprentis !

Les apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année n-1 ont droit, à un congé annuel de 30 jours ouvrables

→ [Article L.3164-9 du Code du travail](#)

Pour les autres apprentis, ils bénéficient des congés annuels prévus par le Code du travail.

« Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables. » → [Article L.3141-3 du Code du travail](#)

6-3-2/ LES AUTRES CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

6-3-1-1/ Le congé pour examen

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

→ [Article L.6222-24 du Code du travail](#)

« Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à [l'article L. 6232-1](#) en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à [l'article L. 3141-1](#) et au congé annuel pour les salariés de moins de vingt-et-un ans prévu à [l'article L. 3164-9](#), ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat. »

→ [Article L.6222-35 du Code du travail](#)

6-3-1-2/ Le congé pour maternité ou paternité ou adoption

Sont applicables aux apprentis :

- Les dispositions des articles [1225-17](#) et suivants du Code du travail (maternité).
- Les dispositions des articles [L.1225-35](#) et suivants du Code du travail (paternité)
- Les dispositions des articles [L.1225-37](#) et suivants du Code du travail (adoption)

6-3-1-3/ Les autorisations d'absence

L'apprenti peut bénéficier des autorisations d'absence légales ou réglementaires et de celles fixées par la délibération relative aux autorisations d'absence prise par la collectivité territoriale ou l'établissement si celle-ci inscrit les apprentis dans la liste des bénéficiaires.

→ [Cf. étude relative aux autorisations d'absence](#)

6-3-3/ LES CONGES MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

L'apprenti est soumis aux dispositions du Code du travail.

Le site [service-public.fr](#) présente de manière claire et synthétique les règles applicables et les procédures à suivre. Nous vous invitons à consulter les pages de ce site pour plus de précisions.

→ [Site service-public.fr : Maladie ou accident du travail dans le secteur privé](#)

7/ La rémunération de l'apprenti

7-1/ LA REMUNERATION DE BASE

Depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dite « loi TFP », et en application de l'article [D.6272-1 du code du travail](#), modifié par l'article 3 du décret n°2020-478 du 24 avril 2020, la rémunération des apprentis du secteur public est calée sur celle des apprentis du secteur privé.

Ainsi, « *l'apprenti ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant déterminé en pourcentage du SMIC et variant en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.* » → [Article L.6222-27 du Code du travail](#)

Les pourcentages sont fixés selon les modalités suivantes :

Rémunération de l'apprenti

Situation de l'apprenti	Moins de 16 ans et 16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
<i>1^{ère} année</i>	27% du SMIC	43% du SMIC	53% du SMIC	100% du SMIC
<i>2^{ème} année</i>	39% du SMIC	51% du SMIC	61% du SMIC	100% du SMIC
<i>3^{ème} année</i>	55% du SMIC	67% du SMIC	78% du SMIC	100% du SMIC

→ [Article D. 6222-26 du code du travail](#)

→ [Article D.6222-27 du Code du travail](#)

La rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat dans les conditions prévues à l'article D. 6222-26. → [Article D.6222-32 du Code du travail](#)

Lorsque l'apprentissage est prolongé, par application de l'article [L. 6222-11](#), le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation.

→ [Article D.6222-28 du Code du travail](#)

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat en application du troisième alinéa des articles L. 6222-7-1 ou L. 6222-12-1, ou en application de l'article R. 6222-23-1, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

→ [Article D.6222-28-1 du Code du travail](#)

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, en application du troisième alinéa de l'article L. 6222-7-1, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution du contrat précédant cette prolongation selon les modalités prévues à l'article D. 6222-26.

→ [Article D.6222-28-2 du Code du travail](#)

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

→ [Article D.6222-29 du Code du travail](#)

Pour le sportif de haut niveau dont la durée du contrat d'apprentissage passe à 4 ans, la rémunération versée au titre de la quatrième année d'exécution du contrat est identique à celle prévue à l'article [D. 6222-26](#) pour la troisième année. → [Article R.6222-60 du Code du travail](#)



A NOTER : les périodes consacrées à ces activités sportives n'emportent pas rémunération de l'apprenti !

→ [Article R.6222-64 du Code du travail](#)

7-2/ LES MAJORATIONS POSSIBLES

7-2-1/ LA MAJORATION DU SALAIRE

Depuis la parution du décret n° 2020-478 du 24 avril 2020, pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 27 avril 2020, permet aux employeurs publics de majorer la rémunération de base de l'apprenti de 10 ou 20 points.

→ [Article D. 6272-2 du code du travail](#)

« Les montants des rémunérations [...] sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ans ou vingt et un ans ou vingt-six ans.

[...] les majorations [...] ne peuvent conduire l'apprenti à percevoir un salaire supérieur à 100 % du salaire minimum de croissance.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans ou vingt et un ans ou vingt-six ans sont prises en compte pour le calcul de ces montants de rémunération. »

→ [Article D.6222-31 du Code du travail](#)

« Lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, l'enseignement dispensé dans le centre de formation d'apprentis en vue de conduire au diplôme prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus. »

→ [Article R.6222-47 du Code du travail](#)

« Dans le cas prévu à l'article [R. 6222-47](#), la durée de l'apprentissage est prolongée d'un an au plus, sans faire obstacle à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nouveau contrat avec un autre employeur en application du 2° de l'article [L. 6222-11](#). »

« Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est ainsi prolongée, il est appliqué au salaire minimum qui s'impose au contrat une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat. » → [Article R.6222-48 du Code du travail](#)

7-2-2/ LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Elles sont effectuées à la demande de l'autorité territoriale.

« Les modalités de rémunération des heures supplémentaires sont celles applicables aux salariés de l'entreprise. »
→ [Article L.6222-28 du Code du travail](#)

Cet article ne figure au nombre de ceux, recensés à [l'article L.6227-12 du Code du travail](#), dont sont exemptés les apprentis du secteur public. De ce fait, il convient de se reporter aux règles applicables aux apprentis du secteur privé.

Or, le Code du travail distingue selon l'âge de l'apprenti :

7-2-2-1/ La condition liée à l'âge de l'apprenti

➤ Pour l'apprenti mineur :

« La durée du temps de travail de l'apprenti de moins de dix-huit ans est déterminée dans les conditions fixées à l'article [L. 3162-1](#). » → [Article L.6222-25 du Code du travail](#)

Cet [article L.3162-1 du Code du travail](#) précise que si l'employeur public justifie que l'accomplissement des missions sur une période donnée le justifie, il peut déroger au temps de travail de l'apprenti dans les limites suivantes :

Pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, réalisées sur les chantiers de travaux publics, de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers :

- 5 heures maximum au-delà de la durée de 35h hebdomadaires
- 2 heures maximum au-delà de la durée de 8h journalières

→ [Article R.3162-1 du Code du travail](#)

Ces heures supplémentaires ne sont pas rémunérées. Elles donnent lieu à :

- Une période de repos au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures (respect du délai de 11h de repos quotidien)
- Une période de repos compensateur équivalente au nombre heures supplémentaires et leurs majorations

Pour les autres activités, « des dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif fixées au premier alinéa [35h hebdomadaires et 8 h par jour] peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève. ».

En tout état de cause, la durée de travail des apprentis ne peut être supérieure à celle des agents employés dans la collectivité ou l'établissement.

➤ Pour l'apprenti majeur

Les règles de droit commun s'appliquent.

Les heures supplémentaires sont attribuées de deux manières

→ [Article L.3121-30 du Code du travail](#)

➤ Dans le cadre d'un contingent annuel

Si le service public est un SPIC (Service public industriel et commercial), le contingent annuel d'heures supplémentaires est déterminé et figure dans la convention collective à laquelle adhère le SPIC ou à l'accord collectif conclu en interne.

Si le service public est un SPA (service public administratif) ou si le SPIC n'a pas conclu d'accord collectif ou n'a pas adhéré à une convention collective, le contingent annuel est fixé à 220h par apprenti et par an.

→ [Article D.3121-24 du Code du travail](#)

➤ Au-delà du contingent annuel

L'apprenti peut effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel aux 2 conditions suivantes :

- Si cela est prévu dans la convention collective à laquelle adhère le ou à l'accord collectif conclu en interne. Cela signifie que l'apprenti exerçant son alternance dans un SPA ne peut bénéficier de cette dérogation. En effet, seuls les SPIC peuvent conclure un accord collectif ou adhérer à une convention collective.
- Dans la limite de la durée maximale hebdomadaire de travail :
 - 48 heures sur une même semaine
 - 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Certaines heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. C'est le cas dans les cas suivants :

- Soit s'il s'agit d'heures effectuées pour certains travaux urgents (organisation de mesures de sauvetage, prévention, accidents imminents). Cela serait le cas par exemple d'un apprenti sollicité dans le cadre d'un plan communal de sauvegarde.
- Soit s'il s'agit d'heures effectuées au-delà du contingent et ouvrant droit à une contrepartie en repos obligatoire en plus du repos compensateur acquis

→ [Article L.3121-30 du Code du travail](#)

7-2-2-2/ La rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires (effectuées de jour ou de nuit) sont décomptées par semaine civile soit du lundi 0 heure au dimanche 24 heures. → [Article L.3121-35 du Code du travail](#)

Les heures supplémentaires font l'objet de 2 prises en charge

➤ Le paiement ou le repos compensateur

L'autorité territoriale, comme pour ses agents publics, dispose du choix entre le paiement des heures supplémentaires ou la récupération en temps :

« Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. » → [Article L.3121-28 du Code du travail](#)

Sauf pour les apprentis exerçant leur alternance dans un SPIC soumis aux règles de majoration fixées dans une convention collective ou un accord collectif, les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire sont majorées de :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36^e à la 43^e heure)
- 50 % pour les heures suivantes (à partir de la 44^e heure)

La majoration s'applique sur le montant brut du salaire.

→ [Article L.3121-36 du Code du travail](#)

La rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur d'une durée équivalente à la rémunération majorée.

Exemple : une heure supplémentaire payée en principe à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent soit 1 heure 30.

➤ La contrepartie sous forme de repos

Les heures supplémentaires accomplies donnent droit à une contrepartie sous forme de repos pour le salarié. La contrepartie en repos s'ajoute à la majoration salariale des heures supplémentaires ou au repos compensateur décrites au point précédent

La contrepartie sous forme de repos est mise en place à des conditions qui varient selon que ces heures sont accomplies dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées ou au-delà.

- Si ces heures sont accomplies dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires, une contrepartie en repos est possible si elle est prévue par une convention collective ou un accord collectif d'entreprise. Cela ne vaut donc que pour les apprentis exerçant leur alternance dans un SPIC.

- Si ces heures sont accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires

Une contrepartie en repos est obligatoire pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.

La contrepartie est fixée à :

- Soit à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les collectivités ou établissements de 20 salariés au plus
- Soit à 100 % de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés

Une contrepartie plus importante peut être fixée par convention collective ou accord collectif interne

En l'absence de dispositions conventionnelles, l'apprenti peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la contrepartie obligatoire en repos a atteint 7 heures.

L'apprenti adresse sa demande de prise de repos à l'employeur au moins 1 semaine à l'avance.

La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié de son accord.

En cas de désaccord, l'employeur ne peut pas différer la prise du repos plus de 2 mois.

© Source Service public.fr

7-2-3/ L'AIDE AU PERMIS DE CONDUIRE

L'apprenti peut bénéficier d'une aide au permis de conduire d'un montant de 500 €.

L'apprenti doit remplir les conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins dix-huit ans ;
- Être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- Être engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B mentionnée à l'[article R. 221-4 du code de la route](#).

→ [Article L.6123-5 du Code du travail](#)

→ [Décret n°2019-1 du 3 janvier 2019](#)

7-3/ LE REGIME INDEMNITAIRE

Aucun régime indemnitaire n'est attribué à un apprenti !

Le cumul de l'article L.2 et de l'article L.712-1 du Code général de la fonction publique qui prévoit la possibilité d'accorder un régime indemnitaire rendent inapplicable l'octroi de primes et indemnités aux apprentis.

7-4/ LES CHARGES SOCIALES

7-4-1/ LES COTISATIONS SALARIALES

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

→ [Article L.6243-2 du Code du travail](#)

Le plafond mentionné à l'article [L. 6243-2](#) est égal à 79 % du salaire minimum de croissance en vigueur au titre du mois considéré → [Article D.6243-5 du Code du travail](#)

Toutefois, 2 précisions sont à apporter :

- L'exonération de cotisation CSG/CRDS porte sur la totalité de la rémunération versée à l'apprenti (même celle au-delà de 79% du SMIC)
- Au-delà du 79% du SMIC, la partie restante de la rémunération est soumise à la cotisation IRCANTEC au taux normal

Le plafond de 79% du SMIC s'apprécie mois par mois, sans régularisation du montant d'un mois sur l'autre → Réponse 3-8 de l'instruction du 19 juin 2019

Le plafond d'exonération n'est pas proratisé en cas d'absence de l'apprenti ou de temps partiel. En revanche, le plafond doit être proratisé en cas d'embauche ou de fin de contrat de l'apprenti en cours de mois.

→ Réponse 3-9 de l'instruction du 19 juin 2019

L'exonération de cotisations salariales au titre de l'apprentissage est cumulable avec l'exonération au titre des heures supplémentaires → Réponse 3-10 de l'instruction du 19 juin 2019

7-4-2/ LES CONTRIBUTIONS PATRONALES

Elles incluent :

- Maladie
- Maternité
- Invalidité
- Décès
- Allocations familiales
- Versement transport
- FNAL
- Contribution Solidarité autonomie
- Contribution au dialogue social
- Cotisations assurance chômage (si l'employeur a adhéré à Pôle emploi pour ses apprentis)
- Contribution IRCANTEC

« L'employeur de l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle qui sont à sa charge, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. »

→ [Article L.6227-8-1 du Code du travail](#)

« L'Etat prend en charge les cotisations d'assurance sociale et les allocations familiales dues par l'employeur ainsi que les cotisations et contributions salariales d'origine légale et conventionnelle rendues obligatoires par la loi dues au titre des salaires versés aux apprentis, y compris les contributions d'assurance chômage versées par l'employeur qui a adhéré au régime mentionné à l'article [L. 5422-13](#). Par dérogation, cette adhésion peut être limitée aux apprentis. »

→ [Article L.6227-9 du Code du travail](#)

Seules les cotisations suivantes sont dues par l'employeur :

- Le forfait social au taux de 8 % dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis dès lors :
 - Que l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 agents
 - Que ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire
- Le forfait social au taux de 20 % dû par l'employeur en cas de versement de primes de participation ou d'intéressement aux apprentis

→ Articles [L.137-15](#) et [L.137-16](#) du Code de la sécurité sociale.

- La cotisation patronale de retraite complémentaire IRCANTEC
- « Les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée, pour les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale. Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire. »

→ [Article D.6222-33 du Code du travail](#)



A NOTER : L'employeur public n'est pas redevable de la taxe d'apprentissage puisqu'il cotise auprès du CNFPT qui a en charge 50% des frais de formation des apprentis

L'Etat verse directement les cotisations salariales et patronales qu'il prend en charge aux organismes concernés (U.R.S.S.A.F., I.R.C.A.N.T.E.C.). La collectivité n'a donc pas à en faire l'avance.

Les apprentis ne sont pas comptabilisés dans les effectifs pour les effets de seuil (sauf AT)

8/ Le cumul d'emploi

Les éléments sur le cumul d'emplois présents dans le guide de la DGAFP relatif à l'apprentissage dans la fonction publique d'Etat sont transposables dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, le cumul d'emploi salarié est autorisé de droit, dans les limites suivantes :

- Si le cumul du contrat d'apprentissage associé à un autre contrat n'a pas pour effet de dépasser les limites de 10 heures de travail par jour ET 48 heures par semaine ;
- Sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette dernière limite est abaissée à 44 heures par semaine ;

Si l'apprenti dépasse ces limites, il se met en contravention avec les textes et risque de ne pas être pris en charge en cas d'accident du travail. L'employeur apprenant le dépassement de ces limites doit demander à l'apprenti de cesser ce dépassement ; son refus ou son inaction constituent une faute grave justifiant la rupture de son contrat.

Il est également possible de cumuler l'activité d'apprenti à celle d'auto-entrepreneur. L'apprenti qui souhaite acquérir le statut d'autoentrepreneur doit en informer par écrit sa hiérarchie et s'engager sur les points suivants :

- Ne pas travailler pour le compte de son activité d'auto-entrepreneur sur ses heures de travail salariées ;
- Ne pas utiliser le matériel mis à disposition du salarié dans le cadre de son activité principale pour l'exercice de l'activité secondaire ;
- Informer l'employeur de sa création d'activité auto-entrepreneuriale si celle-ci touche le même domaine d'activité ou les mêmes clients que son employeur.

© → [Guide DGAFP 2020 L'apprentissage dans la fonction publique d'Etat](#)

9/ La sécurité sociale et retraite

Les apprentis relèvent du régime général de sécurité sociale pour tous les risques et sont affiliés à l'IRCANTEC la retraite complémentaire → Article [L. 6227-8 du code du travail](#)

Lorsque l'apprenti fréquente le centre de formation, il continue à bénéficier du régime de sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié.

→ [Article L.6222-32 du Code du travail](#)



10/ La santé et la sécurité

10-1/ L'INTERDICTION DES TRAVAUX DANGEREUX

10-1-1/ LE PRINCIPE

« Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de dix-huit ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. »

→ [Article L.4153-8 du Code du travail](#)

« Il est interdit d'employer l'apprenti à des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité »

→ [Article L.6222-30 du Code du travail](#)

Les travaux interdits et réglementés sont recensés par les articles D.4153-15 à D.4153-37 du Code du travail

10-1-2/ LES DEROGATIONS

10-1-2-1/ Les dérogations ponctuelles

Ces dérogations prévues par [l'article L.6222-31 du Code du travail](#) ne sont pas applicables dans le secteur public non industriel et commercial → [Article L.6227-12 du Code du travail](#)

10-1-2-2/ Les dérogations permanentes

« Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4153-8, les travailleurs de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à certaines catégories de travaux mentionnés à ce même article que sous certaines conditions déterminées par voie réglementaire » → [Article L.4153-9 du Code du travail](#)

Cela concerne :

- Les opérations sur les installations électriques ou des opérations d'ordre électrique ou non dans le voisinage de ces installations, dans les limites fixées par l'habilitation électrique → Article R.4153-50 du Code du travail
- « la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage lorsqu'ils ont reçu la formation prévue à [l'article R. 4323-55](#) et s'ils sont titulaires de l'autorisation de conduite prévue à [l'article R. 4323-56](#), s'agissant des équipements dont la conduite est subordonnée à l'obtention d'une telle autorisation. » → Article R.4153-51 du Code du travail
- Les travaux comportant des manutentions manuelles au sens de [l'article R. 4541-2](#) excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée.

10-2/ LES VISITES MEDICALES

L'apprenti bénéficie d'un examen médical d'embauche prévu aux articles R. 4623-22 à R. 4624-27 au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche → [Article R.6222-36 du Code du travail](#)

L'obligation de cette visite est rappelée par la circulaire du 8 avril 2015 qui conseille de la planifier un mois avant la prise de fonctions de l'apprenti.

11/ La discipline

11-1/ LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

L'autorité territoriale dispose du pouvoir disciplinaire sur l'apprenti :

Les sanctions qui peuvent être mises en place sont :

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

Pour mettre en place une procédure disciplinaire, la collectivité doit se référer au Code du Travail (Articles L.1331-1; L-1132-1 ; L.1132-2 ; L.1132-3 du Code du travail). Si l'apprenti est mineur, les parents doivent être convoqués à l'entretien.

11-2/ LA MEDIATION

Pour les employeurs publics, un médiateur est désigné pour résoudre les différends entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage.

« La médiation prévue par l'article [L. 6222-18](#) du Code du travail est assurée soit par le médiateur soit par le service de ressources humaines de la collectivité territoriale ou de l'établissement dont relève l'apprenti. Cette médiation est mise en œuvre dans les conditions prévues à l'article [D. 6222-21-1](#) du Code du travail »

→ [Article D.6274-1 du Code du travail](#)

12/ La fin du contrat d'apprentissage

[L'article L.6222-18 du Code du travail](#) prévoit les motifs pour lesquels le contrat d'apprentissage peut être rompu :

- Par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Il s'agit d'une sorte de « période d'essai ». Le contrat est résilié sans préavis ni indemnité par l'une ou l'autre partie → [Article L.6222-21 du Code du travail](#)
- Par accord écrit signé des deux parties après les 45 jours mentionnés ci-dessus.
 - A l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis de 7 jours calendaires → [Article D6222-21-1 du Code du travail](#). L'apprenti doit, au préalable, solliciter le service désigné de médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal.
 - « En cas de rupture du contrat d'apprentissage, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation. L'apprenti bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle. » → [Article L.6222-18-2 du Code du travail](#)
 - Sans délai en cas de :
 - Force majeure,
 - De faute grave de l'apprenti,
 - D'inaptitude constatée par le médecin du travail.
 - D'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA

La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles [L. 1232-2](#) à L. 1232-6 et [L. 1332-3](#) à L. 1332-5 du Code du travail.

S'agissant de l'exclusion définitive par le CFA, il est prévu « qu'à défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun [...]. L'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement [...] pour motif personnel. » → [Article L.6222-18-1 du Code du travail](#)

- En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur.
→ [Article L.6222-19 du Code du travail](#)

« Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture, et par tout moyen approprié, à l'unité départementale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. » → [Article D.6275-5 du Code du travail](#)

LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

La présentation ci-dessous décrit succinctement les étapes de recrutement d'un apprenti. Vous pouvez utilement vous référer au [guide de l'apprenti](#) du CNFPT qui décrit plus en détail toutes ces étapes.

1/ Identifier les besoins

Il appartient tout d'abord à l'employeur territorial d'identifier ses besoins et les possibilités d'accueil (en termes de locaux, de matériel et d'équipement, de coût [crédits à voter au budget], de disponibilité du maître d'apprentissage) d'un ou de plusieurs apprentis.

2/ Rédiger une fiche de poste

Il convient également de déterminer les missions pouvant être confiées à l'apprenti et d'établir en conséquence une fiche de poste. Un modèle de fiche de poste est proposé par le guide du CNFPT précité

3/ Saisir le comité social territorial

Conformément à l'article [L. 6227-4 du code du travail](#), les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis doivent faire l'objet d'un avis du comité technique (et donc des futurs comités sociaux territoriaux) préalablement à la délibération autorisant le recours à l'apprentissage. Le comité ne rend qu'un avis qui ne lie pas l'autorité territoriale. Cette instance consultative examine annuellement un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage.

4/ Délibérer pour autoriser l'accueil d'un (de plusieurs) apprenti(s)

Une fois l'avis du comité social territorial rendu, l'organe délibérant peut adopter une délibération qui valide le recours à l'apprentissage et autorise l'autorité territoriale (Maire/Président) à signer les documents liés au recrutement d'un apprenti et à l'exécution de son contrat d'apprentissage. La délibération doit également déterminer le coût financier afférent au recrutement d'un apprenti.

Il est conseillé de prendre une délibération générale qui recense les domaines sur lesquels la collectivité ou l'établissement souhaite recourir à l'apprentissage et les coûts estimatifs pour éviter de délibérer à chaque recrutement d'apprenti. Cette délibération peut être régulièrement mise à jour si la structure recrute beaucoup d'apprentis

→ [cf. Modèle de délibération de recours à l'apprentissage](#)



5/ Engager le recrutement

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent diffuser leurs offres de stage sur le site du Ministère de la transformation et de la fonction publiques dénommé « [Place de l'apprentissage et des stages – PASS](#) »

Le site propose un guide recruteur et un guide candidat pour respectivement publier et consulter des offres.

A défaut de publier sur ce site national ou en complément, les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent publier leurs offres d'emploi sur leur site internet et les réseaux sociaux.

La collectivité territoriale ou l'établissement doit rédiger et publier une offre d'emploi. Il est conseillé de transmettre cette offre aux organismes suivants :

- Centre de gestion
- Pôle emploi
- Missions locales
- PLIE
- CFA

L'offre sera également publiée sur le site internet de la collectivité ou de l'établissement.

6/ Sélectionner les candidatures et organiser les entretiens de recrutement

Un guide d'entretien est fourni par le guide du CNFPT précité

Les points de vigilance lors de l'entretien sont les suivants :

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

© Source CDG 77

7/ Inscrire l'apprenti au CFA

Cette étape est obligatoire.

Elle se traduit par la signature de la convention de formation entre l'employeur territorial et le CFA ;

8/ Rédiger et signer le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est formalisé par le CERFA F13. Une notice l'accompagne pour aider les collectivités à le compléter. Il est conclu entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal s'il est mineur et signé par les parties en trois exemplaires.

Une fois le contrat d'apprentissage signé par les parties, il conviendra d'envoyer les exemplaires du contrat au CFA avant toute transmission à la DIRECCTE pour enregistrement.

Le contrat d'apprentissage est déposé auprès du représentant de l'Etat dans le département du lieu d'exécution du contrat → [Article L.6227-11 du Code du travail](#)

Au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet ce contrat, accompagné des conventions afférentes à ce contrat, éventuellement par voie dématérialisée → [Article D.6224-1 du Code du travail](#)

A la réception du dossier, la DIRECCTE dispose d'un délai de 20 ouvrables à compter du jour 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 → [Article R6224-3 du Code du travail](#)

9/ Désigner le maître d'apprentissage

- Cette désignation est matérialisée dans la convention avec le CFA.
- L'autorité territoriale signe et notifie un arrêté d'attribution de NBI au maître d'apprentissage

10/ Organiser les visites médicales

L'apprenti doit être soumis à une visite auprès d'un médecin agréé et le cas échéant auprès du médecin de prévention.

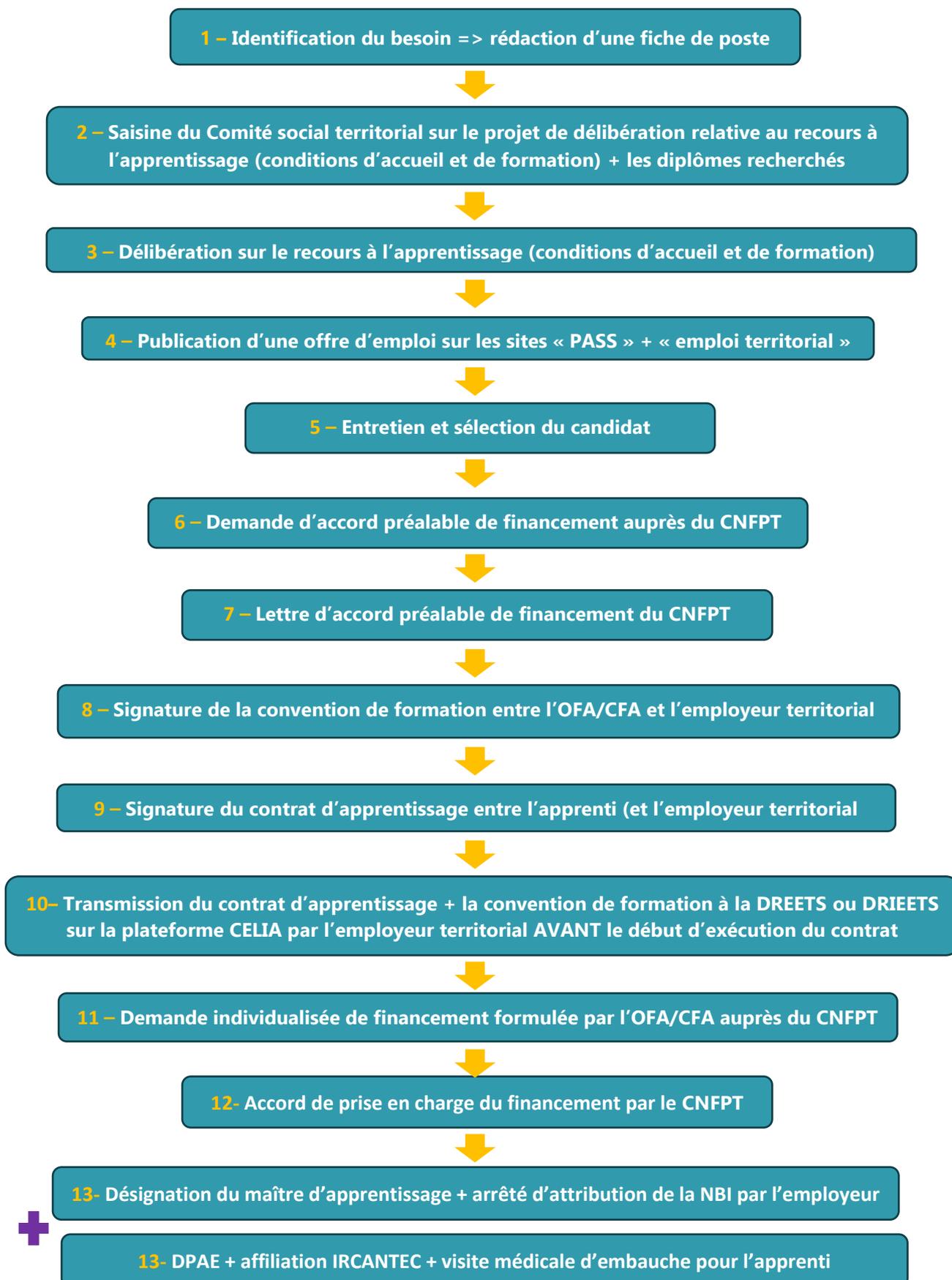
11/ Déclarer l'apprenti auprès des organismes

Cela concerne :

- Pôle emploi pour l'assurance chômage
- L'URSSAF via la DSN pour les charges sociales
- L'IRCANTEC pour la retraite



→ Schéma de procédure de recrutement d'un apprenti



LE FINANCEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1/ La prise en charge des frais de formation par le CNFPT

1-1/ UNE MISSION GENERALE DU CNFPT

« Le Centre national de la fonction publique territoriale assure : 4° Le recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage dans les collectivités territoriales et les établissements ainsi que la mise en œuvre d'actions visant au développement dudit apprentissage » → [Article L.451-8 du Code général de la fonction publique](#)

Ce principe est rappelé par le décret n°2022-280 du 28 février 2022 : « Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé du recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage ainsi que de la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant. » → [Article 1 du décret n°2022-280 du 28 février 2022](#)

1-2/ UN PRINCIPE DE PRISE EN CHARGE INTEGRALE

Initialement et jusqu'à sa modification le 18 août 2022, l'article L.451-11 du Code général de la fonction publique prévoyait une prise en charge à hauteur de 50% des frais de formation. Désormais, cette limite n'existe plus. La prise en charge des frais de formation par le CNFPT devient intégrale.

« Le Centre national de la fonction publique territoriale verse aux centres de formation d'apprentis les frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements mentionnés à l'article L. 4. [...] » → [Article L.451-11 du Code général de la fonction publique](#)

Cette prise en charge à 100% a été validée par le conseil d'administration du CNFPT.
→ [Délibération n°2022-063 du 17 mai 2022 du CNFPT](#)

1-3/ LES CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE

Désormais, 2 conditions sont imposées pour la prise en charge des frais de formation des apprentis par le CNFPT.

1-3-1/ L'ACCORD PREALABLE DU CNFPT

Sont bénéficiaires de la prise en charge des frais de formation :

- Tous les OFA/CFA remplissant les conditions suivantes
 - référencés et enregistrés en tant qu'organismes de formation, et dont les statuts mentionnent expressément dans leur objet l'activité de formation en apprentissage → [Article L. 6231-5 du Code du travail](#)
 - bénéficiant de la certification QUALIOPFI
 - bénéficiant d'une accréditation du CNFPT



- Toutes les collectivités territoriales et établissements publics locaux disposant d'un accord préalable de financement

Une fois ces conditions réunies, l'OFA/CFA doit déposer une demande individualisée de financement auprès du CNFPT qui lui délivrera un accord préalable de prise en charge financière

→ [Article 2 du décret n°2022-280 du 28 février 2022](#)

La facturation sera gérée par l'OFA/CFA.

Le détail de ces démarches est présenté dans le [règlement relatif au financement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale du CNFPT](#) applicable depuis le 1^{er} janvier 2023.

1-3-2/ L'INTEGRATION DANS LA LISTE DES METIERS EN TENSION

Le Gouvernement incite les employeurs territoriaux à augmenter leurs objectifs de recrutement d'apprentis

→ [Circulaire n°6394/SG du 10 mars 2023](#)

A cet effet, [l'article L.451-11 du Code général de la fonction publique](#) prévoit désormais que « *Les modalités de mise en œuvre des actions et des financements en matière d'apprentissage sont définies dans le cadre d'une convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'Etat et le Centre national de la fonction publique territoriale.* »

La convention d'objectifs et de moyens signée par le CNFPT et l'Etat pour les années 2023, 2024 et 2025 prévoit un objectif de financement de 9000 contrats par an.

Au regard des intentions de recrutement croissantes des collectivités depuis 2020, le CNFPT a défini 3 critères de prise en charge des frais de formation des contrats d'apprentissage :

- La participation au recensement des intentions de recrutement
- La priorisation des métiers en tension. Le diplôme préparé par l'apprenti doit s'inscrire dans une liste de 44 métiers considérés en tension. → [Cf. la liste des 44 métiers en tension](#)
- Le nombre d'équivalents temps plein inscrits au tableau des emplois permanents de la collectivité ou de l'établissement

→ [Délibération n°2023-148 du 20 décembre 2023](#)

1-3-3/ LES MONTANTS MAXIMAUX DE PRISE EN CHARGE

Dans la réalité, le CNFPT ne prend pas en charge l'intégralité du coût de la formation. Son intervention s'effectue dans la limite de certains montants.

Chaque année, le CNFPT et France compétences « *déterminent dans le cadre d'une convention annuelle conclue au plus tard le 30 juin les montants maximaux de prise en charge des frais de formation des apprentis, [...] Ces montants sont réexaminés chaque année.* » → [Article 3 du décret n°2020-786 du 26 juin 2020](#)

Le financement du CNFPT s'appuie ainsi sur un référentiel spécifique pour le secteur public local. Celui-ci fixe, pour une formation donnée, le coût annuel maximal. Ce référentiel figurait initialement à l'annexe 2 du décret n°2019-956 du 13 septembre 2019. Toutefois, cette annexe 2 a été abrogée par le [décret n°2020-1076 du 20 août 2020](#).

Ce référentiel est désormais fixé par France Compétences. Il est accessible sur son [site internet](#). Sa dernière version date du 18 juillet 2024. → [Cf. référentiel unique du 18 juillet 2024](#)

Le versement de la prise en charge financière s'effectue dans la limite des montants maximaux définis dans le référentiel unique : « *Ce versement s'effectue dans la limite des montants maximaux de prise en charge définis en application du I de l'article 3 et selon les modalités et le calendrier fixés à l'article R. 6332-25 du code du travail.* » → [Article 2 du décret n°2022-280 du 28 février 2022](#)

1-3-4/ LES FRAIS PRIS EN COMPTE

- La prise en charge du CNFPT concerne les frais pédagogiques (frais de formation)
 - Les autres frais sont par principe exclus :
 - La rémunération de l'apprenti. Elle relève de la collectivité ou l'établissement qui l'emploie.
 - Les frais annexes. Le décret du 28 février 2022 rappelle que « *« Les frais annexes mentionnés à l'article D. 6332-83 du code du travail, la modulation prévue au 1° de l'article L. 6523-2-3 du code du travail au titre de l'accompagnement social des apprentis les plus en difficulté, ainsi que la majoration pour les apprentis bénéficiant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) mentionnée à l'article D. 6332-82 du code du travail ne rentrent pas dans le calcul du financement versé par le Centre national de la fonction publique territoriale. Toutefois, ce dernier peut, par délibération de son conseil d'administration, prendre en charge tout ou partie de ces frais, la modulation prévue au 1° de l'article L. 6523-2-3 du code du travail, ainsi que la majoration pour les apprentis RQTH.* »
- [Article 2 du décret n°2022-280 du 28 février 2022](#)

Cela implique que :

- Les frais annexes des apprentis (hébergement, restauration, acquisition de premier équipement pédagogique [ex : ordinateur portable], frais de mobilité internationale) ne sont pas pris en charge par le CNFPT.
- La modulation au titre de l'accompagnement social des apprentis les plus en difficulté pour les apprentis situés en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon ne s'applique pas.
- A l'inverse, le conseil d'administration a retenu la faculté ouverte par l'article 2 du décret n°2022-280 du 28 février 2022 de retenir *la majoration pour les apprentis bénéficiant d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH)* → [Délibération n°2022-063 du 17 mai 2022 du CNFPT](#)



A NOTER : L'aide forfaitaire exceptionnelle

Les collectivités territoriales et établissements publics qui ont recruté un apprenti entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021 perçoivent une aide forfaitaire de l'Etat de 3000 euros.

→ [Décret n°2020-1622 du 18 décembre 2020](#)

2/ Le financement du CNFPT

2-1/ LE VERSEMENT D'UNE COTISATION OBLIGATOIRE + UNE MAJORATION SPECIFIQUE

Cela signifie que chaque collectivité territoriale et établissement public local verse :

- Une cotisation obligatoire

Elle ne peut excéder 0,90%. Pour l'année 2023, son taux est fixé à 0,9%

→ [Délibération n°2023-104 du 11 octobre 2023 du CNFPT](#)

- Une majoration

Suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le CNFPT a reçu pour mission de prendre en charge les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements. A ce titre, il est tenu de verser aux centres de formation des apprentis (CFA) une contribution fixée initialement à 50% de ces frais de formation.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le CNFPT verse aux CFA et prend donc à sa charge 100% des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et établissements publics.

Afin de financer cette prise en charge intégrale des frais de formation, une majoration à la cotisation obligatoire au CNFPT a été créée.

« La cotisation obligatoire mentionnée au 1^o de l'article L. 451-17 est assortie d'une majoration affectée au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements mentionnés à l'article L. 4. Cette majoration est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents dans les conditions prévues aux deux derniers alinéas de l'article L. 451-18. Son taux est fixé annuellement par le conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale, dans la limite d'un plafond de 0,1 %. »

→ [Article L.451-19-1 du Code général de la fonction publique](#)

Au 1^{er} janvier 2024, le taux de cette cotisation est fixé à 0,10 %.

→ [Délibération n°2023-106 du 11 octobre 2023 du CNFPT](#)

Le CNFPT dédie une page de son site internet aux règles de cotisation → [page « la cotisation au CNFPT »](#)

« La cotisation obligatoire [...] ainsi que les majorations mentionnées aux articles L. 451-19 et L. 451-19-1, sont recouvrés et contrôlés par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général. »

→ [Article L.451-20 du Code général de la fonction publique](#)

Cela signifie que le versement de la cotisation obligatoire et de la majoration s'effectue directement via la DSN et figurent sur le bulletin de paie de chaque agent.

2-2/ LE VERSEMENT D'UNE CONTRIBUTION DE FRANCE COMPETENCES ET DE L'ÉTAT

Dans sa version en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2023, l'article L.451-11 du Code général de la fonction publique prévoyait que « *Le Centre national de la fonction publique territoriale verse aux centres de formation d'apprentis les frais de formation des apprentis employés par les collectivités et les établissements mentionnés à l'article L. 4. A ce titre, il bénéficie [...] d'une contribution annuelle de l'institution nationale mentionnée à l'article L. 6123-5 du code du travail et d'une contribution de l'Etat.* »

Or, contrairement aux accords conclus avec les associations d'élus locaux et le CNFPT, le Gouvernement a introduit un amendement dans la loi de finances pour 2023 qui modifie la rédaction de cet article et rend facultative non seulement la contribution de l'Etat mais également celle de France compétences

A ce titre, il [...] peut bénéficier d'une contribution annuelle de l'institution nationale mentionnée à l'article L. 6123-5 du code du travail et d'une contribution de l'Etat. Le financement des frais de formation des apprentis par le Centre national de la fonction publique territoriale est retracé dans un budget annexe à son budget.»

→ [Article L.451-11 du Code général de la fonction publique](#) (modifié par l'article 159 de la loi n°2022-1726 du 30 décembre 2022)

Enfin, la circulaire du Premier ministre du 10 mars 2023 confirme la réduction progressive puis l'extinction du financement de ces deux institutions : « *Enfin, s'agissant des employeurs de la fonction publique territoriale, l'État poursuivra, dans une logique de montée en charge du dispositif sur la période 2023-2025, sa contribution à hauteur de 15 millions d'euros annuels pour le financement de la formation des apprentis, France compétence contribuant de son côté à hauteur de 15 millions d'euros en 2023, 10 millions d'euros en 2024 et 5 millions d'euros en 2025.* »

En l'état, la question du financement pérenne de l'apprentissage au sein de la fonction publique n'est pas définitivement tranchée et laisse peser une menace de rupture de financement des contrats d'apprentissage sur la tête des collectivités territoriales et leurs établissements publics.

L'APPRENTISSAGE ET LE HANDICAP

1/ L'aménagement des conditions d'apprentissage

1-1/ LA DUREE DE L'APPRENTISSAGE

« Lorsque l'état de l'apprenti handicapé l'exige, l'enseignement dispensé dans le centre de formation d'apprentis en vue de conduire au diplôme prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus. »

→ [Article R.6222-47 du Code du travail](#)

« Dans ce cas de figure, la durée de l'apprentissage est prolongée d'un an au plus, sans faire obstacle à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nouveau contrat avec un autre employeur. » → [Article R.6222-48 du Code du travail](#)

1-2/ LE TEMPS DE FORMATION

Le médecin du travail peut proposer un aménagement du temps de travail de l'apprenti reconnu travailleur handicapé. Il en informe le référent handicap de la collectivité ou de l'établissement

→ [Article R.6222-49-1 du Code du travail](#)

Suivant la nature du handicap de l'apprenti, un aménagement de la formation peut être nécessaire. Il peut s'agir de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des locaux.

De même, « Lorsque l'apprenti n'est pas en mesure, en raison de son handicap, de fréquenter le centre de formation d'apprentis correspondant à la formation prévue au contrat, il peut être autorisé :

1° Soit à suivre cette formation à distance ;

2° Soit à suivre à distance une formation ou un enseignement pratique et théorique équivalents à celui dispensé en centre. »

Cette autorisation est délivrée après un avis favorable du médecin traitant de l'apprenti ou du médecin de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les aménagement validés doivent figurer dans la convention conclue entre la collectivité territoriale ou l'établissement et le CFA.

→ [Article R.6222-50 du Code du travail](#)

L'éventuel aménagement du poste de travail au sein du service de la collectivité ou de l'établissement employeur doit également être réfléchi le cas échéant.

2/ Les aides du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Pour développer l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap, le FIPHFP propose plusieurs aides :

- aide à l'apprenti de 1 525 € la première année du contrat pour couvrir les frais courants (achat de matériels scolaire et professionnel) ;
- prise en charge du salaire à hauteur de 80% ;
- remboursement des frais de formation jusqu'à 10 000€ pendant 36 mois par cycle de formation ;
- possibilité de faire bénéficier le maître d'apprentissage d'une formation ;
- aide financière à l'adaptation du poste en cas de besoin.

Cf. [Les aides du FIPHFP pour recruter un collaborateur en situation de handicap](#)

LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Comme dans le secteur privé, l'apprenti du secteur public doit être accompagné par un maître d'apprentissage disposant des compétences professionnelles adaptées et nécessaires et cette mission.

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

→ [Article L.6223-5 du Code du travail](#)

Pour cela, l'employeur doit :

- Permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.
- Faire bénéficier au maître d'apprentissage 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.

« Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Pour les contrats conclus en application de l'article [L. 6227-1](#) (contrat d'apprentissage conclu par une personne morale) les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire. » → [Article L.6223-8-1 du Code du travail](#)

A ce titre, il ressort de l'article [D. 6273-1 du code du travail](#) (spécifique aux maîtres d'apprentissage du secteur public) que sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Un maître d'apprentissage ne peut superviser plus de deux apprentis. → [Article R.6223-6 du Code du travail](#)

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés. → [Article L.6223-6 du Code du travail](#)

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un maître d'apprentissage référent est désigné.

Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

→ [Article R.6223-23 du Code du travail](#)

Cette fonction de référent justifie que l'agent qui exerce cette mission perçoive la NBI liée à la fonction de maître d'apprentissage.

Les maîtres d'apprentissage qui sont par ailleurs fonctionnaires perçoivent ainsi en compensation de cette mission, une NBI de 20 points → [décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006](#), point 22 de l'annexe).

 **A NOTER :** Le [décret n°2021-1861 du 27 décembre 2021](#) qui ouvre droit au versement d'une allocation forfaitaire pour les maîtres d'apprentissage n'est pas applicable aux agents publics territoriaux. Elle vaut uniquement pour les agents de l'Etat

LES SUITES DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Si l'apprenti souhaite poursuivre son activité au sein de la fonction publique territoriale, 3 voies s'offrent à lui :

1/ Le recrutement sans concours en catégorie C

L'apprenti peut bénéficier de la voie d'accès sans concours aux grades de l'échelle 1 de la catégorie C

→ [Article L.326-1 du Code général de la fonction publique](#)

- Le cadre d'emplois des adjoints administratifs en qualité d'adjoint administratif ;
- Le cadre d'emplois des adjoints d'animation en qualité d'adjoint d'animation ;
- Le cadre d'emplois des adjoints techniques en qualité d'adjoint technique ;
- Le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine en qualité d'adjoint du patrimoine ;
- Le cadre d'emplois des agents sociaux en qualité d'agent social.

2/ Le concours

→ Cf. [rubrique concours et examens professionnels](#)

3/ L'expérimentation de la titularisation des apprentis en situation de handicap

Pris en application de la loi TFP, le [décret n°2020-530 du 5 mai 2020](#) définit les modalités de mise en œuvre du dispositif expérimental créé pour une durée de 5 ans permettant la titularisation dans la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage effectué au sein de la fonction publique.

Ce décret précise les conditions d'ouverture de la procédure de titularisation par les administrations, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement au moment de la titularisation.



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :

Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour

