



■ **L'apprentissage pas à pas**  
dans la fonction publique territoriale en Gironde

Introduction : le contrat d'apprentissage .....	4
---	---

Check-list des étapes de la signature d'un contrat d'apprentissage 2025 .....	5
---	---

## 1 Repérer les opportunités et la faisabilité ..... 6

▪ Pourquoi recruter un apprenti ?.....	7
□ Zoom sur les petites et toutes petites collectivités.....	8
▪ Quel métier ? / Quelle formation ?.....	8
□ Zoom sur l'apprentissage dans le domaine des services aux personnes .....	10
▪ Quel organisme de formation ? .....	11
□ Certification Qualiopi .....	11
□ Accueil des apprentis en situation de handicap .....	12
▪ Quel coût ? .....	12
□ Coût de la rémunération de l'apprenti.....	13
□ Coût de la formation / Prise en charge par le CNFPT.....	16
▪ Quelle durée ? / Quel calendrier ? .....	22
□ Durée du contrat d'apprentissage .....	22
□ Durée de la formation.....	23
□ Calendrier et dates du contrat.....	23
▪ Quels engagements ?.....	26
□ Les obligations de l'employeur .....	26
□ Les obligations de l'apprenti .....	27
□ Les obligations de l'organisme de formation .....	28

## 2 Définir les missions et les solutions d'accueil ..... 31

▪ Le maître d'apprentissage .....	32
▪ La fiche de poste et les conditions de travail de l'apprenti.....	35
□ Les travaux interdits et les travaux réglementés.....	37
▪ La compensation du handicap .....	38

## 3 Pourvoir aux obligations administratives légales ..... 40

▪ Recueillir l'avis du Comité Social Territorial .....	41
▪ Prendre une délibération autorisant le recours à l'apprentissage .....	41

## 4 Recruter l'apprenti et signer le contrat d'apprentissage ..... 43

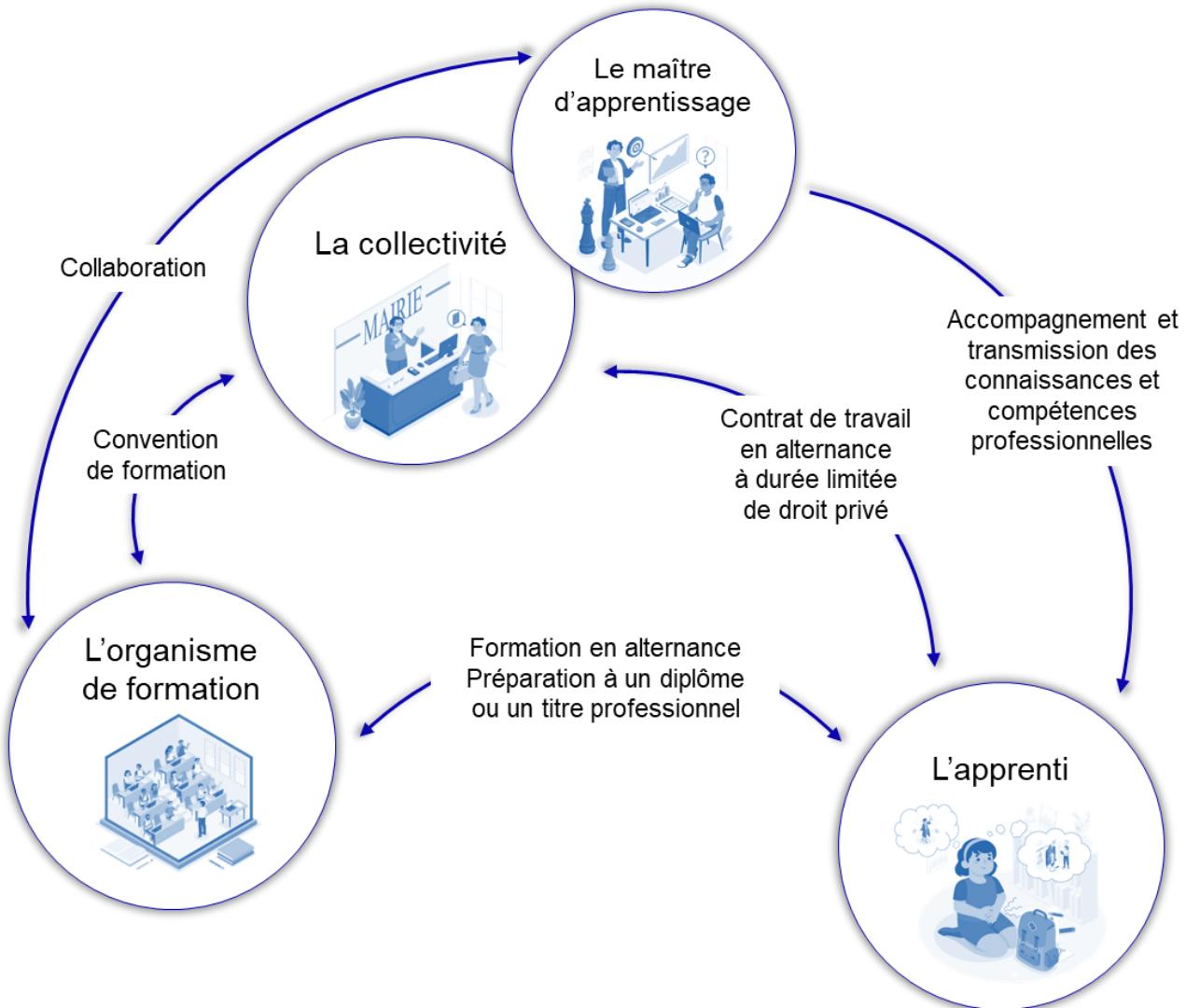
▪ Le sourcing.....	44
□ A qui s'adresse le contrat d'apprentissage .....	44
□ La diffusion des offres de contrat d'apprentissage .....	46
▪ Les entretiens d'embauche .....	47
□ Deux dispositifs pour sécuriser un recrutement.....	49
▪ L'expérience candidat.....	49
▪ Le CERFA du contrat d'apprentissage .....	52
▪ Le régime d'assurance chômage .....	53
▪ L'affiliation au régime de retraite .....	54
▪ Les conventions de formation.....	55
□ La convention de formation du contrat d'apprentissage .....	55
□ la convention de réduction ou allongement de la durée.....	55
▪ La déclaration préalable à l'embauche.....	56
▪ La visite médicale d'information et de prévention .....	56
▪ Les complémentaires santé et prévoyance .....	58

<b>5 Exécuter le contrat d'apprentissage .....</b>	<b>59</b>
▪ L'accueil de l'apprenti.....	60
▪ La "période d'essai" .....	63
▪ Le temps de travail .....	65
□ La durée du travail.....	65
□ Les heures supplémentaires .....	66
□ Les astreintes .....	66
□ Les absences et retards injustifiés .....	67
□ Le droit de grève en apprentissage .....	68
▪ Les congés.....	69
□ Les congés payés .....	69
□ La récupération du temps de travail (RTT) .....	69
□ Les jours fériés .....	70
□ Les autorisations spéciales d'absence .....	70
□ Les congés pour révision .....	70
□ La journée défense et citoyenneté (JDC).....	71
□ Les congés sans solde .....	71
□ Les congés de maternité et paternité.....	71
▪ La maladie .....	72
□ Le congé maladie.....	72
□ L'accident de travail .....	74
□ L'accident de trajet .....	75
□ La maladie professionnelle.....	75
▪ La discipline .....	75
▪ La rémunération.....	78
□ Déclaration de l'apprenti en DSN .....	78
□ Les primes .....	80
□ Les frais de transport et de déplacement .....	81
<b>6 Les modifications possibles du contrat d'apprentissage .....</b>	<b>83</b>
▪ L'avenant .....	84
▪ La résiliation.....	85
□ La résiliation durant la période d'essai.....	85
□ La résiliation hors période d'essai .....	86
▪ La mobilité internationale .....	89
<b>7 Les apprentis en situation de handicap .....</b>	<b>90</b>
▪ Les aménagements en faveur des personnes handicapées.....	91
▪ Les aides financières du FIPHFP .....	92
<b>8 Et après.....</b>	<b>95</b>
▪ La fin du contrat .....	96
▪ Le recrutement de l'apprenti.....	97
□ Le recrutement direct .....	97
□ Le recrutement par voie de concours .....	97
□ Le recrutement par voie dérogatoire .....	98
□ La titularisation à l'issue du contrat d'apprentissage .....	98
<b>Annexes.....</b>	<b>99</b>

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail en alternance qui comprend, pour l'apprenti, des périodes de formation pratique et d'emploi au sein de la collectivité ou établissement public territorial et des périodes de formation au sein d'un organisme de formation.

C'est un contrat à durée limitée de droit privé, conclu entre la collectivité ou l'établissement public territorial (l'employeur) et l'apprenti (le salarié / l'agent).

Est annexée au contrat, une convention de formation, signée entre l'employeur et l'organisme de formation qui dispense les enseignements à l'apprenti en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.



# Check-list des étapes administratives de la signature d'un contrat d'apprentissage

- 1 Repérage des opportunités et de la faisabilité. Identification du maître d'apprentissage.  
- page 6 -
- 2 Réponse au recensement des intentions de recrutements d'apprentis du CNFPT.  
- page 16 -
- 3 Recueil de l'avis du Comité Social Territorial (CST).  
- page 41 -
- 4 Délibération autorisant le recours à l'apprentissage.  
- page 41 -
- 5 Demande d'accord préalable de financement (APF) au CNFPT, le cas échéant.  
- page 17 -
- 6 Signature du contrat d'apprentissage.  
- page 52 -
- 7 Signature de la convention de formation avec l'organisme de formation.  
- page 55 -
- 8 Transmission du contrat d'apprentissage et de la convention de formation à la DDETS.  
- page 52 -
- 9 Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSAFF.  
- page 56 -
- 10 Arrêté d'attribution au maître d'apprentissage d'une NBI de 20 points, le cas échéant.  
- page 33 -
- 11 Prise de rendez-vous pour la visite d'information et de prévention de l'apprenti.  
- page 56 -
- 12 Sollicitation des aides du FIPHFP pour l'apprenti en situation de handicap.  
- page 92 -

# 1 Repérer les opportunités et la faisabilité

	Page
■ Pourquoi embaucher un apprenti ?	7
□ Zoom sur les petites et toutes petites collectivités	8
■ Quel métier ? / Quelle formation ?	8
□ Zoom sur l'apprentissage dans le domaine des services aux personnes	10
■ Quel organisme de formation ?	11
□ Certification Qualiopi	11
□ Accueil des apprentis en situation de handicap	12
■ Quel coût ?	12
□ Coût de la rémunération de l'apprenti	13
□ Coût de la formation / Prise en charge par le CNFPT	16
■ Quelle durée ? Quel calendrier ?	22
□ Durée du contrat d'apprentissage	22
□ Durée de la formation	23
□ Calendrier et dates du contrat	23
■ Quels engagements ?	26
□ Les obligations de l'employeur	26
□ Les obligations de l'apprenti	27
□ Les obligations de l'organisme de formation	28

## ■ Pourquoi embaucher un apprenti ?

Le contrat d'apprentissage représente une réelle opportunité pour les collectivités territoriales.

Il permet de :

**Anticiper** le départ à la retraite d'un agent.



**Contribuer** à l'insertion professionnelle des jeunes.



**Répondre** favorablement à une candidature.



**Recruter** et former un nouvel agent aux besoins spécifiques et à la culture de la collectivité.



**Développer** un service aux administrés et/ou travailler sur un projet non traité autrement.



**Diversifier** le profil des agents.



**Accroître** les compétences et motivations d'un agent en lui confiant la mission de maître d'apprentissage



**Bénéficier** d'un regard neuf et de connaissances et techniques récentes.



**Satisfaire** à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.



**Poursuivre** l'accompagnement d'une personne reçue en stage ou en contrat aidé.



**Profiter** d'un coût salarial avantageux et diminuer les coûts de recrutement.



**Valoriser** sa marque employeur, enjeu majeur du recrutement.



### Apprentis en situation de handicap

Les apprentis en situation de handicap peuvent être comptabilisés comme des unités dans le calcul des 6 % du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Pour ce faire, les apprentis concernés doivent avoir cette qualité de BOE (voir page 45), être présents dans les effectifs au 31 décembre N-1 et avoir été rémunérés au moins 6 mois durant cette année N-1.

 Source FIPHFP  
<https://www.fiphfp.fr/faq>

## □ Zoom sur les petites et toutes petites collectivités

**Même les petites, voire toutes petites, collectivités peuvent accueillir un apprenti !**

Le Code du travail prévoit, quand l'activité n'est pas suffisante pour confier à l'apprenti le volume de travail nécessaire à son apprentissage, de le partager avec un autre employeur.

Chaque collectivité doit présenter le dossier en CST (voir page 41), prendre une délibération autorisant le recours à l'apprentissage (voir page 41) et signer une convention tripartite organisant les périodes de formation au sein des deux collectivités.

 Articles L6227-3, D6271-1 et suivants, R6223-10 et R6223-11 du Code du travail

 Annexe 1  
Exemple de convention tripartite organisant les périodes de formation au sein de deux collectivités page 100



Par la formation de futurs agents aux emplois actuels et futurs de la collectivité, l'apprentissage a toute sa place dans une démarche de **gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences** (GPEEC).

La GPEEC est une démarche prospective de gestion des ressources humaines. Elle permet, sur la base d'informations sur les effectifs, les missions et compétences des services, l'évolution de ces missions et des métiers ainsi que des mouvements démographiques, de concevoir et mettre en œuvre une stratégie visant à adapter, de façon anticipée, les besoins en ressources humaines de la collectivité, en termes d'emplois, d'effectifs et de compétences.

Le Centre de gestion de la Gironde propose aux collectivités la mise à disposition d'un module de GPEEC intégré à l'application "Données sociales" et un accompagnement à son exploitation dont la réalisation de synthèses permettant d'évaluer les moyens humains disponibles, les départs en retraite à 3 et 6 ans...

Informations complémentaires :  [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr) - [emploi@cdg33.fr](mailto:emploi@cdg33.fr) -  05 56 11 93 06

## ■ Quel métier ? Quelle formation ?

L'apprentissage permet de former à **tous les métiers de toutes les filières** (technique, administrative, culturelle, animation... - à l'exception des pompiers et policiers) et à tous les niveaux de qualification, **du CAP au Master et diplôme d'ingénieur**.

Le contrat d'apprentissage a pour objet « l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ».

 Article L6211-1 du Code du travail

C'est lors des alternances en formation, que l'apprenti prépare un diplôme ou un titre professionnel.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation est du temps de travail effectif.

 Article L6222-24 du Code du travail



Le RNCP (Registre National des Certification Professionnelles) a pour objectif de tenir à disposition une information constamment à jour sur les certifications qui bénéficient d'une reconnaissance officielle. Tous les diplômes et titres professionnels reconnus par l'Etat y sont répertoriés.

Cette reconnaissance officielle, par France compétences, autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage, a pour but de garantir la pertinence des certifications et leur adéquation avec les besoins de l'économie.

- Un diplôme certifie un niveau de connaissances et de compétences, généralement acquis au terme d'études et de réussite à un examen.

Il existe des diplômes :

- nationaux, délivrés par les ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
- d'Etat, délivrés au nom de l'Etat par d'autres ministères, et souvent requis pour l'exercice de professions réglementées, notamment dans les champs de la santé, de l'animation et du travail social ;
- universitaires et d'établissements, délivrés par des institutions d'enseignement supérieur en leur nom propre.

- Un titre professionnel est une certification professionnelle délivrée au nom de l'Etat par le ministère du Travail et de l'Emploi.

Il s'obtient au terme d'un parcours de formation professionnelle dans un centre de formation agréé et certifie les compétences, aptitudes et connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité correspondant à un domaine professionnel.

Une nomenclature organise les diplômes et titres professionnels en niveaux de qualifications visés ou obtenus →

- Niveau 3 = infra Bac (CAP, BEP...)
- Niveau 4 = Bac
- Niveau 5 = Bac + 2
- Niveau 6 = Bac + 3
- Niveau 7 = Bac + 5...



La fiche de chaque certification, identifiée par son code RNCP et accessible en ligne sur le site de France Compétences, permet d'identifier le niveau de qualification obtenu à l'issue de la formation, les activités visées et les compétences attestées par la formation.

Outre de vérifier que la formation est adaptée aux missions que la collectivité souhaite confier à l'apprenti, ce document doit servir au maître d'apprentissage dans le cadre de sa mission d'organisation et d'évaluation de l'apprenti, en lien avec l'organisme de formation (voir page 32).

## □ Zoom sur l'apprentissage dans le domaine des services à la personne

# 4 questions de CCAS et CIAS

concernant le recrutement d'apprentis dans les services aux personnes



## Un apprenti aide à domicile peut-il intervenir seul chez un bénéficiaire ?

Oui !

Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose la présence continue du maître d'apprentissage auprès de l'apprenti. Ainsi, il ne lui est pas interdit d'intervenir seul sur site dans le cadre de sa formation pratique, par exemple au domicile d'un bénéficiaire.



Le maître d'apprentissage est responsable de la formation de l'apprenti qui, jusqu'à l'obtention de son diplôme ou titre, reste en cours d'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice du métier.



Formaliser un accompagnement continu de l'apprenti précisant le rôle de chacun (organisme de formation, maître d'apprentissage, apprenti...) et les étapes de l'accompagnement.

- Privilégier la constitution d'une équipe tutorale et intégrer l'apprenti dans la relation de travail collaboratif de toute la structure.
- Commencer par des interventions en binôme afin d'assurer une présentation de l'apprenti au bénéficiaire et lui permettre de découvrir l'environnement d'intervention.
- Avant toute intervention en autonomie, évaluer, avec l'organisme de formation, les compétences et capacités de l'apprenti à intervenir seul.
- Mettre en place des moyens de communication permanente (livret de liaison comprenant les numéros de téléphones utiles, système de visioconférence sur téléphone portable...).
- Organiser un feedback très régulier.



Sources :

- Article L6223-5 du Code du travail
- [www.fesp.fr](http://www.fesp.fr)
- Circulaire du 19/06/2023 Education nationale, Enseignement supérieur

## Un apprenti est-il comptabilisé dans le taux d'encadrement d'une crèche ?

Non !

Les apprentis ne sont pas comptabilisés dans le taux d'encadrement des établissements et services d'accueil non permanent de jeunes enfants sauf s'ils sont d'ores et déjà titulaires d'un diplôme ou titre professionnel en lien direct avec leur activité au sein de la structure ou si cette dernière bénéficie d'une dérogation accordée par la collectivité publique gestionnaire, après avis du président du conseil départemental.



Sources :

- Articles 1 et 2 de l'arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels autorisés à exercer dans les modes d'accueil du jeune enfant

## Un apprenti mineur peut-il travailler en EHPAD ?

Oui !

Plusieurs précautions sont nécessaires notamment concernant les temps de travail et les travaux interdits mais des dérogations pour les travailleurs mineurs en situation de formation professionnelle permettent d'employer un apprenti mineur au sein d'un EHPAD.



Veiller à ce que l'apprenti,

- bénéficie d'une visite médicale d'information et de prévention avant sa prise de poste et d'un suivi individuel - cette surveillance médicale renforcée est réalisée par le médecin du travail qui décide de la fréquence et de la nature des examens menés ;
- ne soit pas exposé à des risques pour sa santé, sa sécurité, sa moralité ou excédant ses forces ;
- respecte les temps et jours de travail appliqués aux jeunes travailleurs mineurs ;
- dispose d'un accompagnement régulier et formalisé par son maître d'apprentissage ou son équipe tutorale et son organisme de formation.



Le recrutement, en apprentissage, d'un jeune mineur impose de systématiquement obtenir une autorisation de travail du représentant légal du jeune.



Sources :

- Articles R6222-40-1, R4624-22, L3162-1, L4121-1 et L4153-8 du Code du travail
- Décret n°2016-1070 du 03 août 2016

## Un ATSEM peut-il être maître d'apprentissage ?

Oui !

Pour être maître d'apprentissage, il faut :

- être salarié de la structure, volontaire, majeur et remplir toutes les garanties de moralité ;
- justifier d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti d'une durée minimum de 2 ans ou seulement 1 an pour les titulaires d'un diplôme ou titre à visée professionnelle de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti.



Le maître d'apprentissage bénéficie, d'entre autres :

- une NBI de 20 points pendant toute la durée de cette mission supplémentaire,
- un aménagement de son temps de travail de façon à ce qu'il puisse se consacrer à l'apprenti et assurer la liaison avec le centre de formation,
- une déclaration de cette activité de maître d'apprentissage sur sa DSN afin d'alimenter son compte d'engagement citoyen (CEC) lui permettant d'acquérir jusqu'à 240 € de droits à formation inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).



Sources :

- Articles L6223-5, L6223-8-1, R6223-22, D6273-1, L6223-7 et L5151- du Code du travail
- Point 22 du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006

## ■ Quel organisme de formation ?

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a ouvert le champ de l'apprentissage à tout dispensateur de formation.

Ainsi, le centre de formation d'un apprenti peut être un CFA (Centre de Formation d'Apprentis - le plus souvent), une Maison Familiale Rurale (MFR), un lycée professionnel, une école de commerce, une université...

De plus, même s'il est plus simple de collaborer avec un organisme de formation de proximité, il est possible de le faire avec un organisme de formation d'un autre département voire d'une autre région.



Article L6351-1 A  
du Code du travail

Plusieurs sites permettent d'identifier les organismes proposant des formations par apprentissage, à partir d'un métier ou d'un diplôme.

Par exemple :



L'INFORMATION  
POUR L'ORIENTATION

 www.onisep.fr



CMAFormation

 www.cmaformation-na.fr



parcoursup  
Entrez dans l'enseignement supérieur

 www.parcoursup.gouv.fr

Contacter le ou les organismes de formation en amont des démarches de signature d'un contrat d'apprentissage permet de s'assurer des conditions et modalités de mise en œuvre de la formation de son futur apprenti.



Points à vérifier auprès de l'organisme de formation :

- Certification Qualiopi (voir ci-après)
- Accueil des apprentis en situation de handicap (voir page 12)
- Coût de la formation (voir page 16)
- Calendrier (voir page 23)

### □ Certification Qualiopi

Depuis le 1er janvier 2022, les organismes de formation doivent obligatoirement détenir la certification Qualiopi pour pouvoir bénéficier de financements publics ou paritaires (par exemple ceux du CNFPT). Par conséquent, la collectivité doit veiller à ce que l'organisme de formation avec lequel elle envisage de signer une convention de formation pour son apprenti soit titulaire de cette certification.



Qualiopi est la certification unique qui atteste de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences.

Elle est délivrée soit par des organismes certificateurs accrédités par le COFRAC (Comité Français d'Accréditation), soit par les instances de labellisation reconnues par France compétences, sur la base du Référentiel national qualité.

## □ Accueil des apprentis en situation de handicap

### Apprentis en situation de handicap

Conformément à la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et à l'article D.5211-1 du Code du travail, les organismes de formation sont tenus :

- d'accueillir les personnes handicapées en formation sans discrimination,
- de garantir l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, pour accéder à la formation et à la qualification, mais aussi pour leur permettre de valider leur parcours.



En Nouvelle-Aquitaine, cette obligation des centres de formation est accompagnée par le CRFH (Centre Ressource Formation Handicap) qui propose, entre autres, un affichage "handi-accueillant" aux organismes de formation ayant signé la charte régionale du Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (PRAFQPH) et engagés dans une démarche de progrès pour développer l'accessibilité de leurs formations (accessibilité des locaux et accessibilité pédagogique).

Le CRFH peut être sollicité, en amont et pendant la durée du contrat d'apprentissage, sur l'accessibilité et la compensation du handicap en formation.

A noter :

Depuis le 1er janvier 2019, tous les organismes de formation par apprentissage compte un référent handicap.

Ses missions consistent, entre autres, à assurer l'accueil et l'accompagnement des apprentis en situation de handicap, collaborer avec le maître d'apprentissage et prévoir et mettre en place les aménagements nécessaires au bon déroulement du parcours de formation.

C'est le référent handicap qui établit l'éventuelle majoration handicap qui peut venir s'ajouter aux coûts de formation (voir page 19).

## ■ Quel coût ?

Le coût d'un contrat d'apprentissage est principalement constitué des éléments suivants :

- la rémunération de l'apprenti (correspondant à un pourcentage du SMIC essentiellement déterminé par son âge, la certification préparée et son année de formation) ;
- les frais pédagogiques de la formation ;
- la NBI ou valorisation financière du maître d'apprentissage (voir page 33).

## □ Coût de la rémunération

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti au 01/11/2024  
sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires

Situation	moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1re année du contrat	27 % du SMIC <b>486,49 €</b>	43 % du SMIC <b>774,77 €</b>	53 % du SMIC <b>954,95 €</b>	
2e année du contrat	39 % du SMIC <b>702,70 €</b>	51 % du SMIC <b>918,92 €</b>	61 % du SMIC <b>1 099,10 €</b>	100 % du SMIC <b>1 801,80 €</b>
3e année du contrat	55 % du SMIC <b>990,99 €</b>	67 % du SMIC <b>1 207,21 €</b>	78 % du SMIC <b>1 405,40 €</b>	

- La rémunération des apprentis ne peut pas être inférieure à la grille de rémunération ci-dessus.



Article L6222-27  
du Code du travail

- Les alternances en formation sont considérées comme du temps de travail et sont, à ce titre, rémunérées.



Article L6222-24  
du Code du travail

- Les apprentis ne sont pas éligibles au régime indemnitaire.



Article D6222-29  
du Code du travail

- Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat (avec le même employeur ou un nouveau), sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent à condition qu'il ait obtenu son diplôme ou titre professionnel et sauf si la rémunération en fonction de son âge est plus favorable.

- Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

Par exemple, un apprenti préparant en apprentissage uniquement la 3<sup>e</sup> année d'un Bac professionnel, d'un BUT (Bachelor Universitaire de Technologie) ou d'une licence générale doit être rémunéré sur la base d'une 3<sup>e</sup> année d'apprentissage.

Autre exemple : un apprenti préparant en apprentissage uniquement la 2<sup>e</sup> année d'un master doit percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une 2<sup>e</sup> année d'apprentissage.



Article D6222-28-1  
du Code du travail

- Les apprentis préparant une licence professionnelle doivent percevoir une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.



Article D6222-32  
du Code du travail

- Une majoration de 15 points doit être appliquée si l'apprenti prépare, avec un contrat d'un an maximum, un diplôme équivalent à celui déjà obtenu et dont la qualification visée est en lien direct avec le diplôme ou le titre déjà obtenu.



Article D6222-30  
du Code du travail

Par exemple, un apprenti titulaire d'un master 2 de droit public concluant un nouveau contrat d'un an pour un master 2 en affaires publiques bénéficiera d'une rémunération majorée de 15 points (soit 76 % du SMIC si lors du premier master sa rémunération correspondait à 61 % du SMIC).

Autre exemple : un apprenti titulaire d'un CAP Jardinier Paysagiste concluant un nouveau contrat d'apprentissage d'un an pour préparer le CAP Travaux forestiers bénéficiera également d'une majoration de sa rémunération de 15 points (si sa rémunération correspondait à 39 % du SMIC, elle correspondra à 54 % du SMIC).

- En cas de redoublement avec prolongation du contrat d'apprentissage, le salaire de l'apprenti est équivalent à celui de l'année précédente.
- En cas d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage suite à une évaluation des compétences de l'apprenti par son organisme de formation ou suite à une mobilité à l'étranger, une activité militaire dans la réserve opérationnelle, un volontariat militaire, un engagement comme sapeur-pompier volontaire ou un service civique, le salaire à appliquer pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année d'exécution.



Article D6222-28  
du Code du travail



Article D6222-28-2  
du Code du travail

### Apprentis en situation de handicap

- Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée d'un an afin d'adapter l'enseignement aux contraintes de l'apprenti en situation de handicap, le salaire à appliquer est celui de la dernière année d'exécution majoré de 15 points.
- Les employeurs publics peuvent majorer la rémunération des apprentis de 10 ou 20 points (uniquement).
- **Les employeurs d'apprentis sont exonérés de la totalité des cotisations sociales** d'origine légale et conventionnelle à l'exclusion de la cotisation AT-MP (Accidents du travail et Maladies professionnelles).  
Précisément, les collectivités sont exonérées des cotisations et contributions suivantes :
  - cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ;
  - contributions solidarité autonomie (CSA), FNAL (Fonds National d'Aide au Logement), versement mobilité et dialogue social ;
  - cotisations patronales d'assurance chômage versées si vous avez adhéré au régime d'assurance chômage (voir page 53) ;
  - totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti dans la limite de 50 % du SMIC ; CSG-CRDS (voir page 54).



Articles R6222-47 et  
R6222-48 du Code  
du travail



Article D6272-2  
du Code du travail



Articles L6227-8-1  
et L6227-9  
du Code du travail



Source URSSAF  
[www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

Simulations à titre indicatif au 01/11/2024

	Apprenti - de 18 ans	Apprenti 18 - 20 ans	Apprenti 21 - 25 ans	Apprenti 26 ans et plus
<b>Apprenti en 1re année de CAP</b>	<b>27 % du SMIC</b>	<b>43 % du SMIC</b>	<b>53 % du SMIC</b>	<b>100 % du SMIC</b>
Rémunération brute mensuelle 1re année	486,49 €	774,77 €	954,95 €	1 801,80 €
Cotisation URSSAF AT-MP 1,80 %	8,76 €	13,95 €	17,19 €	32,43 €
<b>Total mensuel</b>	<b>495,25 €</b>	<b>788,72 €</b>	<b>972,14 €</b>	<b>1 834,23 €</b>
Total annuel	5 942,96 €	9 464,59 €	11 665,67 €	22 010,79 €
<b>Apprenti en Licence professionnelle</b>	<b>39 % du SMIC</b>	<b>51 % du SMIC</b>	<b>61 % du SMIC</b>	<b>100 % du SMIC</b>
Rémunération brute mensuelle	702,70 €	918,92 €	1 099,10 €	1 801,80 €
Cotisation URSSAF AT-MP 1,80 %	12,65 €	16,54 €	19,78 €	32,43 €
<b>Total mensuel</b>	<b>715,35 €</b>	<b>935,46 €</b>	<b>1 118,88 €</b>	<b>1 834,23 €</b>
Total annuel	8 584,18 €	11 225,53 €	13 426,61 €	22 010,79 €
<b>Apprenti en 3e année de Bachelor</b>	<b>55 % du SMIC</b>	<b>67 % du SMIC</b>	<b>78 % du SMIC</b>	<b>100 % du SMIC</b>
Rémunération brute mensuelle	990,99 €	1 207,21 €	1 405,40 €	1 801,80 €
Cotisation URSSAF AT-MP 1,80 %	17,84 €	21,73 €	25,30 €	32,43 €
<b>Total mensuel</b>	<b>1 008,83 €</b>	<b>1 228,94 €</b>	<b>1 430,70 €</b>	<b>1 834,23 €</b>
Total annuel	12 105,93 €	14 747,28 €	17 168,37 €	22 010,79 €

Apprentis en situation de handicap

Afin d'encourager et soutenir l'embauche, en apprentissage, des personnes en situation de handicap, le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) propose des aides financières, en complémentarité des dispositifs de droit commun.

Concernant le coût de la rémunération des apprentis en situation de handicap, le FIPHFP peut participer au financement de leur rémunération par la **prise en charge de 80 % du coût salarial chargé** (salaire brut + charges patronales).

 Intervention 07  
du catalogue du FIPHFP  
"Indemnité  
d'apprentissage"

Simulations à titre indicatif au 01/11/2024

	Apprenti - de 18 ans	Apprenti 18 - 20 ans	Apprenti 21 - 25 ans	Apprenti 26 ans et plus
<b>Apprenti en 1re année de CAP</b>	<b>27 % du SMIC</b>	<b>43 % du SMIC</b>	<b>53 % du SMIC</b>	<b>100 % du SMIC</b>
Rémunération brute mensuelle 1re année	486,49 €	774,77 €	954,95 €	1 801,80 €
Cotisation URSSAF AT-MP 1,80 %	8,76 €	13,95 €	17,19 €	32,43 €
<b>Apprenti en situation de handicap</b>	<b>(486,49 + 8,76) - 80 %</b>	<b>(774,77 + 13,95) - 80 %</b>	<b>(954,95 + 17,19) - 80 %</b>	<b>(1 801,80 + 32,43) - 80 %</b>
Aide financière mensuelle du FIPHFP (- 80 %)	<b>-396,20 €</b>	<b>-630,97 €</b>	<b>-777,71 €</b>	<b>-1 467,39 €</b>
<b>Total mensuel</b>	<b>99,05 €</b>	<b>157,74 €</b>	<b>194,43 €</b>	<b>366,85 €</b>
Total annuel	1 188,59 €	1 892,92 €	2 333,13 €	4 402,16 €
<b>Apprenti en Licence professionnelle</b>	<b>39 % du SMIC</b>	<b>51 % du SMIC</b>	<b>61 % du SMIC</b>	<b>100 % du SMIC</b>
Rémunération brute mensuelle	702,70 €	918,92 €	1 099,10 €	1 801,80 €
Cotisation URSSAF AT-MP 1,80 %	12,65 €	16,54 €	19,78 €	32,43 €
<b>Apprenti en situation de handicap</b>	<b>(702,70 + 12,65) - 80 %</b>	<b>(918,92 + 16,54) - 80 %</b>	<b>(1 099,10 + 19,78) - 80 %</b>	<b>(1 801,80 + 32,43) - 80 %</b>
Aide financière mensuelle du FIPHFP (- 80 %)	<b>-572,28 €</b>	<b>-748,37 €</b>	<b>-895,11 €</b>	<b>-1 467,39 €</b>
<b>Total mensuel</b>	<b>143,07 €</b>	<b>187,09 €</b>	<b>223,78 €</b>	<b>366,85 €</b>
Total annuel	1 716,84 €	2 245,11 €	2 685,32 €	4 402,16 €
<b>Apprenti en 3e année de Bachelor</b>	<b>55 % du SMIC</b>	<b>67 % du SMIC</b>	<b>78 % du SMIC</b>	<b>100 % du SMIC</b>
Rémunération brute mensuelle	990,99 €	1 207,21 €	1 405,40 €	1 801,80 €
Cotisation URSSAF AT-MP 1,80 %	17,84 €	21,73 €	25,30 €	32,43 €
<b>Apprenti en situation de handicap</b>	<b>(990,99 + 17,84) - 80 %</b>	<b>(1 207,21 + 21,73) - 80 %</b>	<b>(1 405,40 + 25,30) - 80 %</b>	<b>(1 801,80 + 32,43) - 80 %</b>
Aide financière mensuelle du FIPHFP (- 80 %)	<b>-807,06 €</b>	<b>-983,15 €</b>	<b>-1 144,56 €</b>	<b>-1 467,39 €</b>
<b>Total mensuel</b>	<b>201,77 €</b>	<b>245,79 €</b>	<b>286,14 €</b>	<b>366,85 €</b>
Total annuel	2 421,19 €	2 949,46 €	3 433,67 €	4 402,16 €

## □ Coût de la formation

Le coût de la formation des contrats d'apprentissage signés par les collectivités territoriales est à la charge de l'employeur.

 Article L6227-6  
du Code du travail

Ce coût varie en fonction du diplôme ou titre professionnel préparé et d'un organisme de formation à l'autre. Il ne faut donc pas hésiter à :

- consulter plusieurs organismes de formation proposant une formation identique,
- demander un devis et négocier les prix.

C'est la convention de formation signée entre la collectivité et l'organisme de formation qui fixe la participation financière à la charge de la collectivité et ses modalités de paiement.

Le CNFPT peut, sous conditions, prendre en charge le coût de la formation de contrats d'apprentissage.

 Article 122 de la loi  
n°2021-1900 du  
30 décembre 2021  
de finances pour 2022

Pour ces contrats pris en charge, le financement s'élève à 100 % du coût de la formation dans la limite des montants maximaux de prise en charge définis dans le cadre d'une convention annuelle conclue entre le CNFPT et France compétences.

A la date de mise à jour de ce guide, pour les années 2025 et 2026, le CNFPT ne dispose pas du budget nécessaire à financer les coûts de formation de plus de 5 000 contrats au niveau national.

De ce fait, le CNFPT est contraint, pour l'année 2025, de limiter les contrats d'apprentissage dont les frais de formation pourraient être pris en charge aux seul(e)s :

- 37 métiers identifiés en tension dans la fonction publique territoriale.
- 191 environ\* formations corrélées à ces métiers en tension, uniquement de niveau 3, 4 ou 5.

\* La liste des formations pouvant faire l'objet d'une prise en charge est régulièrement enrichie et mise à jour sur la plateforme IEL, dans le formulaire du recensement (voir ci-après).

 Liste des métiers  
en tension et référentiel  
des formations pouvant  
être prises en charge  
[www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)



La Mission Apprentissage du Centre de gestion peut aider les collectivités qui le souhaitent à sélectionner la ou les formations, référencées par le CNFPT, adaptées aux missions qu'elles souhaitent pouvoir confier à leur(s) apprenti(s).

Renseignements sur le site internet du CDG33, par téléphone au 05 56 11 93 09 ou par mail à [emploi@cdg33.fr](mailto:emploi@cdg33.fr).

De plus, les collectivités souhaitant pouvoir bénéficier de la prise en charge des coûts de formation de leurs contrats d'apprentissage doivent obligatoirement suivre les règles suivantes :

### 1. Réponse au recensement des intentions de recrutements d'apprentis organisé du 20 janvier au 21 mars 2025

A cette étape, les collectivités doivent, sur la plateforme IEL, à l'onglet "Apprentissage" puis à l'onglet "Recensement", renseigner les informations suivantes :

- Le nombre d'équivalents temps plein inscrits au tableau des effectifs des emplois permanents (état du personnel annexé au budget).  
« Cet indicateur [...] pourra être utilisé par le CNFPT à l'issue du recensement afin, le cas échéant, de déterminer une règle

 Plateforme IEL  
<https://inscription.cnfpt.fr>  
et  
[www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

supplémentaire de régulation arithmétique si la demande (intentions de recrutement [...]) dépassait les capacités financières affectées au budget annexe pour la cohorte 2025. »

- Les métiers en tension, repérés dans la liste des 37 métiers en tension établit par le CNFPT, sur lesquels la collectivité souhaite recruter un ou plusieurs apprentis. Un menu déroulant permet d'accéder aux métiers souhaités et de les sélectionner.
- Les niveaux de certification envisagés et correspondant aux métiers repérés. Suite à la sélection d'un métier en tension, un menu déroulant permet de visualiser l'ensemble des formations éligibles à la prise en charge de leurs coûts. Le CNFPT recommande :
  - de se fier à cette liste, régulièrement mise à jour, plutôt qu'à celle initialement communiquée avec la délibération du 18 décembre 2024 portant critères de régulation des demandes de financement des frais de formation des apprentis recrutés par les employeurs territoriaux pour la cohorte 2025 ;
  - pour un même métier en tension, afin de ne pas limiter ultérieurement les candidatures potentielles, de cocher plusieurs niveaux de formation (3, 4 ou 5 – voir ci-avant) ;
  - de bien veiller à cocher sur le bouton "ajouter" pour chaque nouvelle intention afin de ne pas écraser la précédente.

#### Important !

Pour ce qui est des contrats d'apprentissage ayant démarré avant le recensement des intentions de recrutements d'apprentis ou l'octroi de l'allocation par le CNFPT, les collectivités concernées doivent quand même, impérativement, répondre au recensement et y faire figurer le ou les contrats d'apprentissage débutés (en plus, le cas échéant, d'autres projets de recrutements au cours de l'année) et formuler une demande d'accord préalable de financement (voire étape 2 ci-après).

Ces contrats pourront bénéficier d'une dérogation et être régularisés par le CNFPT mais uniquement dans la limite de l'allocation accordée à la collectivité et sans prévalence chronologique.

## 2. Demande d'accord préalable de financement dans les 3 mois précédant la date de début du contrat

Cette étape doit également être réalisée sur la plateforme IEL, à l'onglet "Apprentissage" puis à l'onglet "APF".

- Après obtention du nombre de contrats d'apprentissage alloués à la collectivité par le CNFPT (entre mi-avril et mi-mai 2025) et dans la limite de cette allocation (nombre et certifications corrélées aux métiers en tension saisis lors du recensement).

Une collectivité n'ayant obtenu qu'une partie des contrats sollicités lors du recensement peut choisir, en respectant les métiers en tension ciblés lors de cette étape précédente, sur quelle(s) certification(s) elle souhaite faire une demande d'APF.

- **Entre au plus tôt 3 mois et la veille de la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage.**

 Plateforme IEL  
[https://inscription  
cnfpt.fr](https://inscription.cnfpt.fr)  
et  
[www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

La demande d'APF (Demande d'Accord préalable de Financement) doit préciser :

- la date de début du contrat (idéalement identique à celle inscrite sur le CERFA de contrat d'apprentissage afin d'obtenir une estimation du montant pris en charge la plus fiable possible),

- le code RNCP et l'intitulé précis de la certification correspondante.

Après validation par le CNFPT, la demande d'APF donne lieu à l'édition d'un numéro d'accord préalable de financement commençant par les lettres "ACC" (à retrouver sur son tableau de bord sur la plateforme IEL, en principe quelques jours après la demande). Ce numéro doit impérativement figurer sur la convention de formation signée entre la collectivité et l'organisme de formation.

Doivent également figurer sur la convention de formation, entre autres : le prix de la formation, le montant estimatif de la prise en charge du CNFPT et le reste à charge pour la collectivité.

Important !

- La validité de l'accord préalable est limitée à l'année civile de sa délivrance et au délai de 30 jours dont dispose l'organisme de formation, à compter de la date de début d'exécution du contrat, pour déposer une demande d'accord de prise en charge (APC) au CNFPT.

Le dossier de demande de l'APC, au CNFPT, par l'organisme de formation, peut être déposé même incomplet (dans l'attente, par exemple, de l'enregistrement du contrat par la DDETS – voir page 52) puis actualisé dès réception des informations complémentaires. Son numéro d'accord préalable de financement commence par les lettres "Fi".

L'organisme de formation facture ensuite directement au CNFPT le montant pris en charge. Le solde du cout est dû par la collectivité.



Pour connaître la situation de sa collectivité vis-à-vis du recensement, de son allocation, de sa ou ses demandes d'APF et de la ou des demandes d'APC des organismes de formation, la collectivité dispose, sur la plateforme IEL, d'un tableau de bord actualisé par le CNFPT en temps réel.

 <https://inscription.cnfpt.fr>

- En cas d'annulation ou de modification d'un projet de formation déjà validé par le CNFPT (nouvelle durée de formation, autre diplôme envisagé...) la collectivité doit en informer le CNFPT via l'application IEL en modifiant sa demande initiale.

Ainsi, soit :

- La collectivité n'a pas répondu au recensement
  - Pas de possibilité de demander un accord préalable de financement → Pas de prise en charge du coût de la formation = coût de la formation intégralement à la charge de la collectivité.
- La collectivité a répondu au recensement pour 0 apprenti
  - Pas de possibilité de demander un accord préalable de financement → Pas de prise en charge du coût de la formation = coût de la formation intégralement à la charge de la collectivité.
- La collectivité a répondu au recensement pour 1 ou plusieurs apprentis
  - Possibilité, dans la limite de l'allocation du CNFPT, de demander des accords préalables de financement pour chaque contrat, dans les 3 mois précédent la date de démarrage inscrite sur les CERFA de contrat d'apprentissage → Prise en charge du coût des formations jusqu'à 100 % des montants plafonds déterminés pour les diplômes ou titres professionnels préparés\* prorata temporis de la durée des contrats → Solde entre le coût des formations et les financements du CNFPT à la charge de la collectivité.

\* Les montants plafonds de prise en charge par le CNFPT figurent dans le référentiel des métiers



L'accord préalable de financement (APF) présente un montant estimatif. Le montant de la contribution réel du CNFPT n'est connu qu'avec l'accord de prise en charge (APC) basé sur les dates exactes de début et de fin de contrat indiquées sur le CERFA visé par la DDETS.

Calcul du montant pris en charge par le CNFPT :

$$\frac{\text{Coût plafond}}{12 \text{ mois}} \times \text{durée du contrat en mois}$$

Reste à charge pour la collectivité :

$$\text{Prix de la formation} - \text{Prise en charge du CNFPT}$$

Un simulateur est disponible sur la plateforme IEL.

A noter :

- En cas de résiliation d'un contrat d'apprentissage pris en charge par le CNFPT intervenant dans les 90 jours suivants la date de début d'exécution du contrat, la collectivité garde le bénéfice du financement pour un nouveau contrat, cohérent avec le recensement.
- En cas de prolongation du contrat d'apprentissage pour le redoublement de l'apprenti ayant échoué à obtenir sa certification, le CNFPT, sur présentation de l'avenant de la collectivité au contrat pour ce motif (voir page 84) et de l'avenant de l'organisme de formation à la convention de formation, proratisera la prise en charge du coût de la formation à la durée effective de la totalité du contrat (redoublement inclus donc).
- En cas de transfert de compétence entre collectivités d'un service au sein duquel se trouve un apprenti dont le coût de la formation est pris en charge par le CNFPT, ce financement est transféré au nouvel employeur (sous réserve du dépôt par l'organisme de formation d'un avenant au contrat d'apprentissage pour changement d'employeur – voir avenant au contrat d'apprentissage page 84).

 Source CNFPT  
[www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

## Apprentis en situation de handicap

### "Majoration handicap"

Afin de faciliter la formation des apprentis en situation de handicap, les organismes de formation peuvent être amenés à individualiser le parcours d'apprentissage, les supports pédagogiques et l'accompagnement de ces apprentis et de leur employeur (la collectivité).

Pour ces aménagements, les organismes de formation peuvent appliquer une majoration du coût de la formation généralement nommée "majoration handicap".

Pour ces aménagements, les organismes de formation peuvent appliquer une majoration du coût de la formation généralement nommée "majoration handicap".

 Article D6332-82  
du Code du travail et  
article 1 de l'arrêté du 7  
décembre 2020 fixant les  
modalités de majoration  
du niveau de prise en  
charge des contrats  
d'apprentissage pour les  
apprentis reconnus  
travailleurs handicapés

Celle-ci est calculée, par le référent handicap de l'organisme de formation, sur la base d'une grille de référence qui comporte les 6 modules suivants :

1. Evaluation des besoins de compensation et définition des adaptations
2. Adaptation pédagogique (y compris des épreuves d'examens)
3. Equipment technique (acquisition, installation, utilisation)
4. Soutien en entreprise
5. Accès aux droits (mobilisation de dispositifs...)
6. Accès à l'autonomie (accompagnement de la personne, insertion professionnelle)

Ce document est joint à la convention de formation signée avec la collectivité.

Son montant, dans la limite de 4 000 € par année de formation, est pris en charge par le CNFPT si la collectivité bénéficie de la prise en charge des coûts de formation du contrat d'apprentissage (voir page 16).

En cas d'éventuel reste à charge ou en l'absence de prise en charge des coûts de formation du contrat d'apprentissage par le CNFPT, la collectivité peut solliciter une intervention du FIPHFP pour le financement :

- des surcoûts socio-pédagogiques sur le lieu de formation et/ou sur le lieu de travail,
- des aménagements techniques sur le lieu de formation et/ou sur le lieu de travail.

Voir page 92.

A noter :

- En cas de déclaration du handicap de l'apprenti en cours de contrat, des avenants au contrat et à la convention de formation doivent être établis (voir page 84) et transmis à l'organisme de formation, à la DDETS (voir page 52) et au CNFPT.
- Le FIPHFP peut prendre en charge le financement de la formation des apprentis en situation de handicap jusqu'à **10 000 € par année de formation** (voir page 93).



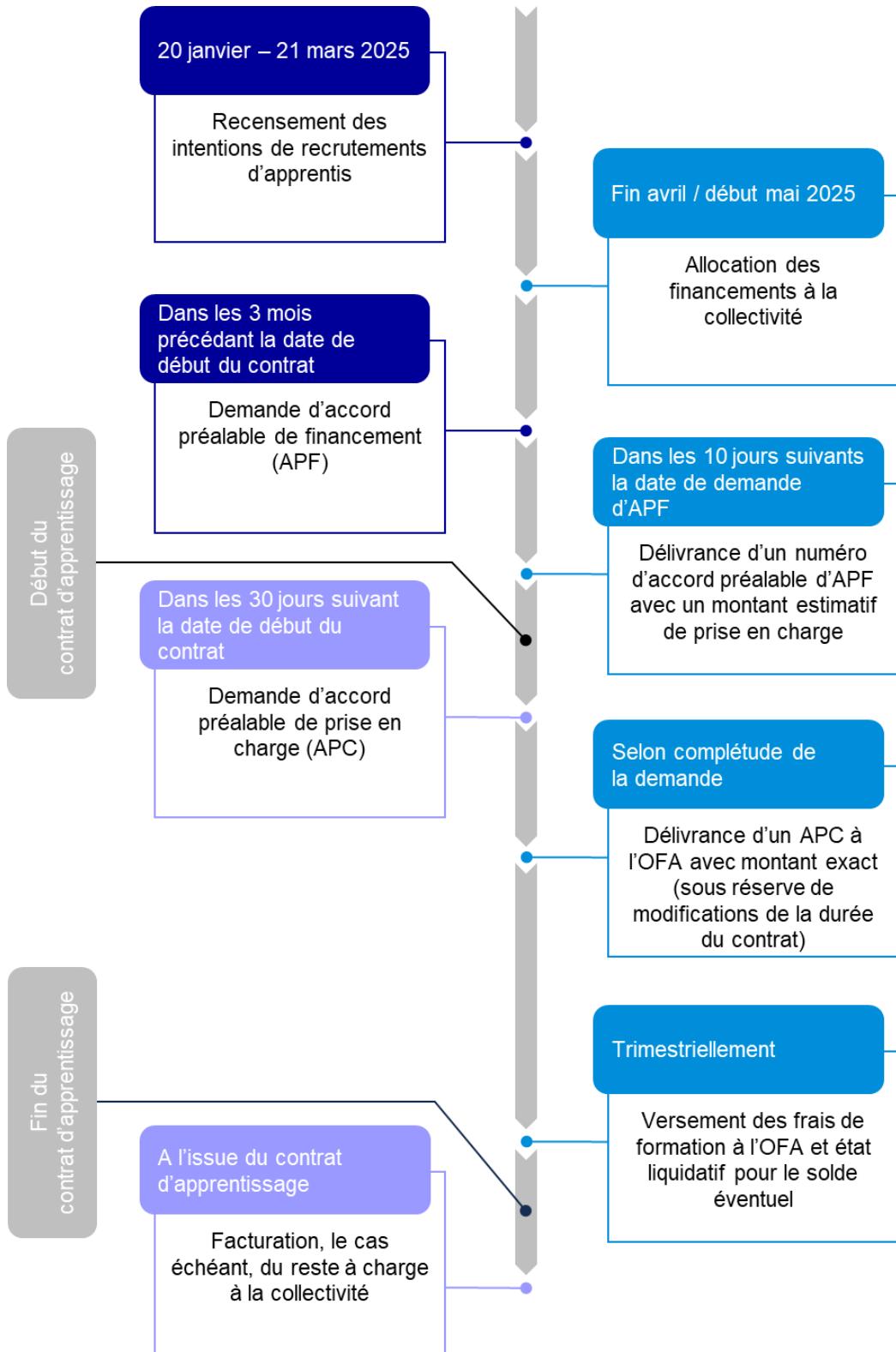
Article 2 du décret  
n°2022-280  
du 28 février 2022



Interventions 25 et 13  
du catalogue du FIPHFP  
"Surcoûts liés aux actions  
de formation" et "Aide à  
l'adaptation du poste de  
travail d'une personne en  
situation de handicap"

**Etapes et calendrier du financement par le CNFPT  
des coûts de formation pour l'année 2025**

■ la collectivité ■ le CNFPT ■ l'organisme de formation par apprentissage (OFA)



## ■ Quelle durée ? Quel calendrier ?

### □ Durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage est égale à la durée de la 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. Ainsi, si la durée de la formation est de 2 ans, la durée du contrat est, approximativement (parce qu'elle doit inclure les éventuels examens d'obtention du diplôme ou titre professionnel concerné), de 2 ans.

Généralement, la durée des contrats d'apprentissage varie de 1 à 3 ans.

Des dérogations à cette durée sont possibles en fonction de la situation de l'apprenti :

- La durée de contrat peut être augmentée d'un an pour une personne en situation de handicap.

Apprentis en situation de handicap
<p>Afin de leur faciliter l'acquisition des connaissances et compétences nécessaires à l'obtention du diplôme ou titre professionnel, la durée du contrat des apprentis en situation de handicap peut être portée à 4 ans.</p> <p>Le contrat peut également prévoir une adaptation du temps de travail, du déroulement de la formation et, le cas échéant, un aménagement des épreuves d'examens.</p>

- La durée du contrat peut être augmentée d'un an pour les sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau inscrits comme tel sur la liste arrêtée par le ministre chargé des sports.

- La durée du contrat peut être réduite ou allongée pour prendre en compte le niveau de formation et/ou de compétences de l'apprenti.

Pour ce cas de figure, les organismes de formation sont tenus de procéder à des tests de positionnement permettant de définir la durée nécessaire de la formation en vue de l'obtention du diplôme et s'assurer auprès du certificateur que sa proposition est compatible avec l'inscription de l'apprenti à l'examen final.

Cette modification de la durée initiale de la formation doit être mentionnée et argumentée dans une convention tripartite d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage qui doit être annexée au contrat (voir page 55) et transmis à la DDETS (voir page 52).

A noter :

La convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage ne peut pas conduire à une durée de contrat inférieure à 6 mois ou supérieure à 3 ans.



Articles L6211-2 et L6222-7-1 du Code du travail



Articles R6222-46 et 47 du Code du travail



Articles R6222-59 et suivants du Code du travail



Article R6222-6 du Code du travail et article 1 de l'arrêté du 14 septembre 2020 portant modèle de convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage



Annexe 3  
Modèle type de convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage page 108

- La durée du contrat peut être prolongée d'un an, pour un redoublement, en cas d'échec à l'examen.

 Article L6222-11  
du Code du travail

## □ Durée de la formation

La durée du temps de formation, en centre de formation, tient compte des exigences propres à chaque certification mais, sauf rares exceptions, ne peut pas être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

Le respect de cette règle des 25 % est apprécié sur la base d'une durée annuelle de travail de 1 607 heures.

Pour un contrat d'apprentissage de 12 mois, par exemple, la durée de la formation ne devra pas être inférieure à 402 heures.

Lorsque la formation a commencé avant la conclusion du contrat avec l'employeur, les heures de formation suivies par l'apprenti pendant cette période, peuvent être comptabilisées dans les 25 %.

Il en est de même lors de la signature d'un contrat suite à une rupture : les périodes de formation du 1<sup>er</sup> contrat, et le laps de temps entre les deux contrats, peuvent être comptabilisées.

A noter :

La réglementation fixe cette durée minimale mais pas de durée maximale.

 Article L6211-2  
du Code du travail

 Source Atlas  
[www.opco-atlas.fr](http://www.opco-atlas.fr)

## □ Calendrier et dates du contrat

Dans l'absolu, il est possible de signer un contrat d'apprentissage à tout moment de l'année. Cependant, le contrat d'apprentissage ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel, la date de signature du contrat doit se caler, plus ou moins 3 mois, sur le calendrier de la formation préparant à la certification visée.

Précisément, plusieurs dates sont à considérer (elles figurent sur le CERFA du contrat d'apprentissage – voir page 52).

- La date de signature du contrat d'apprentissage

Cette signature peut se faire à tout moment avant la date de démarrage du contrat.

Cela peut permettre, par exemple, de signer un contrat avec une personne de 29 ans (âge limite, sauf exception, pour pouvoir signer un contrat d'apprentissage – voir page 44) alors qu'elle aura 30 ans à la date de démarrage du contrat.

Il n'y a pas de réglementation précise concernant le délai entre la date de conclusion du contrat et la date de démarrage de ce dernier. Un délai raisonnable est toutefois recommandé.

- La date de début du contrat d'apprentissage

Le début du contrat peut être fixé à 3 mois avant et jusqu'à 3 mois après le démarrage de la formation, sauf si, à la date de signature du contrat, la formation a déjà commencé. Dans ce cas, la date de démarrage du contrat est la même que la date de signature.

 Article L6222-12  
du Code du travail

Cette date peut correspondre à une alternance au sein de la collectivité comme au sein de l'organisme de formation. Elle est celle à partir de laquelle l'apprenti doit être rémunéré.

 Article L6222-24  
du Code du travail

### Attention !

Les candidats à l'apprentissage bénéficient également d'un délai de 3 mois pour signer un contrat d'apprentissage lorsqu'ils ont commencé un cycle de formation sans employeur.

Pendant cette période, ils ont le statut de "stagiaire de la formation professionnelle".

Dès lors qu'un contrat d'apprentissage est conclu durant cette période de 3 mois, le coût de la formation est dû de manière rétroactive par l'employeur public territorial même si ce dernier bénéficie de la prise en charge des frais pédagogiques par le CNFPT (voir page 16). En effet, le CNFPT n'intervient que sur les dates effectives du contrat d'apprentissage.

 Articles L6222-12-1  
et R6332-25  
du Code du travail

 Source CNFPT  
[www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

- La date de début de la formation pratique chez l'employeur

Il s'agit de la date à laquelle l'apprenti travaille pour la 1<sup>re</sup> fois au sein de la collectivité.

Les contrats d'apprentissage peuvent démarrer indifféremment par une alternance en emploi (au sein de la collectivité) ou par une alternance en formation (au sein de l'organisme de formation).

A noter :

Même 1 seule heure travaillée au sein de la collectivité compte pour 1 journée de travail (cela concerne notamment la "période d'essai" – voir page 63 – et l'augmentation éventuelle de la rémunération de l'apprenti – voir page 13).

- La date de début de la formation au sein de l'organisme de formation

Il s'agit de la date à laquelle l'apprenti suit un enseignement pour la 1<sup>re</sup> fois au sein de l'organisme de formation.

- La date de fin du contrat

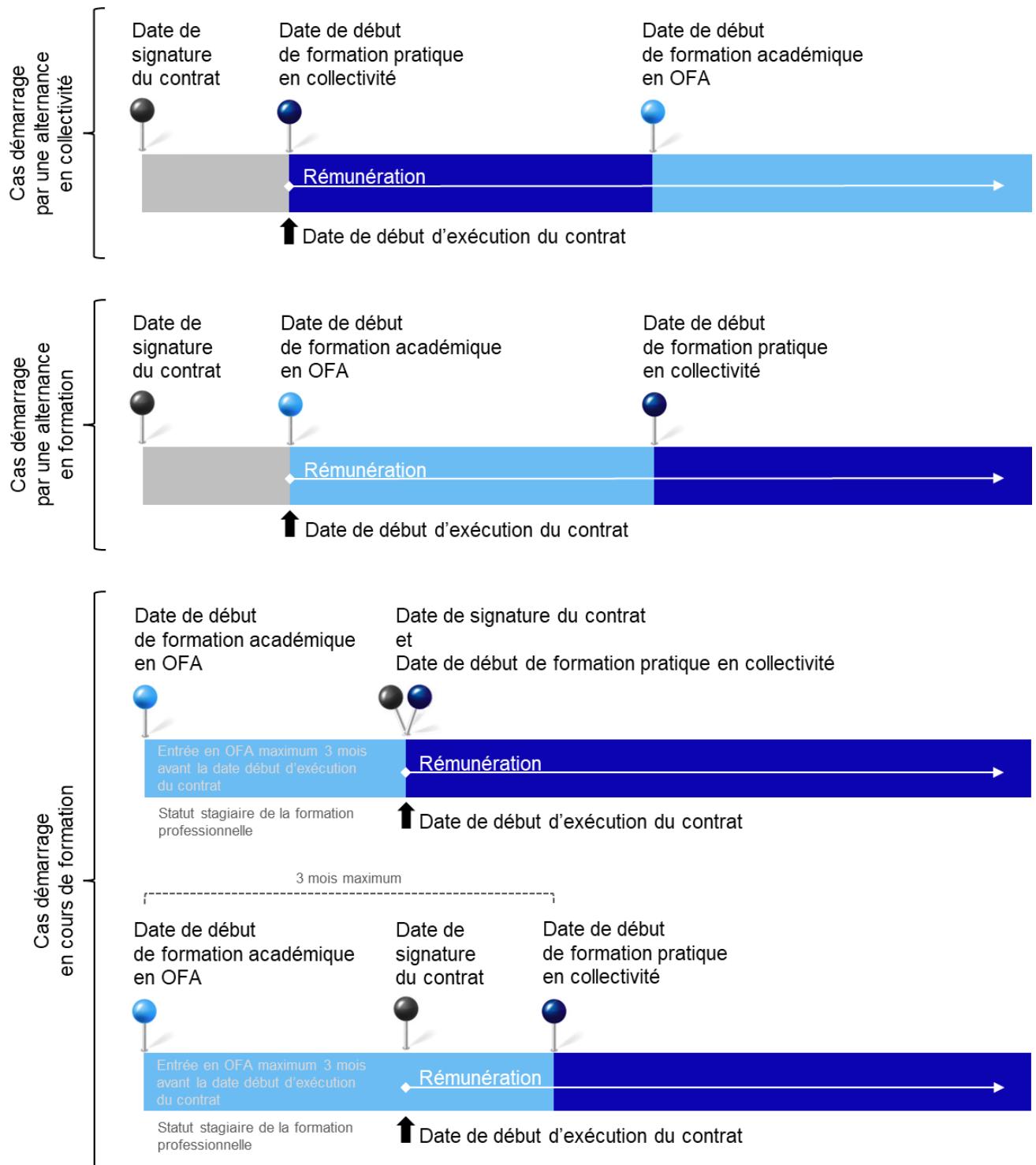
Cette date dépend de la date de la dernière épreuve de l'examen nécessaire à l'obtention du diplôme ou titre professionnel préparé par l'apprenti pendant son contrat d'apprentissage.

Au plus tôt, le contrat d'apprentissage peut prévoir sa date de fin au dernier jour de la dernière épreuve de l'examen.

Au plus tard, le contrat d'apprentissage peut prévoir sa date de fin jusqu'à la veille du début du cycle de formation qui conduit à la même certification suivant et dans la limite de la tolérance dite de « 2 mois » après la dernière épreuve de l'examen.

Par exemple : le contrat d'apprentissage d'un apprenti préparant un CAP d'agent d'entretien des espaces verts dont la formation a démarré le 5 septembre 2022 et dont la prochaine formation à ce même CAP d'agent d'entretien des espaces verts démarre le 5 septembre 2025 ne pourra pas avoir une fin postérieure au 4 septembre 2025.

### Calendriers de signature d'un contrat d'apprentissage



Se procurer le calendrier de la formation auprès de l'organisme de formation permet, notamment, de connaître la date de démarrage de la formation donc les dates possibles de début et fin de contrat.

Le calendrier des formations préparant à un diplôme de l'Education Nationale (CAP, Bac pro, BTS...) est souvent calé sur le calendrier scolaire avec un démarrage des formations autour du mois de septembre.

Pour les titres professionnels, en revanche, les formations peuvent être organisées selon un système d'entrées/sorties permanentes et commencer à tout moment de l'année.

Par ailleurs, tous les organismes de formation ne fonctionnent pas sur un planning d'alternance unique. Certains peuvent prévoir des alternances par semaine, quinzaine, mois... Par exemple : 2 jours en formation / 3 jours en emploi ou 1 semaine en formation / 1 semaine en emploi...

C'est le planning des alternances qui permet de savoir précisément quand l'apprenti est dans la collectivité et quand il est au centre de formation.

## ■ Quels engagements ?

### □ Les obligations de l'employeur

- Signer un contrat d'apprentissage avec l'apprenti (et son représentant légal s'il est mineur).  
 Articles L6222-4 du Code du travail
- Inscrire l'apprenti dans un centre de formation assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat.  
 Articles L6221-1 et L6223-2 du Code du travail
- Désigner un maître d'apprentissage (ou une équipe tutorale) responsable de la formation de l'apprenti (voir page 32).  
 Article L6223-5 et suivants du Code du travail
- Fournir, si demandés par l'inspection du travail ou la mission chargée du contrôle pédagogique, le contrat d'apprentissage, la convention de formation signée avec l'organisme de formation (voir page 55) et, le cas échéant, la convention d'aménagement de la durée du contrat (voir page 55).  
Parmi les justificatifs possiblement demandés également : le respect des conditions de nomination du maître d'apprentissage (voir page 32) et le respect des conditions de travail, de santé et de sécurité (voir page 35).  
 Articles L6223-1 et R6223-1 du Code du travail
- Faire bénéficier l'apprenti d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les deux mois suivants le début de son contrat d'apprentissage.  
**Attention !**  
Les apprentis mineurs doivent bénéficier de cette visite médicale avant l'affectation à leur poste de travail. Il en est de même pour les apprentis devant travailler de nuit.  
Voir informations relatives aux visites d'information et de prévention page 56.  
 Article R6222-36 du Code du travail
- Confier à l'apprenti un travail en relation directe avec la formation prévue au contrat et assurer sa formation pratique, complémentaire à la formation théorique dispensée par l'organisme de formation (tâches ou missions permettant à l'apprenti d'exécuter les opérations et travaux conformes à la progression pédagogique annuelle de la formation et au diplôme ou titre professionnel préparé).  
 Articles L6222-24 et L6223-3 du Code du travail

- Faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par l'organisme de formation et prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation pratique au sein de la collectivité.  
Cela signifie que, sauf cas tout à fait exceptionnels, la collectivité doit respecter le calendrier des alternances formation et ne pas retenir l'apprenti en collectivité.  
La coordination, concernant l'apprenti, entre la collectivité et l'organisme de formation, correspond notamment à l'une des missions du maître d'apprentissage (voir ci-après et page 32).
- L'employeur territorial doit également veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou titre professionnel prévu au contrat.
- 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.
- Rémunérer l'apprenti.  
Voir coût de la rémunération d'un apprenti page 13 et modalités de paie page 78.
- Faire bénéficier l'apprenti des dispositions applicables à l'ensemble des agents de la collectivité (titres restaurants, mutuelle, rémunération des heures supplémentaires...) dans la mesure où elles ne sont pas contraires à sa condition de jeune travailleur en formation.

 Article L6223-4  
du Code du travail

 Article R6223-9  
du Code du travail

 Article L6221-1  
du Code du travail

 Article L6222-23  
du Code du travail

## □ Les obligations de l'apprenti

- Travailler pour son employeur et suivre la formation prévue au contrat.
- Respecter le règlement intérieur de la collectivité.
- Se présenter aux épreuves du diplôme ou titre professionnel prévu au contrat.

 Article L6221-1  
du Code du travail

 Article R6223-14  
du Code du travail

 Article L6222-34  
du Code du travail

Il découle de ces obligations les devoirs suivants :

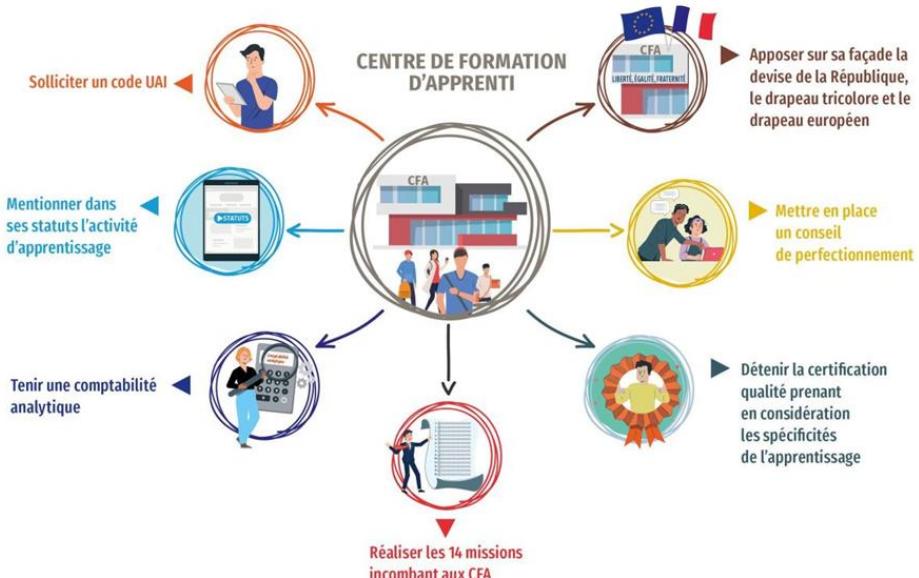
- Assiduité
  - Respecter le temps de travail appliqué au sein de la collectivité.
  - Être impliqué et performant tant dans son travail au sein de la collectivité que lors des alternances formation au centre de formation et réaliser les tâches qui lui sont confiées par son maître d'apprentissage.
  - Respecter les horaires de travail et systématiquement justifier ses retards et absences.
- Comportement
  - Respecter le règlement intérieur de l'organisme de formation.
  - Respecter les règles d'hygiène et les consignes de sécurité
  - Avoir une posture professionnelle.
  - Respecter l'obligation de discrétion professionnelle et de réserve – il est recommandé de faire signer à l'apprenti un engagement en ce sens.
  - Respecter l'obligation de loyauté.

- Pédagogie
  - Veiller à ce que son livret d'apprentissage (ou tout autre outil de liaison entre l'organisme de formation et la collectivité) soit constamment à jour.
  - Informer son maître d'apprentissage de toute difficulté éventuellement rencontrée.

## □ Les obligations de l'organisme de formation



### QUELLES SONT LES OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES DES CFA ?



© Centre Inffo - Les fiches pratiques du droit de la formation - 2025

Dans le détail.

- Signer une convention de formation avec la collectivité pour la réalisation des actions de formation par apprentissage.  
Autres informations relatives à la convention de formation page 55.
- Accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter, par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.

Article L6353-1  
du Code du travail

Article L6231-2  
du Code du travail

#### Apprentis en situation de handicap

Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage.

Pour accomplir cette mission, le centre de formation désigne un référent handicap.

- Appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur.
- Assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée chez l'employeur, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage.
- Informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.
- Permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant 6 mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi.
- Apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage.
- Favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité.
- Assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis dont la formation est dispensée en tout ou partie à distance.
- Evaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur.
- Accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle, vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation.
- Accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.
- Mettre à la disposition des candidats à l'apprentissage les objectifs et le contenu de la formation, la liste des formateurs et des enseignants, les horaires, les modalités d'évaluation, les coordonnées de la personne chargée des relations avec les apprentis.
- Informer sur l'organisation du parcours de formation les bénéficiaires et financeurs concernés.
- Etablir un règlement intérieur applicable aux stagiaires et apprentis et déterminant les principales mesures applicables en matière de santé, sécurité et discipline dans l'établissement.
- Informer l'employeur de la tenue d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'apprenti et du motif de la sanction envisagée.



Article L6353-8  
du Code du travail



Article R6313-2  
du Code du travail



Articles L6352-3  
et R6352-1  
du Code du travail



Article R6352-5  
du Code du travail

- Informer l'employeur et l'organisme financeur d'une sanction prise à l'encontre d'un apprenti.  
 Article R6352-8 du Code du travail
- Instituer un conseil de perfectionnement dont la fonction est de veiller à son organisation et à son fonctionnement.  
 Article L6231-3 du Code du travail
- Assurer une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner les bénéficiaires d'une action de formation en tout ou partie à distance. Informer les bénéficiaires sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne. Mener des évaluations jalonnant ou concluant l'action de formation.  
 Article D6313-3-1 du Code du travail

Il est attendu de l'organisme de formation de :

- Assurer la formation inscrite dans la convention de formation signée avec l'employeur.
- Incrire l'apprenti aux épreuves du diplômes ou titre professionnel prévu au contrat.
- Signaler les retards et absences de l'apprenti à l'employeur.
- Informer l'employeur voire le consulter sur d'éventuelles sanctions à l'encontre de l'apprenti.
- Rencontrer l'apprenti sur son lieu de travail à l'occasion d'une visite pédagogique au moins annuelle.
- Favoriser les échanges avec le maître d'apprentissage sur la base, entre autres, d'un livret d'apprentissage confié à l'apprenti et permettant une communication bilatérale avec le maître d'apprentissage.
- Transmettre à l'employeur les bulletins scolaires et/ou relevés de notes de l'apprenti.

## 2 Définir les missions et les solutions d'accueil

	Page
■ Le maître d'apprentissage	32
■ La fiche de poste et les conditions de travail de l'apprenti	35
□ Les travaux interdits et les travaux réglementés	37
■ La compensation du handicap	38

## ■ Le maître d'apprentissage

La désignation d'un maître d'apprentissage est obligatoire.

C'est lui qui accompagne l'apprenti pendant ses alternances dans la collectivité en étant responsable de sa professionnalisation.

Pour ce faire, il doit être un professionnel exerçant des missions similaires à celles confiées à l'apprenti et être capable d'aider ce dernier à construire ses compétences, notamment en lui transmettant ses savoir-faire et savoir-être professionnels.

**Pour être maître d'apprentissage, il faut :**

- Être majeur et remplir toutes les garanties de moralité ;
- Justifier d'un temps d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti d'une durée minimum de 2 ans ou de seulement 1 an s'il est titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel de niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti (hors stages de formation ou périodes d'apprentissage).

  
Article L6223-5  
du Code du travail

  
Articles L6223-8-1,  
R6223-22 et D6273-1  
du Code du travail

Outre ses connaissances et compétences professionnelles, la personne en charge de cette mission de maître d'apprentissage, doit avoir des compétences relationnelles et pédagogiques (qualités d'écoute, de communication, de patience, d'explications, de reformulation...) tout en étant capable d'évaluer la progression et le travail de l'apprenti de façon objective, positive et constructive.

### Actions du maître d'apprentissage

*Inspiré d'un document de l'OPCO EP – Source : hub-alternance.opcoep.fr*

#### Faciliter la prise de fonction et une bonne intégration

- ▶ Informer l'équipe en amont de l'arrivée de l'apprenti. Préparer son arrivée et organiser son intégration.



#### Organiser l'activité

- ▶ Construire et planifier les missions confiées à l'apprenti, en lien avec la progression pédagogique du référentiel de formation + Rendre les situations de travail formatrices.



#### Être en lien régulier avec l'organisme de formation et veiller au suivi de la formation

- ▶ Assurer le lien pédagogique avec l'organisme de formation. Préparer les visites au sein de la collectivité. Être disponible et à l'écoute.



#### Organiser la transmission des savoirs et savoir-faire

- ▶ Montrer et expliquer les gestes professionnels. Accompagner les réalisations. Être disponible et à l'écoute.



#### Instaurer des moments d'échange réguliers avec l'apprenti

- ▶ Organiser des feedbacks réguliers. Ajuster le parcours si besoin. Être disponible et à l'écoute.



#### Evaluer

- ▶ Evaluer les compétences acquises conformément à la grille d'évaluation de la certification préparée. Mesurer les éventuels écarts avec ce qui est attendu. Ajuster, si nécessaire, les situations de travail et recommencer.



#### Anticiper la fin du contrat d'apprentissage et l'après-contrat

- ▶ Aider l'apprenti à envisager les suites du contrat. Soutenir l'apprenti dans l'élaboration de son projet professionnel.



Le maître d'apprentissage n'est pas nécessairement le supérieur hiérarchique de l'apprenti. Il peut, cependant, être choisi sur proposition hiérarchique ou, sur la base d'un appel à candidature. Mais, compte tenu de l'implication nécessaire au succès de sa mission, il doit être volontaire.

A noter :

- Un maître d'apprentissage ne peut pas accompagner plus de 2 apprentis simultanément, 3 si l'un des trois apprentis est redoublant.
- La fonction tutorale du maître d'apprentissage peut être partagée par plusieurs agents.

Lorsqu'une équipe tutorale est constituée, un maître d'apprentissage est désigné référent.

Cela est utile, par exemple, lorsque l'apprenti est amené à travailler dans plusieurs services, quand le maître d'apprentissage ne travaille pas sur le même volume horaire que l'apprenti, pour anticiper un changement dans la carrière de l'agent maître d'apprentissage...

Cette possibilité, par ailleurs, permet à l'apprenti, de bénéficier d'apports professionnels et pédagogiques complémentaires.

Il n'est pas souhaitable que le maître d'apprentissage soit un élu. Cependant, dans le cas, par exemple, de petites collectivités rurales, un élu peut faire partie d'une équipe tutorale en assurant la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation.

Le CERFA du contrat d'apprentissage permet de mentionner deux maîtres d'apprentissage (voir page 33).

- Le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale doivent être identifiés dès le début du processus de recours à l'apprentissage puisque des informations le/la concernant sont à communiquer au Comité Social Territorial (CST) à l'occasion du recueil de son avis (identité, poste et fonctions, diplômes et/ou expérience professionnelle, confirmation d'engagement... - voir page 41).

Vis-à-vis du maître d'apprentissage, l'employeur public doit :

- Lui attribuer une nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 20 points pendant la durée de cette mission supplémentaire, s'il est fonctionnaire (titulaire ou stagiaire ou qu'il a été recruté dans le cadre des dispositions particulières d'accès à la fonction publique prévues pour les personnes handicapées) et qu'il ne bénéficie pas déjà d'une NBI plus intéressante.

Si le maître d'apprentissage est un agent contractuel, cette mission peut être valorisée dans le calcul de sa rémunération et/ou de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise).

En cas de partage de la fonction tutorale, une NBI de 20 points est versée au second maître d'apprentissage, s'il exerce effectivement, simultanément et de façon permanente cette mission.

- Déclarer sur sa DSN (Déclaration Sociale Nominative) son activité de maître d'apprentissage afin d'alimenter son Compte d'Engagement Citoyen (CEC).

 Article R6223-6  
du Code du travail

 Article L6223-6  
du Code du travail

 Article R6223-23  
du Code du travail

 Article L6223-8-1  
du Code du travail

 Point 22 du  
décret n°2006-779  
du 3 juillet 2006

 Annexe 4  
Modèle d'arrêté portant  
attribution d'une NBI  
page 109

 Article L133-5-3  
du Code de la sécurité  
sociale

Le **Compte d'Engagement Citoyen** (CEC) est un dispositif de l'Etat destiné à reconnaître et valoriser l'engagement. Il est inclus dans le CPA (Compte Personnel d'Activité).

Le CEC pour les maîtres d'apprentissage permet d'acquérir jusqu'à 240 € de droits à formation inscrits au Compte Personnel de Formation (CPF)

Les maîtres d'apprentissage bénéficient d'un CEC dès lors qu'ils occupent cette fonction pendant 6 mois sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente.



Article L5151-9  
du Code du travail



Source  
service-public.fr

- Aménager son temps de travail de façon à ce qu'il puisse consacrer du temps à l'apprenti et assurer la liaison avec le centre de formation.
- Lui permettre de bénéficier de formations favorisant l'exercice de sa mission (connaissance de l'environnement réglementaire de l'apprentissage, acquisition de méthodes et outils d'accompagnement de l'apprenti tout au long de son parcours...).

Article L6223-7  
du Code du travail

Article L6223-8  
du Code du travail



Plusieurs formations spécifiques Tuteurs / Maîtres d'apprentissage sont proposées par différents organismes de formation dont, notamment, le CNFPT.

**Attention** : plusieurs de ces formations peuvent être payantes.

Les organismes de formation par apprentissage proposent généralement aux employeurs de leurs apprentis, à minima une information sur les missions du maître d'apprentissage et les modalités d'accompagnement des apprentis sur la base de leur mode de fonctionnement propre et des outils qu'ils utilisent (carnet de liaison...).

#### Apprentis en situation de handicap

Le FIPHFP peut prendre en charge la formation individuelle spécifique au handicap des maîtres d'apprentissage jusqu'à 10 000 € (voir page 93).



Intervention 28  
du catalogue  
du FIPHFP  
"Formation des  
acteurs internes de  
la politique handicap"

- Autant que possible, reconnaître et valoriser son engagement dans le cadre de son évaluation individuelle, de son déroulement de carrière, des procédures d'avancement voire de son régime indemnitaire et/ou de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle pour un concours ou un examen professionnel.



Bien qu'il ne soit pas nécessaire de détenir un "diplôme de maître d'apprentissage" (voir page 32), le ministère du Travail propose la **Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur** (dite "certification MATU") permettant une reconnaissance et une valorisation des compétences associées à l'exercice de cette mission.

Elle porte sur les trois domaines de compétences suivants :

- Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant.
- Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle.
- Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

Plusieurs organismes de formation proposent une préparation à cette certification



Arrêté du 17 décembre 2018 portant création de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur  
Arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur

### Apprentis en situation de handicap

Le FIPHFP peut financer le temps de travail du maître d'apprentissage d'un apprenti en situation de handicap jusqu'à 20,50 € / heure jusqu'à 20 heures / mois.

Cette aide financière vise à dédommager le temps passé par le maître d'apprentissage à l'accompagnement spécifiquement lié à la situation de handicap de l'apprenti. Elle permet de valoriser ce temps et de s'assurer d'une disponibilité réelle du maître d'apprentissage.

L'accès à cette aide est notamment soumis à l'inscription de cet accompagnement dans un projet formalisé par l'employeur.



Intervention 16  
"Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap" du catalogue du FIPHFP

### Attention !

Un changement de maître d'apprentissage en cours de contrat nécessite la rédaction d'un avenant.

En effet, le changement de maître d'apprentissage est considéré comme une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. L'absence d'avenant peut entraîner la nullité du contrat voire une indemnisation de l'apprenti pour préjudice lié à la rupture du contrat.



Article D6275-4  
du Code du travail

## ■ La fiche de poste et les conditions de travail de l'apprenti

Afin d'optimiser les chances de succès du recrutement d'un apprenti et lui assurer un accueil bienveillant, si possible, proposer le recours à l'apprentissage à des services volontaires.

Il est, par exemple, important de prévoir et anticiper où l'apprenti sera physiquement installé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses missions (poste informatique, fournitures, outils, équipements de sécurité...).

L'organisation des services qui accueilleront un apprenti devra être communiquée au Comité Social Territorial en fournissant l'organigramme et en spécifiant l'environnement de travail (voir page 41).

A noter :

Les apprentis sont soumis aux règles relatives aux conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail applicables au sein de la collectivité.



Article L6222-23  
du Code du travail

La fiche de poste est :

- Utile pour le recrutement → la fiche de poste servira à la rédaction de l'offre d'emploi et au "sourcing" (voir page 44) donc à l'identification du candidat idéal pour le poste proposé (niveau d'études, expérience professionnelle, disponibilité, mobilité...).
- Nécessaire pour le Comité Social Territorial → elle sera demandée et permettra de présenter les conditions de l'apprentissage et le profil attendu de l'apprenti (voir page 41). A cette étape, cependant, elle peut, voire doit, être présentée comme un projet puisqu'elle devra être affinée par le maître d'apprentissage (voir page 32).

L'apprenti est un agent de la collectivité à part entière. En signant son contrat, il s'engage à travailler pour la collectivité territoriale pendant la durée de celui-ci et à exécuter le travail confié.

Cependant, les missions et travaux qui lui sont confiés doivent être en corrélation avec le contenu et la progression pédagogique de la formation inscrite au contrat d'apprentissage.



Articles L6222-23,  
L62221-1 et L6211-2  
du Code du travail

La fiche de poste doit décrire, le plus précisément possible, le travail et les responsabilités de l'apprenti. Elle doit énoncer les missions et les tâches que l'apprenti devra effectuer ainsi que les compétences, l'expérience et le profil recherchés. Elle doit aussi renseigner sur le service de rattachement et les relations fonctionnelles et hiérarchiques et sur la durée et les conditions de travail (bureau, matériel...).



Annexe 5  
Proposition de fiche  
de poste pour  
un apprenti  
page 110

Il est intéressant d'associer le maître d'apprentissage à la création de ce document. Outre le fait d'être valorisé, il pourra apporter son regard "terrain" et estimer la faisabilité des missions envisagées.

Pour rédiger les fiches de postes, il peut être intéressant de s'appuyer sur les fiches métiers proposées par :



Le répertoire des métiers  
[www.onisep.fr](http://www.onisep.fr)



MétierScope  
[www.cmaformation-na.fr](http://www.cmaformation-na.fr)

### Attention !

Deux éléments sont prioritairement à prendre en considération dans la détermination du travail confié à l'apprenti, en particulier s'il est mineur : le temps de travail (voir page 65) et la sécurité, notamment les travaux dangereux.

## □ Les travaux interdits et les travaux réglementés

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.

Toutefois, afin de répondre aux besoins de compétences et aux besoins de la formation professionnelle, des dérogations sont possibles. Ces travaux bénéficiant d'une possible dérogation sont nommés "travaux réglementés".

La procédure de dérogation pour la fonction publique territoriale prévoit :

- Evaluation des risques professionnels et actions de prévention
- Information du jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et formation à la sécurité
- Avis médical par le médecin du travail
- Encadrement durant l'exécution par une personne compétente
- Délibération de dérogation, transmise, pour information, aux membres de la formation spécialisée ou, à défaut, du CST, ainsi qu'à l'agent chargé des fonctions d'inspection.

 Article L4153-8 et articles D4153-15 et suivants du Code du travail

 Annexe 6  
Liste des travaux interdits et réglementés de la DREETS Nouvelle-Aquitaine page 113

 Articles L4153-9 et R4153-40 du Code du travail

 Articles L4121-3 et suivants du Code du travail  
Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié

 Annexe 7  
Modèle de délibération de dérogation aux travaux réglementés page 117

 MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

### MÉMENTO À DESTINATION DES EMPLOYEURS ACCUEILLANT DES JEUNES EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Stagiaires (sous statut scolaire) et alternants (sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation)

#### Avant l'arrivée d'un jeune en formation professionnelle

Identifier les différentes tâches qui lui seront confiées. S'assurer que le document unique d'évaluation des risques est à jour. Se référer au plan d'action de prévention et de réassurance.

► L'évaluation des risques préalable à son arrivée permet de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

Procéder à la déclaration de dérogation si nécessaire.

► Certains travaux sont interdits aux jeunes de moins de 18 ans ; d'autres sont réglementés et soumis à des obligations particulières.

S'assurer que le tuteur désigné dispose de compétences en santé et sécurité au travail.

► Le tuteur doit être en capacité de repérer les dangers, analyser les risques et transmettre cette information au jeune qu'il accompagne.

#### Lors de l'arrivée d'un jeune en formation professionnelle

Le sensibiliser et le former à la prévention des risques professionnels.

► Le tuteur évalue les capacités du jeune à repérer les dangers et à analyser les risques afin d'adapter son accompagnement.

► Former un jeune à identifier les risques liés aux activités qui lui sont confiées lui permettra de développer des gestes professionnels sûrs.

L'informer, dès son accueil, sur les risques professionnels et les moyens de prévention existants, et lui transmettre des consignes de sécurité et le règlement intérieur.

► Un jeune en formation professionnelle doit pouvoir être accompagné par son tuteur ou le collectif de travail, notamment en cas de difficultés pour réaliser les tâches confiées.

► Une attention particulière doit être portée aux jeunes entrant en formation.



Mettre à sa disposition les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires et s'assurer de leur bonne utilisation.

► Il doit être informé des consignes propres à l'utilisation des EPI. Ces EPI doivent être appropriés aux risques, adaptés au jeune et compatibles avec l'activité.



Veiller à maintenir la relation avec l'établissement en matière de santé et sécurité au travail en amont et pendant la période de formation.

► À la suite de la période de formation, il est conseillé d'organiser un retour d'expérience entre le tuteur et l'établissement sur le sujet de la santé et sécurité au travail.



#### Il ne faut jamais laisser un jeune en formation professionnelle :

- seul, sur un lieu ou à un poste de travail comportant des risques (par exemple sur un chantier);
- seul, à proximité des machines, équipements ou engins dangereux;
- seul, à utiliser une machine dangereuse.



Un jeune en formation professionnelle peut être particulièrement exposé à certains comportements déplacés ou répréhensibles (malveillance, moqueries, humiliations, agressions verbales, contraintes physiques ou à caractère sexuel, etc.). Il faut :

- être vigilant pour repérer ces comportements;
- être à l'écoute;
- prendre les mesures nécessaires en cas de signalement.



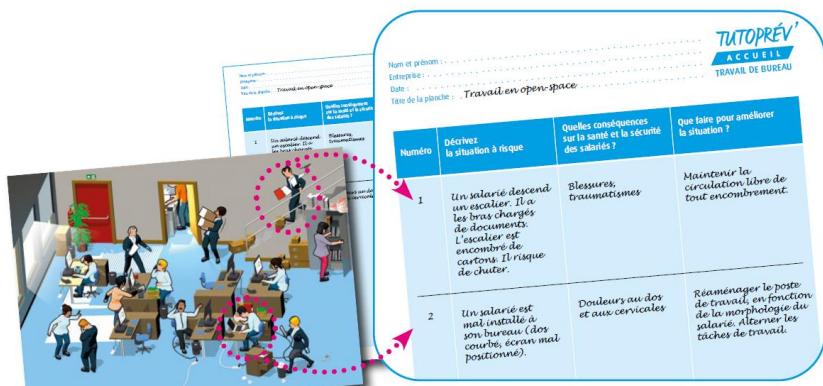
Il existe plusieurs outils de sensibilisation aux risques professionnels.

La démarche TutoPrév', par exemple, mise en place par l'INRS et l'Assurance maladie - Risques professionnels vise à s'assurer que les nouveaux embauchés en entreprise soient capables d'observer une situation de travail, de repérer les dangers ainsi que les risques qui y sont liés et de proposer des mesures de prévention adaptées.

L'outil TutoPrév'Accueil, notamment, vise à accompagner les nouveaux embauchés (apprentis ou non). Une brochure permet d'illustrer des situations de travail caractéristiques d'un secteur d'activité donné. Le nouvel embauché doit identifier les situations à risque et proposer des solutions d'amélioration. Les corrections destinées, par exemple, au maître d'apprentissage, montrent l'atteinte potentielle à la santé et les mesures de prévention permettant de les éviter.

Il en existe pour plusieurs secteurs d'activité dont : aide à la personne à domicile et en établissement, logistique, métiers de la propriété, travail de bureau...

  
Source INRS  
[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)



## ■ La compensation du handicap

### Apprentis en situation de handicap

Si l'apprenti est une personne en situation de handicap, outre des aménagements de durée du contrat (voir page 91), des aménagements techniques et/ou humains, au titre de la compensation du handicap, existent et doivent être mis en place.

La compensation du handicap, qui consiste à agir pour parvenir à l'autonomie durable des personnes handicapées dans l'emploi, doit, toutefois, correspondre à un aménagement raisonnable.

« On entend par "aménagement raisonnable" les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. »

  
Article L114-1-1  
du Code de l'action  
sociale et des familles

  
Article 2 de l'annexe  
du Décret n° 2010-356  
du 1er avril 2010



Les solutions de compensation sont très variées et s'adaptent en fonction des types de handicap et de poste. Il peut s'agir d'aides techniques (rampe d'accès, prothèse auditive, fauteuil ergonomique...), humaines (interprète en langue des signes...) ou organisationnelles (aménagement des horaires...).

A noter :

90 % des travailleurs handicapés n'ont pas besoin d'aménagement matériel de leur poste de travail.

 Source FIPHFP  
[www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)



Le service Prévention et santé au travail du CDG33 propose un accompagnement à l'aménagement du poste de travail.

Renseignements sur le site internet du CDG33, par téléphone au 05 56 11 94 31 ou par mail à [spst@cdg33.fr](mailto:spst@cdg33.fr).



Cap Emploi peut accompagner les employeurs sur l'identification des moyens de compensation à mettre en œuvre.

Renseignements sur le site internet de Cap Emploi Gironde <https://www.capemploi-33.com/>.



Le FIPHFP peut accompagner financièrement les collectivités sur, entre autres, d'éventuels aménagements techniques sur le lieu de formation et/ou sur le lieu de travail.

Voir page 92.



Il est possible de trouver des pistes de mesures pouvant être mises en œuvre dans le Registre Unique Santé Sécurité au Travail (RUSST).

<https://www.cnracl.retraites.fr/employeur/prevention-risques-professionnels/le-registre-unique-sante-securite-au-travail-russt>.

### 3 Pourvoir aux obligations administratives légales

	Page
■ Recueillir l'avis du Comité Social Territorial	41
■ Adopter une délibération autorisant le recours à l'apprentissage	41

## ■ Recueillir l'avis du Comité Social Territorial

Les postes en apprentissage ne sont pas à inscrire au tableau des effectifs et ne font pas l'objet d'une obligation de déclaration de vacance d'emploi.

En revanche, ils doivent être soumis à l'avis du Comité Social Territorial (CST), **avant de prendre une délibération**, pour ce qui est des conditions générales d'accueil et de formation.

Il est attendu par le CST un dossier de demande d'avis comportant les éléments suivants :

- les conditions d'accueil,
- les conditions d'hygiène et de sécurité,
- la fiche de poste de l'apprenti précisant ses missions et tâches,
- l'organigramme des services de la collectivité faisant apparaître l'affectation de l'apprenti,
- les informations relatives au maître d'apprentissage,
- la confirmation d'engagement du maître d'apprentissage,
- les informations relatives à l'apprenti, s'il est déjà connu à la date de la saisine du CST.

 Article L6227-4  
du Code du travail

 Annexes 8, 9 et 10  
Formulaire de saisine  
du CST du CDG33 pour  
l'apprentissage  
page 118  
Modèle de lettre  
d'engagement du maître  
d'apprentissage  
page 122  
Modèle d'autorisation  
parentale de travail pour  
les mineurs  
page 123

En cas de contentieux, une délibération autorisant le recours à l'apprentissage prise sans recueil de l'avis du CST pourrait être annulée dans le délai de 2 mois suivant sa transmission à la Préfecture.

De son côté, si la Préfecture relève le fait que l'avis du CST n'est pas visé dans la délibération qui lui est envoyée, elle peut juger cette dernière irrégulière et demander à ce que la situation soit régularisée en requérant une saisine du CST et l'adoption d'une nouvelle délibération.



Pour les collectivités et établissements publics dont le Comité Social Territorial est celui du Centre de gestion de la Gironde, le calendrier des instances est accessible sur le site du CDG33, rubrique "Gestion des ressources humaines", chapitre "Instances de dialogue social" → "Le CST et sa formation spécialisée" → Ressources.

## ■ Adopter une délibération autorisant le recours à l'Apprentissage

Il est impératif de faire valider le possible recours à l'apprentissage dans la collectivité par l'organe délibérant.

 Article 44 de la loi  
n°2012-347  
du 12 mars 2012

La délibération doit faire apparaître les motifs du recours à l'apprentissage et permettre la mise en œuvre du contrat d'apprentissage et l'engagement financier y afférent.

 Annexe 11  
Modèle de délibération  
portant recours à un  
contrat d'apprentissage  
page 124

Il est recommandé de prendre une délibération pour chaque recrutement d'un apprenti. Néanmoins, une seule délibération peut être utilisée si plusieurs contrats d'apprentissage sont conclus la même année. La délibération unique pourra préciser, par exemple : « Décide de conclure pour l'année ... » ou « Décide de conclure, pour l'année ..., les contrats d'apprentissage suivants : ... »

Service d'accueil	Missions de l'apprenti	Diplôme ou titre professionnel préparé par l'apprenti	Durée de la formation
...	...	...	...
...	...	...	...

De manière à anticiper le plus exhaustivement possible le déroulement du contrat d'apprentissage, la délibération peut faire apparaître, dans le respect du principe général des droits et obligations des apprentis (voir page 27), chaque élément particulier relatif à ces contrats au sein de la collectivité.

Par exemple, la délibération peut prévoir de préciser :

- Les éléments de fixation de la rémunération (la rémunération réglementaire des apprentis est un minimum légal mais la collectivité peut décider de dispositions plus favorables - voir page 78) ;
- Le choix du régime d'assurance chômage (voir page 53)...

## 4 Recruter l'apprenti et signer le contrat d'apprentissage

	Page
■ Le sourcing	44
□ A qui s'adresse le contrat d'apprentissage	44
□ La diffusion des offres de contrat d'apprentissage	46
■ Les entretiens d'embauche	47
□ Deux dispositifs pour sécuriser un recrutement	49
■ L'expérience candidat	49
■ Le CERFA du contrat d'apprentissage	52
■ Le régime d'assurance chômage	53
■ L'affiliation au régime de retraite	54
■ Les conventions de formation	55
□ La convention de formation du contrat d'apprentissage	55
□ La convention de réduction ou allongement de la durée	55
■ La déclaration préalable à l'embauche	56
■ La visite médicale d'information et de prévention	56
■ Les complémentaires santé et prévoyance	58

## ■ Le sourcing

"Sourcing" est un terme utilisé, dans le domaine du recrutement, pour définir l'action de recherche de candidats. Il a pour objectif d'identifier des profils précis répondant à une liste de critères de sélection pour un poste professionnel donné.

### □ A qui s'adresse le contrat d'apprentissage

**Le contrat d'apprentissage est réservé aux jeunes de 16 à 29 ans.**

La loi prévoit toutefois les exceptions suivantes :

- Un jeune âgé de 15 ans peut signer un contrat d'apprentissage s'il atteint cet âge entre la date de rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile et s'il a achevé le premier cycle d'enseignement secondaire (fin de 3e du collège).
  - La limite d'âge est portée à 35 ans
    - lorsque le contrat d'apprentissage fait suite, dans un délai maximum d'un an, à un contrat d'apprentissage précédemment exécuté et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent (il s'agit généralement des poursuites d'études) ;
    - lorsqu'il y a eu, dans un délai maximum d'un an, rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, faute de l'employeur...) ;
    - lorsque le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire.
  - Il n'y a pas de limite d'âge
    - pour les personnes inscrites sur la liste des sportifs de haut niveau ;
    - pour les personnes ayant un projet de reprise ou création d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme ou titre à visée professionnelle ;
- Pour ce cas, une attestation sur l'honneur, rédigée et signée par le candidat à l'apprentissage, doit être annexée au CERFA.
- pour les personnes titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

 Article L6222-1  
du Code du travail

 Articles L6222-1  
et R6222-1-1  
du Code du travail

 Articles L6222-2,  
L6222-3 et D6222-1  
du Code du travail

 Article L6222-2  
du Code du travail

 Annexe 12  
Attestation sur  
l'honneur pour la  
dérogation à la limite  
d'âge pour reprise ou  
création d'entreprise  
page 126

### Apprentis en situation de handicap

Le nouveau CERFA de contrat d'apprentissage, CERFA n° 10103\*13, prévoit trois cas possibles relatifs à la situation de handicap de l'apprenti.

- Apprentis bénéficiant de la RQTH  
Apprentis disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

 Annexe 13  
CERFA n° 10103\*13  
page 127

 Articles L5212-13,  
L5213-2 et L5212-13-1  
du Code du travail

- **Equivalence jeunes**

Pour les personnes âgées de 15 ans révolus à 20 ans, les titres suivants valent RQTH et ouvrent aux aménagements du contrat d'apprentissage :

- Prestation de Compensation du Handicap (PCH)
- Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH)
- Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS)

- **Extension BOE**

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi :

- les travailleurs disposant d'une RQTH (voir ci-avant) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les victimes civiles de guerre, sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service, victimes d'un acte de terrorisme, invalides titulaires d'une pension d'invalidité... ;
- les titulaires de la carte "mobilité inclusion" (CMI) portant la mention "invalidité" ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AHH).

Articles L146-9  
et L241-3  
du Code de l'action  
sociale et des familles  
Articles L241-2, L241-3  
et L241-4  
du Code des pensions  
militaires d'invalidité  
et des victimes  
de guerre

A noter :

**80 % des handicaps sont invisibles et 90 % des personnes handicapées n'ont pas besoin d'un aménagement de leur poste de travail !**

 Source AGEFIPH  
[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



Les personnes de nationalité hors Union Européenne peuvent signer un contrat d'apprentissage sous réserve de disposer, au début du contrat, d'un titre de séjour valable l'autorisant à travailler en France.

 Article L5221-5  
du Code du travail

Des associations spécialisées dans l'accompagnement, notamment des mineurs isolés étrangers (MIE) ou mineurs non accompagnés (MNA), se chargent généralement de l'élaboration du projet professionnel des jeunes concernés (apprentissage ou remise à niveau en français, mathématiques...) et des démarches administratives relatives au séjour, au droit du travail et au contrat d'apprentissage.

## □ La diffusion des offres de contrat d'apprentissage

La recherche de candidats à l'apprentissage peut être multicanale.

Sur la base de la fiche de poste, une offre d'emploi (attractive mais authentique, précise mais pas trop longue, jolie mais facile à lire...) pourra être rédigée et diffusée,



### Apprentis en situation de handicap

Plusieurs structures spécialisées dans l'accompagnement des personnes en situation, généralistes ou sur des types de handicap en particulier, peuvent relayer les propositions de contrats d'apprentissage à leurs bénéficiaires.

Par exemple :

- Cap Emploi
- Conseillers handicap de France Travail
- Référents handicap des missions locales
- Référents handicap des organismes de formation
- Plateforme "Atouts pour Tous" du Rectorat de Bordeaux
- Associations Handamos, ADAPEI, ADIAPH, APAJH, APF France Handicap, ARI Insertion, Trisomie 21, Clubhouse, Association Don Bosco, EDEA, EPNAK, LADAPT, UGECAM...

**DuoDay** peut être l'occasion de rencontrer des personnes en situation de handicap, candidates à l'apprentissage.

DuoDay est une journée nationale, généralement organisée pendant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), la 3<sup>e</sup> semaine du mois de novembre, qui vise à favoriser la rencontre entre des employeurs et des personnes en situation de handicap, à l'occasion d'une immersion professionnelle.

Le principe : une entreprise, une collectivité ou une association accueille une personne en situation de handicap qui passe la journée en duo avec un professionnel volontaire.

Au programme : découverte d'un métier, participation à un geste professionnel ou une activité...



Source DuoDay  
[www.duoday.fr](http://www.duoday.fr)

## ■ Les entretiens d'embauche

Le contrat d'apprentissage vise, pour l'apprenti, l'acquisition de compétences professionnelles. Contrairement, donc, à un entretien d'embauche "traditionnel", il n'est pas possible de demander aux candidats de connaître et maîtriser l'emploi proposé au sein de la collectivité. L'entretien devrait viser principalement à vérifier :

- la solidité du projet professionnel du futur apprenti ;
- l'adéquation entre ses représentations et les conditions réelles d'exercice du métier ;
- sa motivation et sa capacité à suivre la formation et à intégrer le dispositif d'alternance (organisation personnelle pour gérer les alternances notamment – cet élément compte pour beaucoup dans la réussite du parcours).

Avoir en tête que pour beaucoup de candidats, il pourra d'agir d'une première expérience professionnelle et, de ce fait, d'un premier entretien d'embauche. Certains sortiront tout juste du système scolaire et ne maîtriseront pas les codes des entretiens de recrutement. Ils pourront se montrer réservés, timides ou avoir une posture non conventionnelle. De même, le CV et la lettre de motivation pourront être sommaires, réduits au parcours scolaire.

Selon le niveau de diplôme préparé, au regard des besoins de la collectivité, un certain nombre de connaissances et compétences seront cependant, bien sûr, légitimement attendues.

Afin de respecter le principe de non-discrimination, certaines questions sont formellement interdites par la loi.



Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Toute question posée en relation avec les critères suivants est considérée comme discriminante donc interdite et punissable par des sanctions civiles et pénales.

- ✗ L'origine
- ✗ L'âge
- ✗ L'apparence physique
- ✗ L'appartenance ou non à une ethnie
- ✗ L'appartenance ou non à une nation
- ✗ L'appartenance ou non à une race
- ✗ L'appartenance ou non à une religion
- ✗ L'état de santé
- ✗ La grossesse
- ✗ La situation de famille

- ✗ Le handicap
- ✗ Les caractéristiques génétiques
- ✗ Le patronyme
- ✗ Le sexe
- ✗ Les activités syndicales
- ✗ Les opinions politiques
- ✗ Les mœurs
- ✗ L'orientation sexuelle
- ✗ L'identité sexuelle

 Article L1221-6  
du Code du travail

 Article 1 de la loi  
n°2008-496  
du 27 mai 2008

L'apprentissage étant réservé à certaines populations ciblées (voir page 44), la question de l'âge est ici exceptionnellement autorisée.

### Apprentis en situation de handicap

Lors de l'entretien d'embauche, certaines questions pourront voir devront être abordées mais uniquement si cela est objectif, nécessaire et approprié, sans faire de discrimination, en évitant les maladresses et dans les seuls buts :

- d'évaluer l'adéquation poste / handicap,
- d'anticiper un éventuel aménagement de poste.

 Annexe 14  
Proposition  
de questionnement  
à un candidat  
à l'apprentissage  
en situation de handicap  
page 129

Si, au cours de l'entretien, il semble nécessaire de prévoir des aménagements, une rencontre complémentaire peut être proposée aux candidats, sur ces questions, s'ils sont retenus.

A noter :

- L'entretien d'embauche pour un contrat d'apprentissage n'exclut pas l'obligation de discréption professionnelle. En effet, dès cette première rencontre, des informations concernant l'activité, les missions et le fonctionnement de la collectivité seront échangées. Certaines collectivités adressent aux candidats, en même temps que le courrier d'invitation à l'entretien, un formulaire d'accord de confidentialité qu'ils devront signer.
- Si possible : associer le maître d'apprentissage aux entretiens afin de favoriser son implication dans le dispositif, de reconnaître sa compétence et de lui permettre de donner son avis sur la personne qu'il accompagnera pendant plusieurs mois voire plusieurs années.

## □ Deux dispositifs pour sécuriser un recrutement



### PMSMP – Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

Les collectivités territoriales peuvent recourir à une PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) afin de :

- répondre à leurs besoins de recrutement en initiant une démarche d'embauche,
- tester la motivation d'un candidat et vérifier la faisabilité de son projet professionnel,
- faciliter l'intégration d'un futur agent, sans se substituer à la période d'essai...

Il s'agit d'une période d'immersion professionnelle, gratuite et non rémunérée, de quelques jours à un mois.

La PMSMP fait l'objet d'une convention, matérialisée par un CERFA, entre la structure d'accueil, la structure d'accompagnement du bénéficiaire (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission locale...) et le bénéficiaire (toute personne en recherche d'emploi faisant l'objet d'un accompagnement personnalisé).



Les collectivités ont la possibilité de se référencer comme entreprise acceptant des PMSMP sur la plateforme Immersion facilitée, plateforme en ligne du Ministère du travail.



[www.pro.francetravail.fr](http://www.pro.francetravail.fr) et <https://immersion-facile.beta.gouv.fr/>



### POEI – Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

Il est possible de recourir à une POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) préalablement à un contrat d'apprentissage de plus de 6 mois.

La POEI est un dispositif de formation permettant de préparer un candidat à sa prise de poste.

Plusieurs modalités de formation sont envisageables :

- le tutorat par un salarié expérimenté,
- la formation théorique dans un organisme de formation certifié,
- un mixe des deux.

France Travail peut prendre en charge partiellement ou entièrement le coût de la formation.

- Jusqu'à 5 € / heure jusqu'à 300 heures (2 mois), dans la limite de 1 500 €, pour les formations réalisées intégralement en tutorat.
- Jusqu'à 450 heures (3 mois) voire 600 heures (4 mois) pour les publics prioritaires (dont les personnes en situation de handicap) sur analyse du plan de formation et devis.



La demande de POEI est accessible en ligne ou avec l'aide d'un conseiller France Travail.



[www.pro.francetravail.fr](http://www.pro.francetravail.fr)

## ■ L'expérience candidat

L'expérience candidat correspond à l'ensemble des perceptions et interactions qu'un candidat entretient avec un employeur, tout au long du processus de recrutement.

Elle est une composante de la marque employeur, enjeu majeur dans l'attractivité des collectivités territoriales.

L'expérience candidat concerne les candidats à l'apprentissage autant que tout autre candidat à tout emploi au sein de la collectivité.

Ainsi, il est conseillé de consacrer du temps à chaque candidature afin d'adopter les bonnes pratiques suivantes.



### Communiquer !

#### Communiquer sur son processus de recrutement

Les candidats à l'apprentissage attendent de la transparence et ont besoin de pouvoir se projeter (entre autres parce que leur temps pour trouver un employeur est compté).

Si possible, dès l'offre de contrat d'apprentissage, sinon, a minima, lors de la première réponse à la candidature, indiquer les étapes du recrutement, son calendrier et les interlocuteurs à rencontrer.

#### Communiquer de façon personnalisée

Adapter son mode de communication à sa cible est l'une des bases de la communication. A l'étape de la rédaction et diffusion d'une offre de contrat d'apprentissage, il est important d'adapter son message (fin mélange d'éléments de langage et de culture d'entreprise) et de bien choisir les canaux de diffusion (voir page 46).

#### Communiquer régulièrement

Un candidat sans nouvelles pendant plus d'une semaine va commencer à se poser des questions et postuler ailleurs. Il acceptera peut-être même une offre concurrente, pensant avoir été oublié.

Un processus de recrutement peut s'avérer plus long que prévu. Ce n'est pas un grave problème si les candidats sont informés du calendrier voire, si possible, des raisons d'allongement des délais.

#### Communiquer en cas de candidature non retenue

- Suite à une candidature non retenue dès la 1<sup>re</sup> étape du recrutement

Toute candidature mérite une réponse personnalisée et il faut répondre à tous les candidats, sans aucune exception.

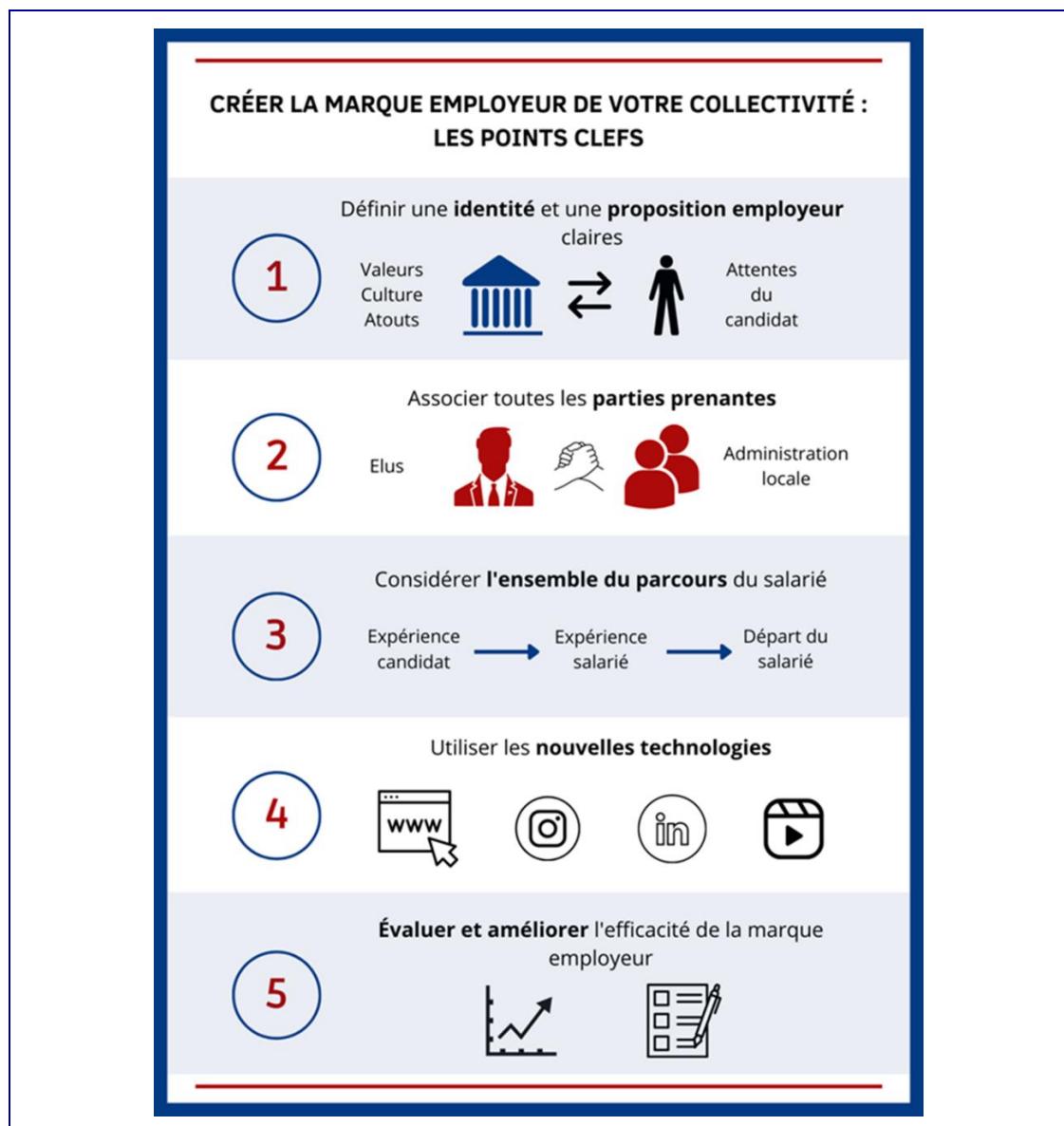
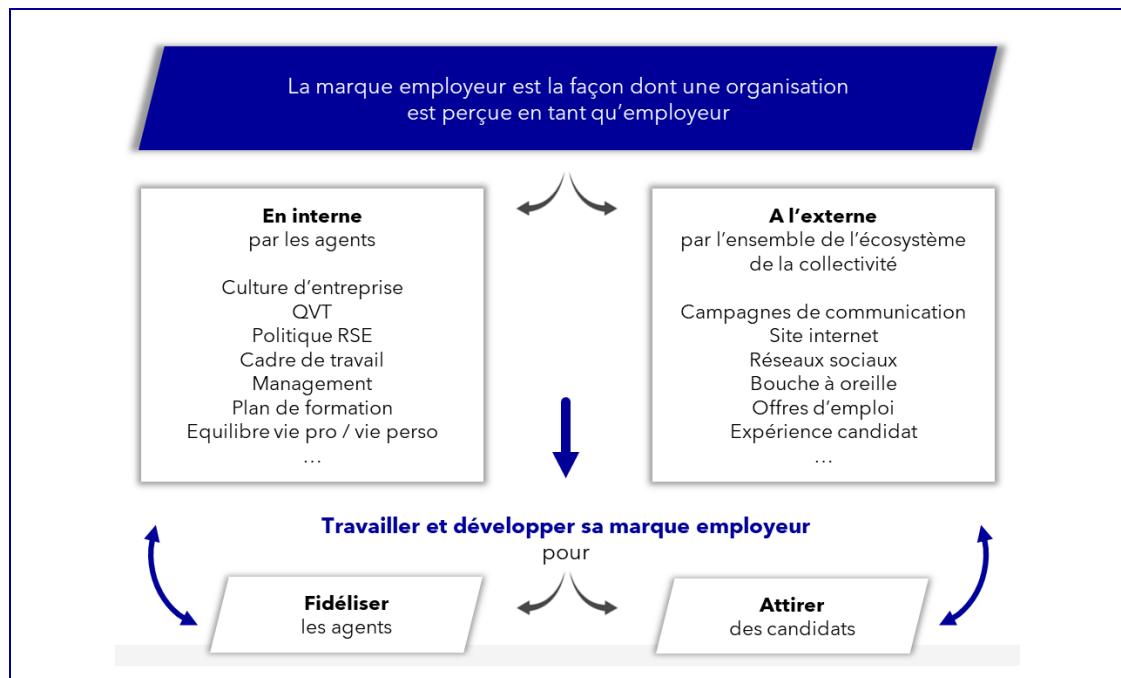
Pour une candidature non retenue suite à la réception d'un CV et d'une lettre de motivation, un courriel est suffisant à condition qu'il indique, succinctement mais avec tact, pourquoi il n'est pas donnée suite. Ne pas utiliser les envois automatiques (« Sans réponse de notre part sous 15 jours, vous pourrez considérer que votre candidature n'a pas été retenue ») qui sont systématiquement très mal perçus par les candidats, écornant ainsi la marque employeur de la collectivité.

- Suite à participation à tout ou partie du processus de recrutement

Un seul candidat sera retenu. Pour les autres, il faudra leur annoncer qu'ils ne seront pas recrutés. Refuser un candidat ne dégradera pas sa marque employeur s'il leur est expliqué pourquoi. Elle pourrait même être améliorée si l'explication est constructive.

Ainsi qu'indiquer précédemment, les candidats à l'apprentissage pourront être des jeunes sans expérience professionnelle tout juste sortis du système scolaire. Outre de les remercier d'avoir postuler, il est possible de profiter de cette réponse négative et de sa position d'expert en recrutement, ressources humaines ou métier, pour offrir quelques conseils leur permettant, selon leur profil, de préparer leurs futurs entretiens et jusqu'à repenser leur projet professionnel (réécriture de la lettre de motivation, préparation des entretiens d'embauche, informations sur le fonctionnement de la fonction publique territoriale, enquêtes métiers, stages de découverte professionnelle...).

Cette pratique est encore très peu courante. En plus d'être précieuse pour les candidats, elle permettra à la collectivité de se démarquer et d'améliorer grandement sa marque employeur.



## ■ Le CERFA du contrat d'apprentissage

Le recrutement d'un apprenti est très similaire au recrutement de tout agent. Il est, par conséquent, normal de constituer un dossier administratif pour cet apprenti.

Outre les informations relatives à son parcours scolaire et professionnel (dont dépendent la durée de la formation, donc du contrat, et la rémunération), il faut collecter des renseignements sur sa situation personnelle afin de lui permettre de bénéficier des mêmes droits et obligations que l'ensemble des agents de la collectivité : adresse, permis de conduire, enfants à charge... jusqu'aux bulletins 2 et 3 du casier judiciaire notamment, évidemment, pour les activités en relation avec des mineurs

A noter :

La signature d'une promesse d'embauche est possible en amont d'un contrat d'apprentissage.

 Article 1124  
du Code civil

Le contrat d'apprentissage est formalisé par un CERFA.

Depuis le 20 janvier 2025, le CERFA du contrat d'apprentissage à utiliser est le CERFA n°10103\*13.

 Annexe 13  
CERFA n°10103\*13  
page 127

Depuis le 15 février 2022, la saisie des contrats d'apprentissage des employeurs publics peut être dématérialisée via la plateforme CELIA.

 www.celia.emploi  
gouv.fr

Les collectivités sont fortement encouragées à

- d'une part : compléter leur(s) contrat(s) d'apprentissage elles-mêmes bien qu'il soit possible de confier mandat pour le faire à l'organisme de formation – elles restent responsable du contenu du contrat ;
- d'autre part : compléter et télétransmettre leur(s) contrat(s) d'apprentissage vis la plateforme CELIA.

 Article R6223-1  
du Code du travail



Sur la plateforme CELIA, le CERFA est prérempli (code INSEE, RNCP...) et un contrôle de cohérence et de légalité est automatisé.

Le document ainsi créé peut être partagé permettant à l'organisme de formation de compléter les éléments le concernant.

La plateforme permet de joindre, par téléchargement, l'ensemble des pièces du dossier (justificatifs d'identité, convention de formation...).

Elle permet également la signature électronique du contrat par les parties prenantes (collectivité employeur, apprenti, représentant légal pour les apprentis mineurs).

A noter :

- Si le CERFA du contrat d'apprentissage est saisi et télétransmis via CELIA, il n'est pas nécessaire d'envoyer un exemplaire par courriel ou courrier postal.
- Si le CERFA est complété manuellement, il est à adresser à la DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) **dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution**

 Article D6275-1  
du Code du travail

**du contrat** (que ce soit une alternance en formation ou au sein de la collectivité).

Important :

- La paye de l'apprenti doit être réalisée sur le même SIRET que celui mentionné sur le CERFA.
- L'original du CERFA, signé par les parties, même électroniquement, doit être conservé par l'employeur
  - jusqu'au 31 décembre 2031 pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2023 ;
  - pendant 5 ans à compter de leur conclusion pour ceux signés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

 Notice n°51649#08  
du CERFA n°10103\*13

La modification d'un élément essentiel du contrat d'apprentissage (changement de maître d'apprentissage, modification du lieu d'exécution du contrat, modification de la durée du contrat...) doit faire l'objet d'un avenant, complété, signé et transmis dans les mêmes conditions que le dépôt du contrat initial (voir page 84).

 Article D6224-5  
du Code du travail



La mission Apprentissage du Centre de gestion peut vous aider à compléter le CERFA de vos contrats d'apprentissage.

Informations complémentaires :  [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr) - [vestellon@cdg33.fr](mailto:vestellon@cdg33.fr) -  05 56 11 93 09

## ■ Le régime d'assurance chômage

L'apprenti a droit, à l'issue de sa période d'apprentissage, au bénéfice de l'indemnisation du chômage dès lors qu'il répond aux conditions pour y prétendre.

Unédic

Pour percevoir l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE), il faut :

- Avoir perdu involontairement son emploi (fin du contrat d'apprentissage ou rupture anticipée à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord, rupture conventionnelle...) ;
- Avoir travaillé au moins 6 mois (130 jours travaillés ou 910 heures) au cours des 24 derniers mois (pour les personnes de moins de 53 ans) ;
- Ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite à taux plein ou bénéficier d'une retraite anticipée ;
- Etre physiquement apte à travailler ;
- Etre inscrit comme demandeur d'emploi et être activement à la recherche d'un emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans son Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE) ou financée en tout ou partie par son Compte Personnel de Formation (CPF) ;
- Habiter en France (métropole et DOM sauf Mayotte).

 Source UNEDIC  
[www.unedic.org](http://www.unedic.org)

Le choix du régime d'assurance chômage pour les apprentis du secteur public est à renseigner sur le CERFA du contrat d'apprentissage.

Il s'agit d'une case à cocher à la rubrique "L'employeur".

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage mais se doivent d'assurer leurs apprentis contre le risque chômage.

 Articles L5424-1 et L5422-13 du Code du travail

Pour ce faire, si elle n'a pas opté pour l'adhésion révocable au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de ses agents non titulaires et non statutaires, la collectivité peut décider d'une **adhésion spécifique pour les seuls apprentis**.

 Source France Travail [www.francetravail.fr](http://www.francetravail.fr)

Cette adhésion au régime d'Assurance chômage pour les seuls apprentis est totalement exonérée de cotisations, les contributions étant mises à la charge de l'Etat.

 Articles L6227-9 et L6243-3 du Code du travail

## ■ L'affiliation au régime de retraite

Les apprentis du secteur public non industriel et commercial sont affiliés au régime complémentaire de retraite des agents contractuels, l'IRCANTEC.

 Source IRCANTEC [www.ircantec.retraites.fr](http://www.ircantec.retraites.fr)

Cette information doit être mentionnée sur le CERFA du contrat d'apprentissage à la rubrique "Le contrat".

Les collectivités sont exonérées de la totalité de la part patronale des cotisations dues au titre de l'intégralité de la rémunération versée à l'apprenti. Cette part patronale est prise en charge par l'Etat.

 Article L6243-3 du Code du travail

Les apprentis, quant à eux, sont exonérés des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de leur rémunération inférieure ou égale à

- 79 % du SMIC pour les apprentis dont le contrat a été signé jusqu'au 28 février 2025.
- 50 % du SMIC pour les apprentis dont le contrat a été signé à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

 Article D6243-5 du Code du travail

Pour la rémunération au-delà de ce pourcentage, la cotisation à l'IRCANTEC est due par les apprentis et précomptée et versée par l'employeur.

A noter :

- La 1<sup>re</sup> identification des apprentis en DSN rend leur affiliation au régime de retraite effective ; il n'est pas nécessaire d'envoyer une copie du contrat d'apprentissage à l'IRCANTEC.
- Le calcul des droits à retraite des apprentis s'applique sur l'intégralité de leur rémunération. Il est donc impératif de communiquer le montant total de la rémunération perçue.

Voir modalités de déclaration en DSN au chapitre "Rémunération" page 78.

## ■ Les conventions de formation

Le CERFA du contrat d'apprentissage doit contenir les éléments relatifs à la formation professionnelle obligatoire ainsi que le cachet et la signature de l'organisme de formation.

La ou les conventions de formation doivent lui être annexées.

 Article D6243-5  
du Code du travail  
 CERFA n°10103\*13

### □ La convention de formation du contrat d'apprentissage

La convention de formation formalise les relations entre l'organisme de formation et la collectivité qui accueille un apprenti. Elle détaille le programme, les objectifs, les responsabilités de chaque partie concernant la formation pratique et théorique de l'apprenti ainsi que les modalités financières. Pour être valide, elle doit être établies, datée et signée par les deux parties, en deux exemplaires (un pour chacune des parties).

La convention de formation contient les informations suivantes :

- Numéro d'accord préalable de financement du CNFPT (le cas échéant – voir page 17),
- Informations sur les signataires et objet de la convention,
- Modalités de déroulement, de suivi et d'obtention du diplôme ou titre à visée professionnelle,
- Bénéficiaire de l'action de formation en apprentissage,
- Dispositions financières liées à la convention (par année de formation et faisant apparaître, le cas échéant, la participation du CNFPT), frais annexes éventuels et modalités de règlement du reste à charge pour la collectivité, s'il y a lieu,
- Clause suspensive selon la décision de la DDETS et compétences en cas de différends.

 Annexe 2  
Convention de  
formation proposée  
par le CNFPT  
page 104

### Attention !

Il est recommandé de vérifier chaque point de la convention de formation notamment ceux faisant apparaître des coûts à la charge de la collectivité et d'éventuelles pénalités en cas de résiliation anticipée du contrat d'apprentissage.

### □ La convention de réduction / allongement de la durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage est déterminée par la durée de la formation amenant au diplôme ou titre à visée professionnelle préparé. Cependant, des dérogations d'aménagement de la durée de la formation, donc du contrat, sont possibles en fonction de la situation de l'apprenti.

 Articles L6222-7-1  
et R6222-6  
du Code du travail

Si un aménagement de la durée de la formation est d'ores et déjà prévu à la date de signature du contrat d'apprentissage, la nouvelle durée doit être fixée par une convention tripartite signée par l'organisme de formation, l'employeur (la collectivité) et l'apprenti (et son représentant légal s'il est mineur) selon un modèle-type. Cette convention doit être annexée au CERFA du contrat d'apprentissage.

 Articles R6222-7  
et suivants  
du Code du travail  
Arrêté du 14 septembre  
2020 portant modèle  
de convention tripartite  
de réduction ou

Si un aménagement de la durée de la formation intervient en cours de contrat, la même convention de réduction ou d'allongement doit être utilisée et annexée à un avenant au contrat d'apprentissage (voir page 84).

d'allongement de la durée du contrat d'apprentissage



Annexe 3

Modèle-type de convention

d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage

page 108

## ■ La déclaration préalable à l'embauche

La Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE) est une procédure de déclaration obligatoire, systématique et nominative pour chaque salarié embauché, y compris, donc, les apprentis du secteur public.

Elle constitue les formalités déclaratives liées à l'embauche d'un salarié auprès des organismes sociaux concernés.

Elle est obligatoirement remplie et transmise par l'employeur, **dans les 8 jours qui précèdent l'embauche**.

La DPAE est à saisir en ligne sur la plateforme [net-entreprises.fr](http://net-entreprises.fr).

Elle comprend :

- L'identification de l'employeur : dénomination, adresse, SIRET...
- L'identification de l'apprenti : identité, n° de Sécurité sociale...
- L'identification du contrat : apprentissage, date d'embauche, durée...

 Articles L1221-10 et suivants du Code du travail



[www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)



Article R1221-1 du Code du travail

## ■ La visite médicale d'information et de prévention

Les apprentis sont des salariés titulaires, par l'apprentissage, d'un contrat de travail. A ce titre, ils doivent bénéficier, comme tout travailleur, d'une visite d'information et de prévention.

Cependant, compte tenu de leur statut d'apprentis, cette visite d'information et de prévention doit avoir lieu **dans les 2 mois suivant l'embauche**.

Les apprentis mineurs doivent, quant à eux, bénéficier de cette visite d'information et de prévention **avant leur affectation** à leur poste de travail.

Il en va de même pour les apprentis amenés à travailler de nuit (voir page 65) ou affectés à des travaux réglementés afin d'obtenir un avis médical d'aptitude (voir page 37).

 Article L4624-1 du Code du travail



Article R6222-36 du Code du travail



Article 2 du décret n°2018-1340 du 28 décembre 2018



Articles R4624-18 et R4624-24 du Code du travail



La visite d'information et de prévention a pour objet :

- d'interroger l'apprenti sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail dont dépend son employeur et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.



Article 4 du décret  
n°2018-1340 du 28  
décembre 2018

Conseils :

- Prendre rapidement le rendez-vous pour la visite d'information et de prévention à la suite de la signature du contrat d'apprentissage. Les délais peuvent être longs.
- Autant que possible, prévoir la visite d'information et de prévention pour tous les apprentis, avant l'embauche afin d'identifier d'éventuelles inaptitudes et de disposer d'une attestation pouvant être demandée pour compléter le contrat d'apprentissage.

A noter :

- En cas d'impossibilité d'obtenir un rendez-vous dans les délais (dans les 2 mois suivant l'embauche ou avant l'affectation pour les apprentis mineurs, les apprentis exposés à des travaux réglementés, les apprentis amenés à travailler de nuit et les apprentis en situation de handicap), il est permis de s'adresser à leur médecin traitant (sous réserve de leur accord ou de leurs représentants légaux).



Articles 2 et 3  
du décret n°2018-1340  
du 28 décembre 2018

Dans ce cas, il conviendra d'adresser :

- au médecin chargé de réaliser la visite : la fiche de poste de l'apprenti ou tout autre document précisant les tâches confiées et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées, ainsi que les coordonnées du service de santé au travail dont il dépend ;
  - au service de santé au travail dont il dépend : les coordonnées du médecin chargé de réaliser la visite.
- 
- À tout moment, à l'initiative de l'employeur, de l'apprenti ou de son représentant légal, ou du directeur de l'organisme de formation, une visite d'aptitude peut être demandée.
  - Un représentant légal de l'apprenti mineur doit être présent lors de la visite d'information et de prévention.



Article R4624-34  
du Code du travail

### Apprentis en situation de handicap

Les apprentis en situation de handicap peuvent bénéficier, suite à la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées à leur situation particulière.



Article R4624-17  
du Code du travail

Suite à la visite d'information et de prévention, les apprentis en situation de handicap peuvent être orientés vers une visite médicale effectuée par le médecin du travail. Ce dernier précisera dans son compte rendu



Articles R4624-13  
et R6424-20  
du Code du travail

de visite les aménagements éventuellement nécessaires et/ou la nécessité de l'intervention d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire pour une étude du poste.

Les apprentis en situation de handicap peuvent devoir bénéficier d'un suivi individuel renforcé comprenant un examen médical d'aptitude se substituant à la visite d'information et de prévention et effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

 Article R4624-24  
du Code du travail



La Direction de la Santé et de la Sécurité au travail du Centre de Gestion de la Gironde met à la disposition des collectivités qui adhèrent au service, une équipe pluridisciplinaire offrant un service adapté à leurs besoins.

Le médecin du travail est placé au cœur du dispositif pluridisciplinaire, il assure l'animation et la coordination de l'équipe, il est le conseiller de l'employeur et des agents.



Informations complémentaires :  [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr) -  05 56 11 94 31

## ■ Les complémentaires santé et prévoyance

Les collectivités territoriales doivent proposer à leurs apprentis d'adhérer au contrat collectif complémentaire "Prévoyance".

Les collectivités qui ont choisi d'accorder à leurs agents une participation à une complémentaire "Santé" doivent l'accorder, dans les mêmes conditions, à leurs apprentis.

 Article L6222-23  
du Code du travail

## 5 Exécuter le contrat d'apprentissage

	Page
■ L'accueil de l'apprenti	60
■ La "période d'essai"	63
■ Le temps de travail	65
□ La durée du travail	65
□ Les heures supplémentaires	66
□ Les astreintes	66
□ Les absences et retards injustifiés	67
□ Le droit de grève en apprentissage	68
■ Les congés	69
□ Les congés payés	69
□ La récupération du temps de travail (RTT)	69
□ Les jours fériés	70
□ Les autorisations spéciales d'absence	70
□ Les congés pour révision	70
□ La journée défense et citoyenneté (JDC)	71
□ Les congés sans solde	71
□ Les congés de maternité et paternité	71
■ La maladie	72
□ Le congé maladie	72
□ L'accident de travail	74
□ L'accident de trajet	75
□ La maladie professionnelle	75
■ La discipline	75
■ La rémunération	78
□ Déclaration de l'apprenti en DSN	78
□ Les primes	80
□ Les frais de transport et de déplacement	81

## ■ L'accueil de l'apprenti

Si cela n'a pas été fait au moment de la signature du contrat d'apprentissage, les informations suivantes doivent être remis à l'apprenti, en un ou plusieurs documents (certaines de ces informations figurant d'ores et déjà au contrat) :

- L'identité des parties à la relation de travail ;
- Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur ;
- La date d'embauche ;
- La date de fin ou la durée prévue du contrat ;
- La durée et les conditions de la "période d'essai" ;
- La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée ;
- La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail ;
- Les éléments constitutifs de la rémunération y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération ;
- La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes ;
- Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées ;
- Le règlement intérieur de la collectivité ;
- Les règles déontologiques de la fonction publique territoriale dont le devoir de réserve, l'obligation de discréption professionnelle et l'obligation de secret professionnel, y compris en dehors des heures de travail et sur les réseaux sociaux et, y compris, aussi, dans les rapports et comptes-rendus remis à l'organisme de formation ;
- Les règles en matière de santé, d'hygiène et de sécurité établies dans la collectivité ;
- La liste des équipements mis à sa disposition, notamment les équipements de protection (gants, chaussures de sécurité...) et les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions (téléphone portable...).



Articles L1221-5-5  
et R1221-24  
du Code du travail

## Apprentis en situation de handicap

Les apprentis en situation de handicap peuvent, au terme de leur contrat, bénéficier d'une titularisation au sein de la fonction publique (voir page 98)

Lors de leur entrée en apprentissage, ces apprentis doivent être informés de cette possibilité qu'ils ont de demander à être titularisés à l'issue de leur contrat.

Même si cette information peut être donnée par tout moyen, éventuellement par le maître d'apprentissage, il est prudent de la notifier par écrit.

 Article 1 du décret  
n°2020-530  
du 5 mai 2020

 Article 3 du décret  
n°2020-530  
du 5 mai 2020

Un accueil et une intégration réussis de l'apprenti comptent pour beaucoup dans le succès du contrat d'apprentissage. Comme pour tout nouvel agent recruté, il est important de soigner l'onboarding.



L'intégration réussie d'un nouvel agent passe par un accompagnement spécifique dès le moment où il est recruté et jusqu'à quelques semaines après sa prise de poste.

Cette étape du processus de recrutement est nommée, dans le jargon des ressources humaines, **onboarding**.

Au-delà de l'aspect administratif, l'onboarding (traduction en anglais de "embarquement" et, par analogie, "intégration") vise à accueillir le nouvel agent dans les meilleures conditions afin de sécuriser son embauche, de favoriser cette intégration au sein de la collectivité et de lui permettre d'être rapidement opérationnel.

Un onboarding efficace doit faire l'objet d'un parcours structuré comprenant un processus RH, un processus managérial, de formation, de "team building" (renforcement d'équipe), d'évaluation.

Afin d'accueillir un apprenti dans de bonnes conditions, les étapes suivantes sont souhaitables :



#### Avant son arrivée

- Informer les agents de la collectivité et, en particulier, ceux du service auquel sera intégré l'apprenti.  
Il peut s'agir de l'envoi d'un courriel expliquant l'objectif du contrat d'apprentissage, le but poursuivi par la collectivité, le statut et l'identité de l'apprenti, les missions qui lui sont confiées et qui est son maître d'apprentissage.
- Adresser un courriel de bienvenue à l'apprenti, quelques jours avant son arrivée.  
Y indiquer l'heure et le lieu où il est attendu, la personne qu'il doit demander à son arrivée, les codes d'accès éventuels pour accéder au lieu, les documents et le matériel qu'il doit apporter...  
Ne pas hésiter non plus à lui transmettre quelques informations sur le programme de son premier jour : qui il va rencontrer, ce qu'il va faire...  
Avec ce message, l'apprenti se sentira attendu et devrait être dans les meilleures dispositions d'esprit pour commencer son alternance.
- Préparer les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions dont, le cas échéant, les équipements de sécurité.
- S'assurer de la disponibilité des personnes que l'apprenti doit rencontrer dès son arrivée : son maître d'apprentissage en premier lieu mais également son supérieur hiérarchique, peut-être une personne en charge de la gestion du personnel...



#### Le jour de son arrivée

- Recevoir l'apprenti en entretien, à la fois pour lui souhaiter la bienvenue mais aussi pour lui présenter la collectivité, son fonctionnement, l'organigramme... et, bien sûr, les missions qui lui sont confiées, une feuille de route pour ses premiers jours et premières semaines.  
Il pourra être nécessaire de renseigner l'apprenti sur les usages de la collectivité comme, par exemple : l'emploi du vouvoiement ou du tutoiement, quand et comment demander de l'aide, comment procéder pour communiquer avec tel ou tel service, etc. Cela sera d'autant plus important s'il s'agit pour l'apprenti d'une toute première expérience professionnelle et qu'il ne connaît pas les codes comportementaux sur un lieu de travail.  
Il ne faudra pas hésiter à l'encourager à poser des questions et à s'assurer qu'il a bien compris les informations données.
- Lui offrir un "welcome pack" contenant à la fois des informations destinées à simplifier ses premiers jours et son intégration (un "livret d'accueil" reprenant les informations communiquées oralement lors de l'entretien) et, si la collectivité en dispose, quelques petits cadeaux tels qu'un stylo ou un tee-shirt à l'effigie de la collectivité.
- Faire visiter les locaux (réfectoire, sanitaires, différents services...) et lui indiquer les codes d'accès aux différentes installations.  
La visite des locaux sera sans doute l'occasion de lui présenter plusieurs collègues. Ne pas lui en vouloir s'il ne retient pas le nom de chacun dès ces premières rencontres.
- En cas de nécessité de mettre en place des aménagements du poste de travail et/ou de prévoir avec le centre de formation des aménagements pédagogiques, faire intervenir la médecine de prévention.



### Pourquoi pas un rapport d'étonnement ?

Le rapport d'étonnement est un document complété par les nouveaux collaborateurs dans lequel on leur demande de décrire ce qui les a étonnés depuis leur embauche et pendant leur période d'intégration.

*Le rapport d'étonnement vient du Japon. Cet exercice, source de promotion, consiste à ce que chaque collaborateur ouvre l'œil sur ce qu'il voit lors d'une mission à l'étranger, d'une visite dans une entreprise et même en dehors de l'objet de sa mission normale.*

Le rapport d'étonnement peut être intéressant pour :

- mettre en exergue des axes d'amélioration voire remettre en question son fonctionnement,
- bénéficier de la neutralité d'un regard neuf,
- faire émerger des idées nouvelles,
- faciliter l'intégration par la curiosité et l'observation,
- valoriser par la prise en compte des avis.

Pour qu'il soit efficace :

- bien réfléchir aux points abordés et questions posées (des questions ouvertes plutôt que des questions fermées) ;
- confier une trame de ce document à l'apprenti dès son arrivée pour une prise de notes au fur et à mesure ;
- discuter des avis émis lors de l'entretien de fin d'intégration et/ou de période d'essai et en tenir compte.

Passé l'accueil proprement dit, la phase, plus longue, d'intégration permettra à l'apprenti

- de prendre ses repères physiques dans la collectivité,
- de comprendre la structure et le fonctionnement de la collectivité,
- de comprendre ses missions et comment elles s'articulent avec celles d'autres collaborateurs et services.

## ■ La "période d'essai"

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, il ne s'agit pas à proprement parler d'une "période d'essai" puisqu'il ne peut pas être exigé de l'apprenti de détenir une compétence dont l'acquisition est le but même du contrat. En revanche, la loi prévoit une faculté pour l'employeur et l'apprenti de rompre le contrat, librement et sans motif.

 Articles L1221-20 et L6211-1 du Code du travail

Cette période probatoire est de 45 jours au sein de la collectivité. Cela signifie que ces 45 jours sont rarement consécutifs puisqu'ils n'incluent pas les alternances en formation.

 Article L6222-18 du Code du travail

Durant cette période, qui ne peut ni être réduite ni allongée, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties, à tout moment, sans préavis, ni indemnité.

A noter :

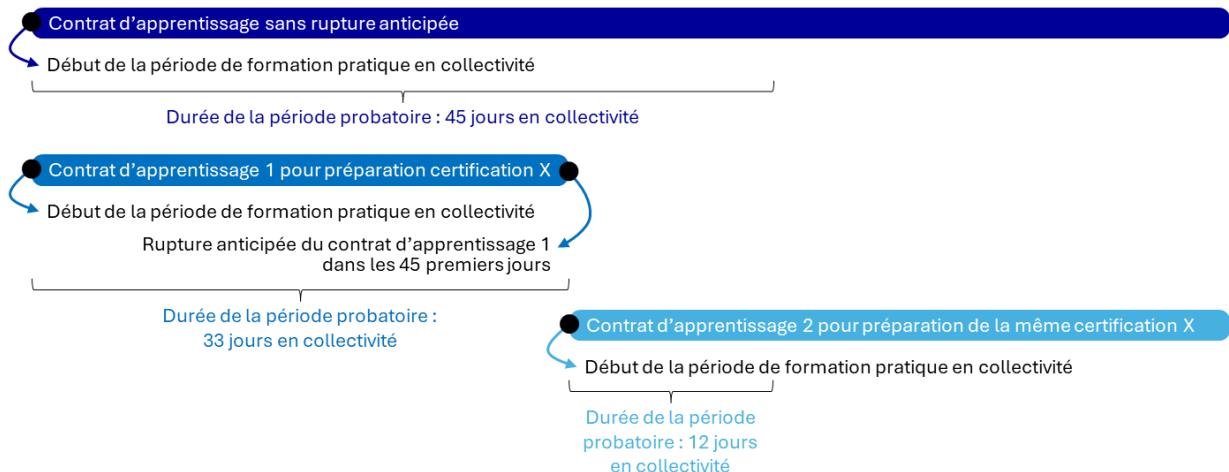
- La présence de l'apprenti une seule demi-journée en collectivité se décompte comme une journée complète de période probatoire.

 Notice pour le contrat d'apprentissage n°51649#08

- En cas de suspension du contrat, par exemple pour congé maladie, les jours de suspension du contrat ne sont pas décomptés au titre de la période probatoire
- La période probatoire, correspondant au délai de libre résiliation du contrat par l'une ou l'autre des parties ne s'appliquerait qu'une seule fois pour la préparation d'une même certification même, donc, dans le cas d'une succession de contrats avec deux employeurs différents.

  
RG n° 22/04043  
du 9 décembre 2024  
Cour d'appel de Nîmes

Période probatoire 45 jours en collectivité  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45



Il est recommandé de consacrer un temps d'évaluation avant l'expiration de cette période probatoire, idéalement en présence de l'apprenti, du maître d'apprentissage, du responsable hiérarchique et, le cas échéant, d'un représentant du service des ressources humaines.

L'objectif est de :

- s'assurer que le contrat d'apprentissage peut se poursuivre dans de bonnes conditions,
- se prémunir contre le risque de rupture abusive, discriminatoire ou irrégulière.

Cet entretien de bilan intermédiaire peut traiter des points suivants :

- les conditions d'accueil et d'intégration de l'apprenti,
- l'adéquation entre les missions proposées et le contenu pédagogique du diplôme ou titre professionnel préparé,
- l'organisation et le rythme des périodes d'alternance.

Si un rapport d'étonnement a été proposé (voir page 63), cet entretien peut tout à fait être l'occasion de le consulter et commenter.

En cas de doute relatif à la continuité du contrat d'apprentissage, tout en étant très vigilant sur les risques de discriminations, il peut être prudent d'émettre des réserves sur le compte rendu qui sera rédigé à l'issue de l'entretien.

Bien que le contrat d'apprentissage ne prévoie pas spécifiquement de formalisme spécifique ni de délai de prévenance quant à sa rupture, à l'initiative de l'employeur, pendant la période probatoire, il est recommandé d'appliquer les délais prévus pour les contrats de travail de droit privé et de pouvoir, le cas échéant, justifier d'un motif réel et sérieux.

  
Article L1221-25  
du Code du travail

La rupture anticipée du contrat d'apprentissage devra également faire l'objet d'une communication à l'organisme de formation et à la DDETS ayant enregistré le contrat (voir page 52).

## ■ Le temps de travail

Le temps de travail effectif de l'apprenti comprend le temps travaillé dans la collectivité, conformément aux horaires applicables à tous les agents, et le temps passé en formation.

 Article L6222-24  
du Code du travail

Des spécificités s'appliquent ensuite tenant compte, notamment, de l'âge de l'apprenti.

### □ La durée du travail

#### Durées maximales de travail

Apprentis de moins de 18 ans	Apprentis de 18 ans et plus
4h30 consécutives maximum de travail effectif. A cette échéance au plus tard, ils doivent faire une pause de 30 minutes.  8 heures consécutives maximum de travail effectif.	 Article L3162-3 du Code du travail   Article L3162-1 du Code du travail

#### Repos journaliers

Apprentis de moins de 16 ans	Apprentis 16 à moins de 18 ans	Apprentis de 18 ans et plus	
14 heures consécutives au moins.	12 heures consécutives au moins.	11 heures consécutives au moins sauf cas exceptionnels.	 Articles L3164-1 et L3131-1 du Code du travail

#### Travail de nuit

Apprentis de moins de 16 ans	Apprentis 16 à moins de 18 ans	Apprentis de 18 ans et plus	
Interdiction de travailler entre 20h00 et 6h00.	Interdiction de travailler entre 22h00 et 6h00 sauf cas exceptionnels.	Règles applicables au sein de la collectivité.	 Articles L3163-1 et suivants et articles R6222-24 et R6222-25 du Code du travail

## Repos hebdomadaires

<b>Apprentis de moins de 18 ans</b>		<b>Apprentis de 18 ans et plus</b>
2 jours consécutifs au moins sauf cas exceptionnels.	 Article L3164-2 du Code du travail	Règles applicables au sein de la collectivité.
Pas de travail les dimanches sauf exceptions liées aux caractéristiques particulières de l'activité.	 Articles L3132-3 et L3164-5 du Code du travail	

## Jours fériés

<b>Apprentis de moins de 18 ans</b>	<b>Apprentis de 18 ans et plus</b>
Pas de travail les jours fériés.	 Article L3164-6 du Code du travail

## □ Les heures supplémentaires

Les apprentis majeurs peuvent effectuer des heures supplémentaires jusqu'à 220 heures par an dans la limite des règles applicables au sein de la collectivité.

 Articles L3121-28 et suivants et D3121-3 et suivants du Code du travail

Les apprentis mineurs peuvent, exceptionnellement, faire des heures supplémentaires dans la limite de 2 heures par jour et 5 heures par semaine.

Cependant, cette possibilité n'est ouverte qu'aux activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, les activités réalisées sur les chantiers de travaux publics et les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers.

 Articles L3162-1 et R3162-1 du Code du travail

Les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou compensées par un repos d'une durée équivalente selon les mêmes modalités que pour les autres agents de la collectivité.

 Articles L3121-30 et L6222-28 du Code du travail

## □ Les astreintes



« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail. »

 Article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005

Les apprentis, s'ils sont majeurs, peuvent être d'astreinte, dans les mêmes conditions que les autres agents de la collectivité (délibération, après avis du Comité Social Territorial, précisant les emplois concernés, les modalités d'organisation et de compensation...).

 Articles 5 et 9  
du décret n°2001-623  
du 12 juillet 2001

Cependant, les éléments suivants sont à prendre en considération :

- Le temps de repos, qui doit être de minimum 11 heures consécutives entre deux journées de travail (voir page 65).

Si l'astreinte n'a pas donné lieu à une intervention, la question ne se pose pas puisque la période d'astreinte n'est pas considérée comme du temps de travail.

Si l'astreinte a donné lieu à une intervention, la période de 11 heures de repos consécutives se réinitialise à la suite de cette dernière. Même avant une alternance en formation, les apprentis doivent pouvoir bénéficier de ces 11 heures de repos (le temps en formation étant du temps de travail).

- La présence du maître d'apprentissage.

La loi n'impose pas que le maître d'apprentissage soit présent en permanence aux côtés de l'apprenti (voir page 32). Toutefois, il a pour mission de contribuer à l'acquisition de ses compétences.

Si l'apprenti est suffisamment autonome et a acquis les compétences nécessaires à mener seul le travail confié, notamment dans le cadre d'une astreinte, alors celle-ci est possible.

Un suivi devra cependant être assuré afin de veiller à ce que l'apprenti ne reste pas devant une difficulté sans pouvoir la résoudre.

Si l'apprenti a encore besoin d'un accompagnement renforcé (au début du contrat par exemple), il n'est pas judicieux de l'intégrer dans la programmation des astreintes.

## □ Les absences et retards injustifiés

L'apprenti est un salarié. Le temps consacré par l'apprenti à sa formation est compris dans le temps de travail, c'est donc un temps qui est rémunéré. De ce fait, toute absence ou retard d'un apprenti, dans l'organisme de formation, comme au sein de la collectivité, doit faire l'objet de justificatifs.

 Articles L6223-4,  
L6221-1 et L6222-24  
du Code du travail

D'ailleurs, toutes les heures sont dues par l'apprenti, y compris en cas d'absence d'un formateur ou de dispense d'éducation physique et sportive. Dans ces cas, l'apprenti est tenu de rester dans l'établissement qui lui proposera sans doute des activités pédagogiques.

Lors des alternances formation, sont considérées comme justifiées les absences liées aux motifs suivants :

- les arrêts de travail qui doivent être transmis à l'employeur, à la CPAM et à l'organisme de formation sous 48 heures, ou 24 heures en cas d'accident du travail ;
- les évènements familiaux justifiés par un certificat tels que définis par le Code du travail (décès, enfant malade...) ;
- les convocations officielles telles que le permis de conduire, la journée d'appel, les convocations judiciaires ou préfectorales ;
- les grèves totales des transports d'une compagnie publique ayant fait l'objet d'un préavis et justifiées par une attestation.

 Articles L3142-1  
et suivants  
du Code du travail

Ainsi, tout autre motif ne peut donc justifier une absence, y compris les rendez-vous médicaux ou les retenues, par l'employeur, au sein de la collectivité

Généralement, l'organisme de formation informe l'employeur de l'absence de son apprenti, dans les 48 heures.

Un bilan des absences est également habituellement envoyé à l'employeur à la fin de chaque période de formation et, à la fin de chaque semestre, un bilan périodique d'assiduité est envoyé à l'apprenti et à son employeur.

A noter :

Un seuil d'heures d'absences, même justifiées, peut amener l'organisme de formation à proposer à l'apprenti, en accord avec l'employeur, de revenir sur le temps en principe consacré aux alternances en emploi. Ceci afin de rattraper les enseignements manqués. En effet, chaque certification impose un nombre minimum d'heures d'enseignement faute desquelles l'inscription à l'examen de validation finale peut être annulée.

Les absences injustifiées constituent une faute qui peut être sanctionnée, par l'organisme de formation, notamment dans le cadre de son règlement intérieur, et par l'employeur.

Dans le cadre de son pouvoir disciplinaire vis-à-vis de l'apprenti, l'employeur territorial peut opérer une retenue sur salaire, proportionnelle à la durée de l'absence injustifiée.

Cependant, avant d'opérer une retenue sur salaire, il convient de prendre les mesures nécessaires afin d'obliger l'apprenti à respecter ses engagements. Ainsi, il est nécessaire d'écrire à l'apprenti afin de lui faire part du constat de son ou ses absences, de lui en demander la raison et de l'informer des sanctions auxquelles il s'expose.

A noter :

Les absences répétées de l'apprenti, même justifiées, peuvent être révélatrices de difficultés qu'il est intéressant d'identifier afin de tenter d'y pallier (voir page 88).

Le salarié, y compris donc l'apprenti, qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans le délai fixé par l'employeur (minimum 15 jours), est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

**Attention !**

Pour que cette possibilité de considérer l'abandon de poste comme une démission, l'employeur doit, dans sa mise en demeure de justifier l'absence et de reprendre le travail, préciser les conséquences d'un non-retour au travail.

## □ Le droit de grève en apprentissage

Les apprentis bénéficiant des mêmes droits et devoirs que tous les agents de la collectivité, ils bénéficient également du droit de grève (pendant leur temps de travail au sein de la collectivité comme pendant les alternances en formation).

 Source Centre inffo  
[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

 [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

 Articles L1237-1-1 et R1237-13 du Code du travail

 Décision n° 473640 du Conseil d'Etat du 18 décembre 2024

 Article L6222-23 du Code du travail

D'ailleurs, en tant qu'agent de la fonction publique territoriale, ils doivent en respecter les modalités (préavis, service minimum, retenue sur salaire proportionnelle à la durée de la grève...).

 Article L2512-1  
et suivants  
du Code du travail

## ■ Les congés

### □ Les congés payés

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprentis. Ils bénéficient des congés payés selon les mêmes modalités que l'ensemble des agents ainsi que des jours fériés et chômés.

Ces congés payés sont au moins égaux à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif soit 5 semaines.

Le temps de formation étant du temps de travail, le calcul des droits aux congés se fait sur la totalité du contrat d'apprentissage (temps de travail au sein de la collectivité + temps de formation au sein de l'organisme de formation).

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés mais, en accord avec l'employeur et en dehors des périodes de formation.

Si, à la fin de leur contrat, les apprentis n'ont pas pu prendre tous leurs congés, les jours restants doivent être indemnisés lors du versement de la dernière rémunération.

Il en va de même en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, que cette rupture soit à l'initiative de l'employeur ou de l'apprenti/

 Article L6222-23  
du Code du travail

 Article L3141-3  
du Code du travail

 Article L6222-24  
du Code du travail

 Articles L3141-12  
et L3141-16  
du Code du travail

 Article L1242-16  
du Code du travail

 Article L3141-28  
du Code du travail

### □ La récupération du temps de travail (RTT)

Les apprentis ont le droit à la récupération de leur temps de travail (RTT) selon les mêmes modalités que les autres agents.

Cependant, la mise en œuvre de leurs jours de RTT doit s'adapter à leur situation particulière, et notamment à leur obligation de suivre les enseignements inclus dans leur contrat.

La durée des temps de formation peut être variable et les apprentis sont donc tenus de la respecter même si elle excède la durée du travail applicable au sein de la collectivité.

Ainsi, pour les apprentis dont la durée de formation est de 35 heures hebdomadaires, les jours éventuels de RTT sont calculés sur la base des seules périodes de travail dans la collectivité.

Si le temps de formation excède les 35 heures, les jours éventuels de RTT sont calculés sur la base des temps de formation et des périodes de travail dans la collectivité.

 Article L6222-23  
du Code du travail

 Article L6221-1  
du Code du travail

## □ Les jours fériés

Les apprentis bénéficient des mêmes jours fériés que l'ensemble des agents de la collectivité.

 Article L3133-1  
du Code du travail

S'ils sont majeurs (voir page 65), ils peuvent être amenés à travailler un jour férié et être rémunérés dans ce cadre, également selon les dispositions en vigueur dans la collectivité

 Article L3133-3  
du Code du travail



### Journée de solidarité / Lundi de Pentecôte

La journée de solidarité s'applique à l'ensemble des agents. Les apprentis y sont donc soumis dans les mêmes conditions sauf s'ils sont mineurs et que cette journée est fixée, par la collectivité, un jour férié (voir page 66).

 Articles L621-10  
et L621-11  
du Code général  
de la fonction publique

Les employeurs publics sont, pour leurs apprentis, exonérés de la Contribution Solidarité Autonomie (CSA) due, par ailleurs, dans le cadre de la journée de solidarité.

 Article L6227-9  
du Code du travail

## □ Les autorisations spéciales d'absence

Des autorisations spéciales d'absences peuvent être accordées aux apprentis selon les mêmes modalités qu'aux agents de la collectivité (jours pour mariage ou PACS, décès d'un membre de la famille...).

 Articles L6222-23  
et L3142-1 et suivants  
du Code du travail

## □ Les congés pour révision

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

 Article L6222-35  
du Code du travail

Ces congés révisions ont une utilisation strictement limitée à la préparation directe des épreuves permettant d'obtenir le diplôme ou titre professionnel visé par le contrat d'apprentissage. Ainsi, ils ne peuvent pas être utilisés pour préparer des évaluations intermédiaires ou dans le cadre d'un contrôle continu. Les sessions de rattrapage ne sont pas non plus comprises dans ce type de congés. En revanche, ces congés peuvent être fractionnés.

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

Ce congé supplémentaire est rémunéré comme du temps de travail mais n'ouvre pas droit à indemnité si l'apprenti ne l'utilise pas.

Bien que les employeurs soient tenus de permettre aux apprentis de bénéficier de ces congés de révisions, les apprentis, pour leur part, doivent respecter les mêmes règles de demande (délai par exemple) que pour des congés "classiques".

 Article L3141-15  
du Code du travail

La planification de cette ou ces périodes doivent figurer sur la convention de formation signée entre la collectivité et l'organisme de formation et, idéalement, sur le calendrier des alternances.

## □ La journée défense et citoyenneté (JDC)

Les apprentis bénéficient d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'une journée pour participer à la Journée Défense et Citoyenneté (JDC).

 Article L3142-97  
du Code du travail



La JDC est une journée d'information sur les droits du citoyen, ses devoirs et le fonctionnement des institutions.

Elle est obligatoire, après le recensement citoyen à 16 ans, avant 18 ans, avec possibilité de régulariser jusqu'à 25 ans.

En règle générale, la journée dure 7h30.

Le certificat individuel de participation remis à l'issue de cette journée est obligatoire pour, entre autres, pouvoir s'inscrire à un concours ou un examen.

## □ Les congés sans soldes

Le congé sans soldes n'est pas réglementé par le Code du travail. Seule une mention relative aux salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente prévoit, s'ils le demandent, de leur permettre de bénéficier d'un congé pouvant aller jusqu'à 30 jours ouvrables.

 Article L3164-9  
du Code du travail

Dans l'absolu, les apprentis de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent également demander des congés supplémentaires sans soldes, également dans la limite de 30 jours ouvrables par an, mais l'employeur a le droit de les différer, les diminuer ou les refuser.

## □ Les congés de maternité et paternité

Les apprenties ont le droit à un congé maternité de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement à 10 semaines après la naissance.

 Article L1225-17  
du Code du travail

Cette durée peut, de la volonté des apprenties concernées si, par exemple, elles souhaitent et peuvent continuer à suivre la formation, être réduite à 2 semaines avant et 6 semaines après l'accouchement.

 Article L1225-29  
du Code du travail

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail, donc la suspension de la rémunération.

 Article L1225-24  
du Code du travail

Pendant cette période, si elles répondent aux conditions d'éligibilité (voir page 73), elles bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale.

 Source ameli  
[www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)

Pour ce faire, l'employeur doit faire parvenir une attestation de salaire à l'assurance maladie.

En dehors de cette période, elles peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence,

- à partir du début du 3<sup>e</sup> mois de grosses, dans la limite d'une heure par jour, sur avis du médecin du travail ;
- pour assister aux séances de préparation à l'accouchement, si elles ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail et sur avis du médecin du travail au vu des justificatifs de rendez-vous ;
- pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs et postérieurs à l'accouchement.

 Article L622-1 du Code général de la fonction publique

Les apprentis, pères ou conjoints, ont droit,

- pendant la grossesse à une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires ;
- après la naissance de l'enfant, à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires (32 cas de naissances multiples) dont 4 obligatoirement consécutivement et immédiatement après le congé de naissance.

 Articles L1225-16 et L1225-35 du Code du travail

## ■ La maladie

### □ Le congé maladie

L'apprenti relève du régime général de la Sécurité sociale. À ce titre, il bénéficie, pendant toute la durée de son contrat d'apprentissage et jusqu'à 1 an après son terme, des prestations suivantes :

- Remboursement des dépenses de soins en cas de maladie ou de maternité sur la base de la prise en charge de la Sécurité sociale.
- Versement, sous réserve de remplir les conditions d'ouverture de droits applicables aux salariés (nombre d'heures de travail, montant des cotisations...), d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité ou paternité, adoption.

A noter :

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le calcul de l'indemnité journalière des apprentis se fait sur la base des salaires bruts réellement perçus.
- Sont comptées comme heures de travail pour l'ouverture des droits : les heures de travail effectif et les heures consacrées à la formation.
- Versement des prestations des assurances invalidité et décès.
- Prise en charge en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès le 1<sup>er</sup> jour de l'apprentissage.

 Article L6227-8 du Code du travail

 Source ameli  
[www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)

C'est à l'apprenti d'effectuer la mise à jour de son dossier auprès de la caisse primaire d'assurance maladie.

- S'il n'a jamais travaillé et qu'il était rattaché à un assuré social (l'un de ses parents par exemple), il doit compléter et communiquer les documents suivants :
  - Formulaire S1110 "Demande de prise en charge des frais de santé à titre personnel en cas de maladie ou de maternité".
  - Relevé d'identité bancaire personnel (RIB).
- S'il n'a jamais travaillé et n'est pas connu de l'assurance maladie, il doit compléter et communiquer les documents suivants :
  - Formulaire S1106 "Demande d'ouverte des droits à l'assurance maladie".
  - Pièces justificatives listées sur le formulaire, notamment une pièce d'identité et un justificatif d'activité (le contrat d'apprentissage).
  - Relevé d'identité bancaire personnel.
- S'il a déjà travaillé, aucune démarche n'est à faire.

En cas d'arrêt maladie, l'apprenti doit :

- informer son employeur dans les plus brefs délais ainsi que son organisme de formation ;
- adresser à la CPAM les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail (s'il n'a pas été directement télétransmis par le médecin) et à l'employeur le volet 3 dans un délai de 48 heures ;
- s'abstenir d'exercer toute activité rémunérée et accepter d'éventuels contrôles ;
- reprendre le travail à la date prévue ;
- passer une visite médicale de reprise en cas de maladie professionnelle, d'une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou encore d'absences répétées pour raisons de santé.

En cas d'arrêt maladie, l'employeur doit, dès réception du volet 3 de l'avis d'arrêt de travail délivré par le médecin, établir une attestation de salaire. La transmission de cette attestation se fait automatiquement via le logiciel de paie qui alimente la DSN mensuelle.

C'est cette attestation qui permet de déclencher le versement des indemnités journalières auxquelles l'apprenti peut avoir droit.

Quand il remplit les conditions, l'apprenti perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale, après un délai de carence de 3 jours.



Pour bénéficier des indemnités journalières (IJ) dans le cas d'un arrêt de travail de moins de 6 mois, il faut :

- avoir travaillé au moins 150 heures sur la période des 3 mois ou 90 jours qui précèdent l'arrêt de travail
- ou
- avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois précédant l'arrêt de travail.

Source ameli  
[www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)

A noter :

Bien que l'arrêt maladie suspende le contrat de travail, donc le contrat d'apprentissage et, par conséquent, le temps de formation (celui-ci faisant partie intégrante du temps de travail), l'apprenti peut, si son état de santé le permet et qu'il dispose d'une autorisation du médecin de la CPAM (pas de son médecin traitant), continuer à aller en formation.

 Articles L6222-24 et L323-3-1 du Code du travail

## □ L'accident de travail

Est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée.

 Article L411-1 du Code de la sécurité sociale

L'apprenti est assuré en cas d'accident de travail que celui-ci survienne dans la collectivité ou lors des alternances en formation.

 Article L6222-32 du Code du travail

Même lorsque l'accident de travail est survenu au centre de formation, c'est l'employeur qui doit effectuer les démarches auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

 Article R441-3 du Code de la sécurité sociale

Ces démarches sont les suivantes :

▪ L'apprenti doit :

- informer ou faire informer son employeur dans les plus brefs délais (24 heures) des circonstances et du lieu de l'accident et de l'identité des témoins éventuels ;
- faire constater son état de santé par un médecin qui établit un certificat à destination de la caisse primaire d'assurance maladie et, le cas échéant, un arrêt de travail.

 Source ameli  
[www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)

▪ L'employeur doit :

- déclarer l'accident à la caisse d'assurance maladie du lieu de domicile de l'apprenti dans un délai de 48 heures après avoir eu connaissance de l'accident ;

L'employeur peut émettre des réserves motivées sur le caractère professionnel de l'accident lors de la déclaration d'accident du travail (DAT) ou pendant les 10 jours suivants.

La déclaration d'accident de travail peut être réalisée en ligne, sur le site [net-entreprises.fr](http://net-entreprises.fr).

- fournir à l'apprenti une feuille d'accident du travail qui ouvre droit à une prise en charge à 100 % des honoraires médicaux ;
- transmettre à la caisse d'assurance, en cas d'arrêt de travail, une attestation de salaire qui permettra le calcul des indemnités journalières qui seront versées à l'apprenti dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

## □ L'accident de trajet

Est reconnu comme accident de trajet celui qui survient durant le trajet aller-retour,

- entre le lieu de travail (collectivité ou organisme de formation) et le lieu de résidence principale ;
- entre le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou tout autre lieu où le salarié prend habituellement ses repas.

 Article L441-2 du Code de la sécurité sociale

L'accident de trajet est assimilé à un accident du travail en ce qui concerne la procédure de déclaration ainsi que l'indemnisation durant l'éventuel arrêt de travail. De ce fait, les mêmes formalités, auprès de la CPAM, sont à appliquer par l'employeur et l'apprenti (voir ci-avant).

## □ La maladie professionnelle

Une maladie peut être considérée comme professionnelle lorsqu'elle est contractée du fait de son travail.

 Article L461-1 du Code de la sécurité sociale

Les maladies professionnelles considérées d'office comme telles sont répertoriées au "tableau des maladies professionnelles".

Toutefois, une maladie non inscrite dans le tableau des maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle si les deux conditions suivantes sont remplies : la maladie est essentiellement et directement causée par son travail habituel et elle entraîne soit le décès, soit une incapacité permanente d'au moins 25 %.

Si un apprenti pense être atteint d'une maladie liée à son travail, il doit le déclarer à l'Assurance Maladie pour demander à en faire reconnaître le caractère professionnel.

 Source ameli  
[www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)

La demande à sa CPAM doit comporter :

- une "déclaration de maladie professionnelle ou demande motivée de reconnaissance de maladie professionnelle" ;
- un certificat médical "accident du travail/maladie professionnelle" établi par le médecin ;
- si nécessaire, le résultat d'un examen médical complémentaire mentionné au tableau de maladie professionnelle.

## ■ La discipline

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, le pouvoir disciplinaire est partagé entre l'employeur et l'organisme de formation.

En effet, l'organisme de formation dispose de ce pouvoir pour l'application de son règlement intérieur.

 Articles L6352-3  
et R6352-1  
du Code du travail

Parallèlement, même lors des alternances en formation, l'apprenti étant sur du temps de travail effectif, l'employeur peut sanctionner tout comportement qu'il estime fautif.

 Articles L6222-24  
du Code du travail et  
L532-1 du Code général  
de la fonction publique

Ainsi, la gestion des manquements à la discipline lors des alternances en formation relève de la direction de l'organisme de formation. Cependant, le pouvoir décisionnel de sanction à l'encontre d'un apprenti revient à l'employeur dès lors que ces sanctions touchent au bon déroulement du contrat.

Concrètement, pour les fautes de l'apprenti, réalisées au sein de l'organisme de formation, la direction de ce dernier enclenche la procédure disciplinaire telle que prévue par le règlement intérieur et en informe l'employeur qui pourra en tirer les conséquences, jusqu'à la qualification de faute grave le cas échéant.

Peuvent notamment être considérés comme fautifs :

- le non-respect des règles définies par un règlement intérieur ou une note de service,
- le refus de se conformer à un ordre de l'employeur,
- le non-respect de l'obligation de discréption et de loyauté,
- les critiques, les injures, les menaces, les violences.

Les sanctions qui peuvent être appliquées 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,
- le licenciement pour, au minimum, une faute grave.

 Article L1331-1  
du Code du travail

### Attention !

La faute grave, s'agissant d'un apprenti, ne peut que difficilement s'appuyer sur une insuffisance professionnelle. En effet, ce dernier étant en apprentissage, donc en cours d'acquisition de compétences professionnelles, les erreurs au travail ne peuvent pas justifier une "faute grave".

« La faute grave est celle qui provoque des troubles sérieux ou des pertes pour l'entreprise et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. »

 [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

Les faits constitutifs de la faute grave retenue contre l'apprenti peuvent avoir été commis au centre de formation (absences injustifiées répétées, indiscipline, exclusion définitive de l'organisme de formation...).



#### Procédure de licenciement pour motif personnel

##### 1. La convocation de l'apprenti à un entretien préalable

- Maximum 2 mois après le constat de la faute à l'origine du licenciement.
  - Par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé et indiquant :
    - L'objet de l'entretien, en l'occurrence qu'une mesure de licenciement est envisagée.
    - La date, l'heure et le lieu de l'entretien.
    - Le droit de se faire assister pendant l'entretien par une personne de la collectivité, un représentant du personnel ou un conseiller.
    - La présence requise des parents ou représentants légaux de l'apprenti mineur.
- ##### 2. L'entretien préalable
- 5 jours ouvrables minimum après la remise de la lettre de convocation.

 Articles L1231-1 et  
suivants et R1232-1  
et suivants  
du Code du travail

- En présence, le cas échéant, des parents ou représentants légaux et de l'assistant de l'apprenti et de celui, si nécessaire, de l'employeur.
- Objectif : favoriser le dialogue entre l'employeur et l'apprenti avec :
  - Présentation du/des motif/s réels et sérieux de rupture envisagé/s.
  - Recueil des explications de l'apprenti.
  - Pas de décision de licenciement à cette étape.

### 3. La notification du licenciement

- Au moins 2 jours ouvrables et au plus 1 mois après l'entretien préalable (si l'entretien préalable a lieu un lundi, l'employeur peut notifier le licenciement à compter du jeudi).
- Par lettre recommandée avec accusé de réception.
- Signée par l'employeur.
- Contenu :
  - Indication précise du/des motif/s du licenciement.
  - Indication des recours ouverts à l'apprenti (demandes de précisions par exemple, envoyées par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé – dans ce cas, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours, après réception de la demande, pour apporter des précisions s'il le souhaite, également par lettre recommandée avec accusé de réception).
  - Indication des conséquences sur le préavis et les indemnités de rupture.

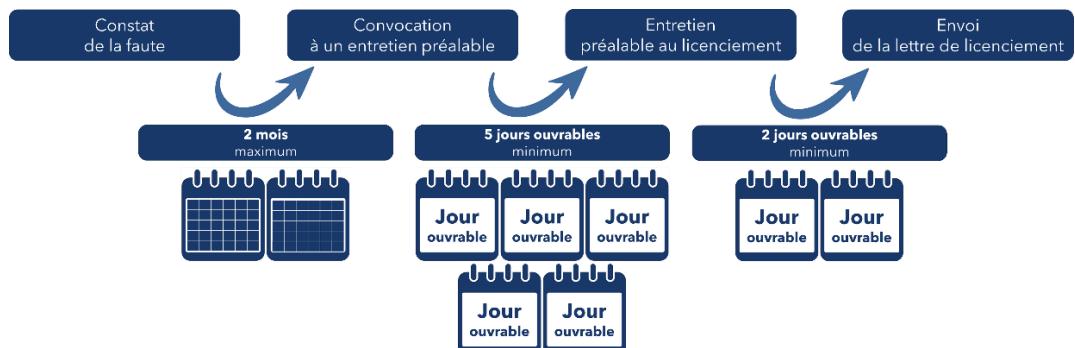
### 4. Le préavis

Dans le cadre d'un licenciement pour faute grave, l'apprenti n'effectue pas de préavis.

### 5. Les indemnités de licenciement et les documents de fin de contrat

- Le licenciement pour faute grave n'engendre pas d'indemnité à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés si l'apprenti n'a pas utilisé ses droits à la date de son départ.
- A la fin de son contrat, l'employeur doit remettre à l'apprenti les documents de fin de contrat (voir page 96).

Rappel des délais



Dans le cas où l'apprenti ne se présente plus à la collectivité, donc en cas d'abandon de poste, l'employeur doit mettre en demeure l'apprenti de reprendre le travail et lui demander de justifier ses absences.

Faute de retour de l'apprenti au travail ou de justification d'absence, l'employeur peut considérer cet abandon comme une démission soit une résiliation anticipée du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti.

## ■ La rémunération

La rémunération de l'apprenti est essentiellement fonction de son âge et de l'année d'exécution de son contrat (voir cas particuliers page 13).

 Articles R6222-4 et D6222-26 du Code du travail

Les collectivités territoriales sont exonérées de la totalité des cotisations patronales à l'exception de la cotisation AT-MP (Accident de travail - Maladie professionnelle – Voir page 14).

 Articles L6227-8-1 et L6227-9 du Code du travail

Les apprentis, quant à eux, sont exonérés de la totalité des cotisations salariales pour la part de leur rémunération inférieure ou égale à :

- 79 % du SMIC pour les contrats d'apprentissage signés jusqu'au 28 février 2025.
- 50 % du SMIC pour les contrats d'apprentissage signés à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

Pour ces mêmes contrats, la rémunération des apprentis est soumise à CSG et CRDS pour la part supérieure à 50 % du SMIC.

 Articles L6243-2 et D6243-5 du Code du travail et L136-1-1 du Code de la sécurité sociale

A noter :

- Le passage d'une rémunération à la suivante s'effectue à l'issue de chaque année contractuelle de l'exécution du contrat. Tout dépassement de l'année contractuelle, même d'une seule journée, emporte rémunération au titre du taux de l'année supérieure
- La majoration liée à un changement de tranche d'âge est applicable à compter du début du mois qui suit la date d'anniversaire de l'apprenti.
- Les employeurs publics peuvent majorer la rémunération de 10 points ou 20 points.

 Notice pour le contrat d'apprentissage n°51649#08

 Article D6222-31 du Code du travail

 Article D6272-2 du Code du travail

En cas d'erreur de rémunération sur le CERFA du contrat d'apprentissage :

- Rémunération trop importante
  - ↪ Faire un avenant au contrat d'apprentissage, motif 36, avec l'accord écrit de l'apprenti (et de son représentant légal s'il est mineur) indiquant la nouvelle rémunération. La procédure de saisie et d'enregistrement de l'avenant sont identiques à celles du contrat d'apprentissage initial (voir page 84).
- Rémunération trop basse
  - ↪ Faire une demande de correction de la rémunération au contrat d'apprentissage auprès de la DDETS ayant enregistré le contrat.

### □ Déclaration des apprentis en DSN

Il est important de bien paramétrier son outil de paye afin que la DSN soit transmise sans difficulté notamment concernant la correspondance avec les éléments du contrat, en particulier le SIRET de la collectivité et l'identité de l'apprenti.



Points d'attention pour la DSN des apprentis de la fonction publique territoriale

- Rubrique du contrat "Dispositif de politique publique et conventionnelle" S21.G00.40.008
    - ↳ valeur 81 – "Contrat d'apprentissage secteur public (Loi de 1992)".
  - Rubrique du contrat "Nature du contrat" S21.G00.40.007
    - ↳ valeur 02 "Contrat de travail à durée déterminée de droit privé".
  - Rubrique "Individu" S21.G00.30.025
    - ↳ choisir, dans le menu déroulant, le niveau de certification préparé par l'apprenti dans le cadre de son contrat d'apprentissage.
  - Rubrique "Type de gestion de l'assurance chômage" S21.G00.40.029
    - ↳ valeur 05 "Adhésion au régime particulier pour les apprentis du secteur public" (le cas échéant – voir page 53).

[www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)

## Exemples de bulletins de salaire Apprentissage au 01/03/2025 Sur la base d'un temps plein et d'un taux d'AT à 1,59

Apprenti avec rémunération = 43 % du SMIC

Apprenti avec rémunération = 53 % du SMIC

Apprenti avec rémunération = 100 % du SMIC



Le service Rémunération du CDG33 assure, pour le compte des collectivités y conventionnant, un service sur mesure pour l'ensemble des opérations liées à la production de la paie de leurs agents (ou des indemnités de fonctions de leurs élus).

L'offre inclut les états ou documents mensuels, des supports pour les déclarations auprès des organismes de recouvrement, la production de la DSN et un accompagnement personnalisé.

De plus, le service Rémunération conseille l'ensemble des collectivités de Gironde en mettant à disposition de l'information sur les actualités liées à la paie et des thématiques spécifiques et en fournissant, sur demande, des conseils individualisés sur des problématiques précises (traitement de l'indisponibilité physique, détachement, régime indemnitaire...).

Informations complémentaires :  [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr) - [paies@cdg33.fr](mailto:paies@cdg33.fr) -  05 56 11 94 50

## □ Les primes

Compte tenu de leur contrat de travail de droit privé, les apprentis ne sont pas éligibles au régime indemnitaire. De ce fait, ils ne peuvent pas bénéficier des primes et indemnités constituant ce dernier et réservées aux seuls agents de droit public.

La collectivité peut toutefois leur verser des primes prévues pour les agents publics si un texte le prévoit expressément et dans les conditions réglementaires prévues pour chaque prime.



Article L714-4  
du Code général  
de la fonction publique



### La prime d'activité

La prime d'activité a pour objet d'inciter les travailleurs aux ressources modestes, qu'ils soient salariés ou non salariés, à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle et de soutenir leur pouvoir d'achat.

Pour avoir droit à la prime d'activité, les apprentis doivent :

- avoir plus de 18 ans
- vivre en France de manière effective et stable
- avoir une activité professionnelle dont le montant net social mensuel de son revenu est supérieur à 1 104,25 € (et maximum 2 022 € pour une personne seule) au 1<sup>er</sup> mars 2025.

Le montant de la prime d'activité est personnalisé et dépend :

- de la composition du foyer de l'apprenti et
- du montant de ses ressources et de l'ensemble des ressources des membres de son foyer à sa charge.

La demande de la prime d'activité est à faire en ligne sur le site de la CAF (Caisse d'Allocations Familiales).



Article L841-1 du Code de la sécurité sociale



Source CAF  
[www.caf.fr](http://www.caf.fr)

### Apprentis en situation de handicap

A noter :

Les apprentis en situation de handicap, éligibles à la prime d'activité et bénéficiant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), doivent remplir deux déclarations trimestrielles de ressources distinctes. Elles sont indispensables au calcul des droits.

Les montants à déclarer au titre d'une même catégorie de revenus sont différents : montant net pour l'AAH, montant net social pour la prime d'activité.



Source CAF  
[www.caf.fr](http://www.caf.fr)

A noter :

Il est possible de faire faire quelques heures supplémentaires aux apprentis afin de leur permettre d'atteindre le revenu mensuel net avant impôts minimum nécessaire à être éligible à la prime d'activité.

## □ Les frais de transport et de déplacement

Considérant que :

- les apprentis bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des agents de la collectivité ;
- les frais de déplacement des agents publics sont pris en charge par leur employeur ;
- le temps consacré par l'apprenti à la formation en centre de formation est compris dans l'horaire de travail



Article L6222-23  
du Code du travail



Article L723-1 du Code de la fonction publique



Article L6222-24  
du Code du travail

Alors, les apprentis bénéficient obligatoirement de la même prise en charge que les agents de la collectivité concernant les frais de transport domicile - travail et du même remboursement de leurs frais de déplacement.

## Apprentis en situation de handicap

Le FIPHFP peut financer les frais de déplacement des apprentis en situation de handicap pour leurs trajets domicile - lieu de travail.

Cette aide permet de financer, jusqu'à 12 000 € / an :

- L'aménagement du véhicule personnel.
- Les modes de transports alternatifs aux transports en commun effectués par un prestataire externe (transport adapté, taxi...) ou organisés par l'employeur (agent rémunéré pour cette fonction ou co-voiturage assuré par un autre agent dans le cadre de ses déplacements habituels).



Intervention 05  
du catalogue du FIPHFP  
"Aide aux déplacements  
en compensation  
du handicap"

## 6 Les modifications possibles du contrat d'apprentissage

	Page
■ L'avenant	84
■ La résiliation	85
□ La résiliation durant la "période d'essai"	85
□ La résiliation hors "période d'essai"	86
■ La mobilité internationale	89

## ■ L'avenant

Toute modification d'un élément essentiel du contrat d'apprentissage doit faire l'objet d'un avenant au contrat.

Par exemple :

- Changement de maître d'apprentissage
- Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé
- Changement du lieu d'exécution du contrat
- Modification de la durée du contrat
- Prolongation de la durée du contrat suite à l'échec à l'examen de l'apprenti...

 Notice pour le contrat d'apprentissage n°51649#08

La conclusion d'un avenant au contrat d'apprentissage impose :

- La signature des parties au contrat : l'employeur et l'apprenti (et son représentant légal si ce dernier est mineur) ;
- La transmission à la DDETS pour validation et enregistrement, selon les mêmes modalités que lors du dépôt du contrat initial et dans le même délai d'au plus tard 5 jours ouvrables suivant la date d'effet de l'avenant (voir page 52) ;
- La transmission à l'organisme de formation ;
- La transmission, le cas échéant, au CNFPT pour ce qui concerne le financement du coût de la formation, via la plateforme IEL (voir page 16).

### Attention !

- Lors de la signature d'un avenant, il est indispensable de ne pas modifier les autres éléments du contrat.
- Dans le cas d'une prolongation du contrat suite à l'échec à l'examen final de la formation, la date d'effet de l'avenant devra au maximum être celle du lendemain de la date de fin initiale du contrat.
- Un changement d'employeur n'est pas un motif d'avenant mais d'un nouveau contrat de travail (contrat d'apprentissage initial).
- C'est toujours la date de conclusion du contrat initial qui définit les textes applicables à la relation contractuelle et non la date de conclusion de l'avenant.

Points de vigilance de l'avenant :

LE CONTRAT		
Type de contrat ou d'avenant :	Type de dérogation :	<small>à renseigner si une dérogation existe pour ce contrat</small>
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant :		
Date de conclusion : (Date de signatures du présent contrat)	Date de début d'exécution du contrat :	Date de début de formation pratique chez l'employeur :
/ /	/ /	/ /
Si avenant, date d'effet : / /	Durée hebdomadaire du travail :	
	heures	minutes
Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : / /		
Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non		

### Avenant : modification des conditions du contrat

- 31 Modification de la situation juridique de l'employeur
- 32 Changement d'employeur dans le cadre d'un contrat saisonnier
- 33 Prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti
- 34 Prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé
- 35 Diplôme supplémentaire préparé par l'apprenti dans le cadre de l'article L. 6222-22-1 du code du travail
- 36 Autres changements : changement de maître d'apprentissage, de durée de travail hebdomadaire, réduction de durée, etc.
- 37 Modification du lieu d'exécution du contrat
- 38 Modification du lieu principal de réalisation de la formation théorique.

## Apprentis en situation de handicap

Si un apprenti devient bénéficiaire de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au cours de l'exécution de son contrat d'apprentissage, il est nécessaire d'établir un avenant à ce contrat afin de mentionner la RQTH et les éventuelles conséquences sur son déroulement (prolongation de la durée par exemple).

Un avenant sera également nécessaire à la convention de formation avec l'organisme de formation afin d'y intégrer les éventuelles conséquences financières résultant de la situation de handicap.

A noter :

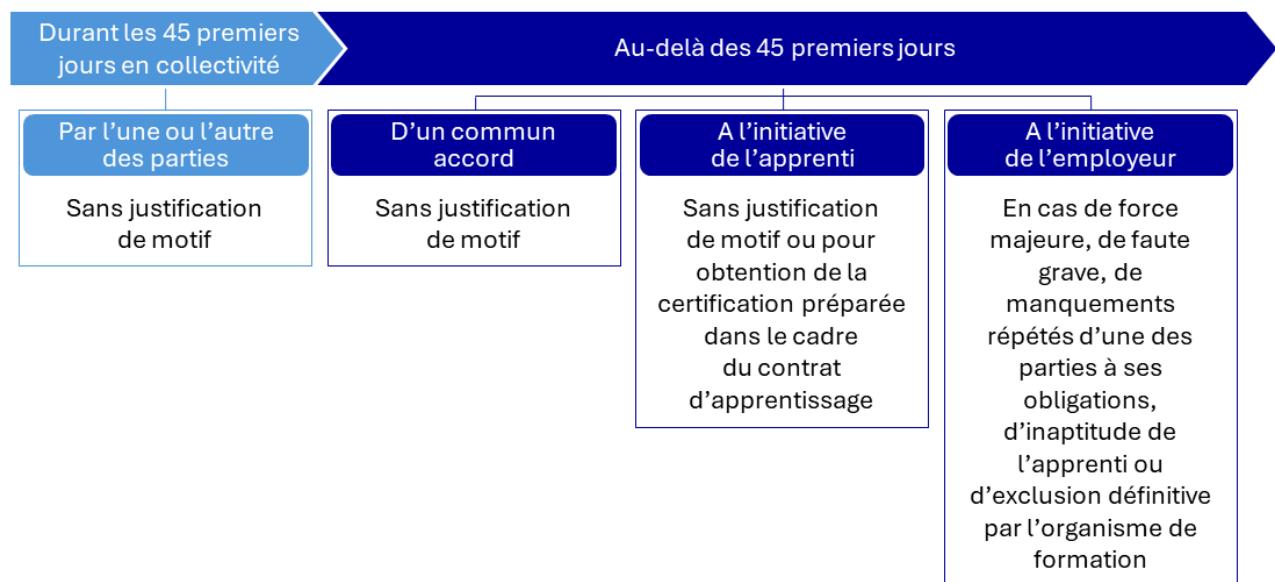
Si la situation de handicap de l'apprenti conduit à une prolongation du contrat d'une durée d'un an (dans la limite totale de 4 ans), il doit être appliqué à la rémunération de cette année supplémentaire une majoration de 15 points par rapport à la précédente rémunération.



Articles R6222-48  
et R6222-49  
du Code du travail

## ■ La résiliation

Les modalités de rupture du contrat d'apprentissage sont spécifiques à ce type de contrat. Seulement les 4 cas suivants sont possibles.



### □ La résiliation durant la "période d'essai"

Pendant cette période (voir page 63) le contrat peut être résilié de façon unilatérale, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

La partie souhaitant résilier le contrat doit informer, par écrit, l'autre partie ainsi que l'organisme de formation et la DDETS.



Article L6222-18  
du Code du travail

Concernant la résiliation par l'employeur, il est préférable de disposer de justifications rédigées sous forme de réserves à l'occasion d'évaluations périodiques, avec l'apprenti et/ou l'organisme de formation, au cours de la période (voir page 64).

## □ La résiliation hors "période d'essai"

A l'issue des 45 jours passés par l'apprenti dans la collectivité, la résiliation anticipée du contrat ne peut avoir lieu que dans les cas suivants :

- Résiliation d'un commun accord ;
- Résiliation par la collectivité en cas de force majeure, de faute grave, de manquements répétés d'une des parties à ses obligations, d'inaptitude de l'apprenti ou d'exclusion définitive de l'apprenti par l'organisme de formation – c'est alors la procédure de licenciement pour motif personnel qui s'applique (voir page 76) ;
- Résiliation par l'apprenti, sans justification de motif, sous réserve de solliciter et de rencontrer préalablement la personne en charge de la médiation au sein du service des ressources humaines puis, après un délai minimal de 5 jours calendaires, d'informer l'employeur de son intention de rompre le contrat – la rupture du contrat ayant lieu après un délai minimal de 7 jours calendaires
- A l'initiative de l'apprenti également, ce dernier peut demander à mettre fin à son contrat au motif de l'obtention de la certification préparée. Pour ce faire, il doit respecter un délai de prévenance de 1 mois minimum.

La résiliation anticipée du contrat d'apprentissage doit faire l'objet d'une communication à l'organisme de formation et à la DDETS.

Cette communication doit être formalisée par un écrit signé des deux parties au contrat (l'employeur et l'apprenti, et son représentant légal si l'apprenti est mineur) et mentionner :

- Les informations relatives au contrat d'apprentissage : date de signature, dates de début et de fin initialement prévue, date et numéro d'enregistrement.
- Les informations relatives aux parties signataires : l'employeur (raison sociale, SIRET...) et l'apprenti (nom et prénom, date de naissance, diplôme ou titre professionnel préparé...).
- La date d'effet de la rupture anticipée du contrat d'apprentissage et son motif.



### Il est recommandé de ne pas utiliser ce formulaire de résiliation.

En effet, a priori initialement créé par et pour les Chambres de commerce et d'industrie et les Chambres d'agriculture, non par le Ministère du travail, ce formulaire serait à l'origine de plusieurs contentieux et est périmé puisque qu'il fait référence au Conseil des Prud'hommes qui n'intervient plus sur les contrats d'apprentissage depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

La communication de la résiliation anticipée du contrat d'apprentissage n'est pas soumise à un formalisme particulier.

Pour ce qui est de la résiliation d'un commun accord, le Code du travail numérique propose un modèle à adapter à sa situation propre.



Article L6222-18  
du Code du travail



Article L6222-18-1  
du Code du travail



Article D6274-1  
du Code du travail



Articles L6222-19  
et R6222-23  
du Code du travail



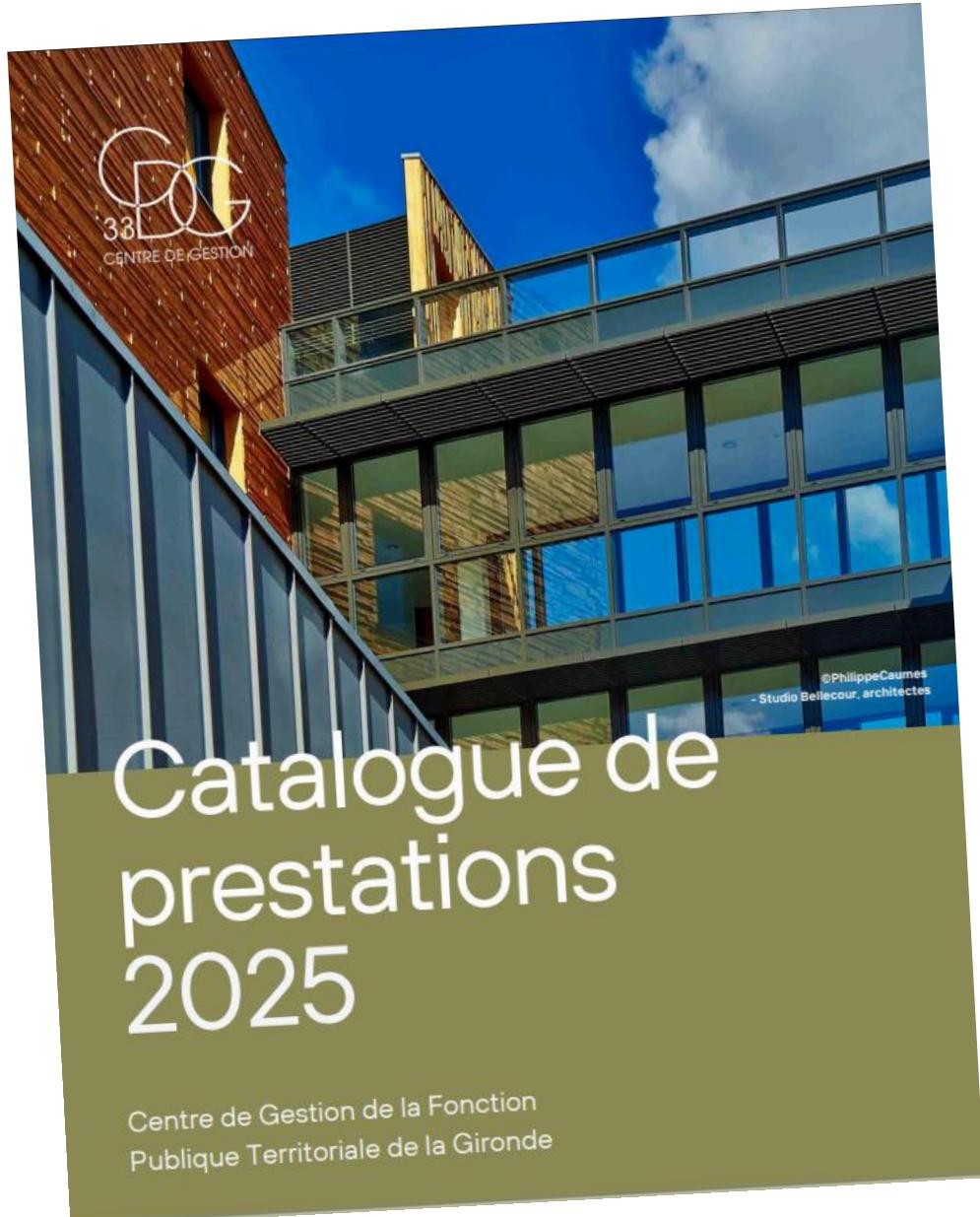
Article L6222-21  
du Code du travail



A noter :

Pour les contrats d'apprentissage dont les coûts de formation sont pris en charge par le CNFPT, c'est l'organisme de formation qui est chargé d'informer le CNFPT de la rupture anticipée. Cependant, le CNFPT encourage les collectivités à l'en informer également via la plateforme IEL, à la rubrique "Apprentissage".

  
Source CNFPT  
[www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)



**Catalogue de prestations 2025**

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde



## Prévenir les ruptures

La rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage représente souvent un échec pour l'apprenti, l'organisme de formation et/ou l'employeur.

En France, en 2023, tous secteurs d'activités confondus, le taux de ruptures brutes à neuf mois s'élève à 21,6 %.

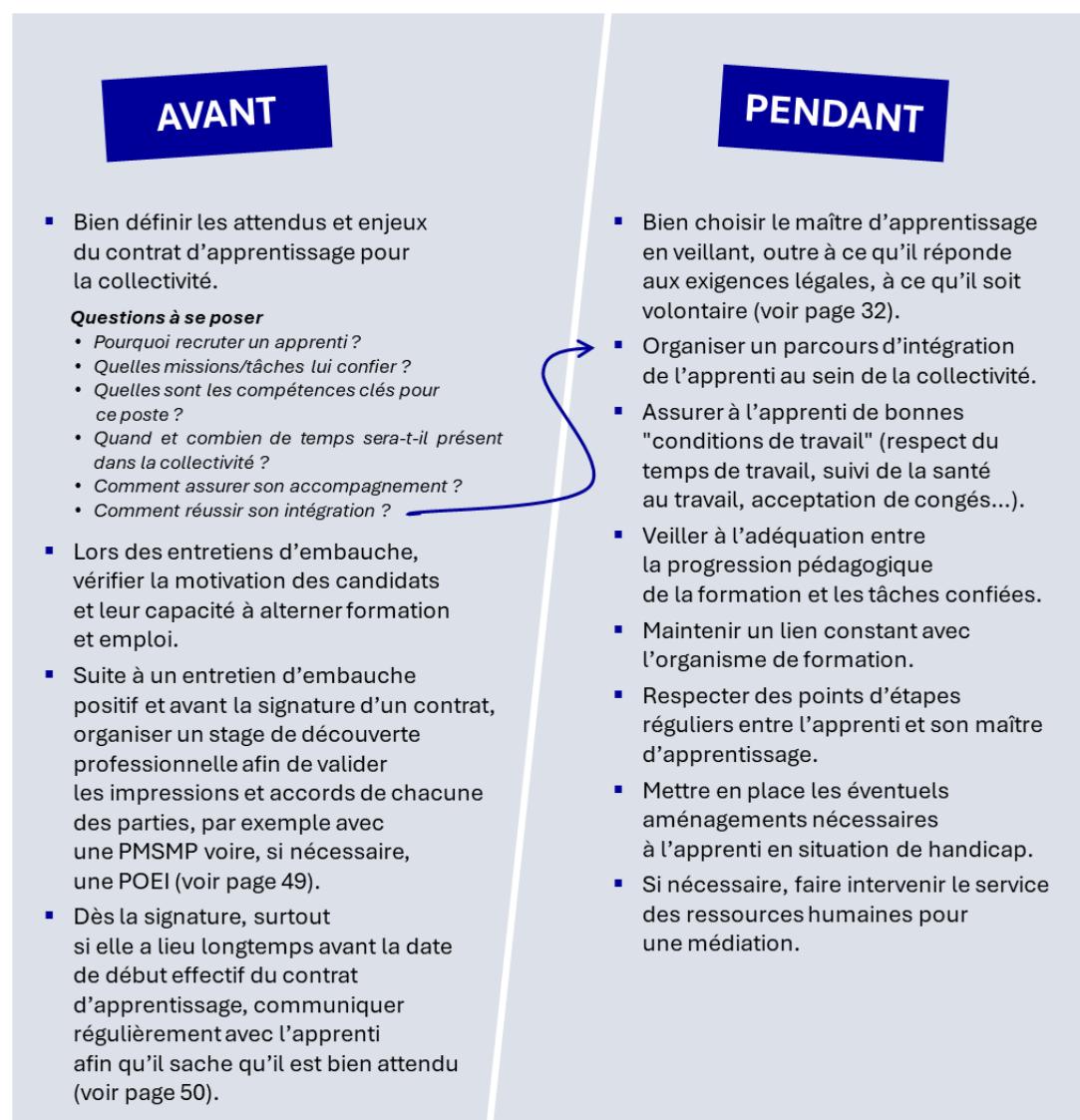


Source DARES

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr>

Des actions peuvent être menées, en amont du contrat et pendant son exécution,

- par l'organisme de formation : aide au choix d'orientation, information sur les droits et devoirs des apprentis, accompagnement sur les difficultés périphériques (mobilité, logement, budget...), renforcement des soft skills afin d'éviter les comportements inappropriés en emploi... ;
- par l'employeur :



Manque de motivation, baisse d'assiduité, retards dans les tâches, absences... sont des signes avant-coureurs d'une possible rupture qu'il est important d'identifier afin de rapidement intervenir.

## ■ La mobilité internationale

Certains organismes de formation proposent et encouragent les apprentis, comme le permet la loi, à réaliser une partie de leur contrat d'apprentissage à l'étranger.

Les conditions de mise en œuvre de la mobilité de l'apprenti à l'étranger sont prévues par une convention conclue entre les parties au contrat d'apprentissage, le centre de formation d'apprentis en France et la structure ou, le cas échéant, les structures d'accueil à l'étranger.

La convention prévoit que la mobilité est réalisée dans l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- Dans le cadre d'une mise en veille du contrat.
- Dans le cadre d'une mise à disposition de l'apprenti auprès de la structure d'accueil à l'étranger.



Articles L6222-42  
et suivants  
du Code du travail  
et Décret n° 2024-1148  
du 4 décembre 2024  
relatif à la mobilité  
à l'étranger  
des apprentis et  
des salariés en contrat  
de professionnalisation

## 7 Les apprentis en situation de handicap

	Page
■ Les aménagements en faveur des personnes handicapées	91
■ Les aides financières du FIPHFP	92



## ■ Les aménagements en faveur des personnes handicapées

Afin de faciliter la formation et l'intégration des personnes en situation de handicap, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées comme la durée du contrat, le temps de travail, le déroulement de la formation ou encore la limite d'âge.

Ces possibilités d'adaptation conduisent à parler de "contrat d'apprentissage aménagé".

Peuvent bénéficier d'un contrat d'apprentissage aménagé les personnes :

- titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) → cocher "oui" à "Déclare bénéficiaire de la reconnaissance travailleur handicapé" sur le CERFA du contrat d'apprentissage ;
- jeunes de 15 à 20 ans dont la personne qui en a la charge a droit à l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) → cocher "oui" à "Equivalence jeunes" sur le CERFA du contrat d'apprentissage ;
- jeunes de 15 à 20 ans disposant d'une notification de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) → cocher "oui" à "Equivalence jeunes" sur le CERFA du contrat d'apprentissage ;
- jeunes de 15 à 20 ans bénéficiant d'un Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) → cocher "oui" à "Equivalence jeunes" sur le CERFA du contrat d'apprentissage ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) → cocher "oui" à "Extension BOE" sur le CERFA du contrat d'apprentissage.

La limite d'âge de 29 ans révolus ne s'applique pas aux personnes en situation de handicap qui peuvent ainsi signer un contrat d'apprentissage quel que soit leur âge.

La durée du contrat d'apprentissage, en principe égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, peut être prolongée et portée à 4 ans.

A noter :

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée d'un an afin de s'adapter à l'état de santé de l'apprenti, il est appliqué au salaire minimum une majoration de 15 points au pourcentage du SMIC appliqué lors de l'année précédente.

Sur avis médical du médecin du travail, le temps de travail de l'apprenti en situation de handicap peut être aménagé.

L'employeur a l'obligation de proposer au salarié en situation de handicap des adaptations permettant de compenser les conséquences de son handicap.

« Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées ». On parle d'aménagements raisonnables (voir page 38).



Articles L5213-2 et L5212-12-1 du Code du travail



Notice pour le contrat d'apprentissage n°51649#08



Article L6222-2 du Code du travail



Articles L6222-7-1 et R6222-46 et suivants du Code du travail



Article R6222-49-1 du Code du travail



Article L114-1-1 du Code de l'action sociale et des familles et L5213-6 du Code du travail

L'équipe pluridisciplinaire du service Prévention et Santé du Travail du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde compte, entre autres, une référente handicap et une référente FIPHFP. Elles proposent un service personnalisé.

Informations complémentaires : [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr) - [spst@cdg33.fr](mailto:spst@cdg33.fr) - [05 56 11 94 31](tel:0556119431)

## ■ Les aides du FIPHFP



Le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public et de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

Il finance, au cas par cas, des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Afin d'encourager et soutenir l'embauche de personnes en situation de handicap dans la fonction publique, le FIPHFP propose aux employeurs publics d'apprentis en situation de handicap, des aides financières, en complémentarité des dispositifs de droit commun, dont, notamment :

### ■ Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées

Il s'agit d'une aide financière de 530 € à destination de l'apprenti permettant, en fonction des besoins, de contribuer aux frais engagés pour un déménagement (sur attestation par l'employeur de la nécessité de ce déménagement), l'équipement pédagogique ou une aide au parcours prescrite par un conseiller Réseau pour l'emploi.

Cette aide est mobilisable à chaque étape du parcours professionnel.

 Source FIPHFP  
[www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

### ■ Indemnité d'apprentissage

Il s'agit de la prise en charge de 80 % de la rémunération brute chargée de l'apprenti.

Cette demande de prise en charge doit être effectuée pour une année complète de contrat d'apprentissage mais son versement peut être trimestriel, semestriel ou annuel et la demande est à renouveler chaque année du contrat d'apprentissage.

 Intervention 04  
du catalogue  
du FIPHFP

### ■ Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap

Il s'agit d'un dédommagement du temps passé par le maître d'apprentissage à accompagner l'apprenti, compte tenu de son handicap, en prenant en charge jusqu'à 20,50 € jusqu'à 20 heures par mois (soit jusqu'à environ 4 920 € / an) pendant toute la durée du contrat d'apprentissage.

 Intervention 07  
du catalogue  
du FIPHFP

 Intervention 16  
du catalogue  
du FIPHFP

Cela peut concerter le temps éventuellement nécessaire à la réalisation de fiches pratiques pour aider l'apprenti à réaliser ses tâches, les temps de rencontre avec le référent handicap de l'organisme de formation... Des temps qui s'ajoutent, du fait du handicap, aux temps que doit normalement consacrer un maître d'apprentissage à son apprenti.

Cette aide du FIPHFP peut venir en déduction sur la rémunération du maître d'apprentissage, annuellement ou de manière échelonnée par trimestre ou semestre.

#### ■ **Formation dans le cadre de l'apprentissage**

Il s'agit de la prise en charge du coût de la formation du contrat d'apprentissage jusqu'à 10 000 € par année de formation.

Le versement est conditionné à la validité du contrat d'apprentissage avec des paiements échelonnés.



Intervention 24  
du catalogue  
du FIPHFP

#### ■ **Surcoûts liés aux actions de formation**

Il s'agit de la prise en charge de la "majoration handicap", majoration du coût de la formation pouvant être appliquée par l'organisme de formation pour l'adaptation de la pédagogie et des supports pédagogiques aux besoins de l'apprenti.



Intervention 25  
du catalogue  
du FIPHFP

#### ■ **Formation des acteurs internes de la politique handicap**

Il s'agit de la prise en charge du coût de la formation individuelle spécifique au handicap, qu'elle soit diplômante, qualifiante ou continue jusqu'à 10 000 € par année de formation jusqu'à 3 ans.

Cette aide concerne les maîtres d'apprentissage mais également tous les agents de la collectivité intervenant sur le champ du handicap (référent handicap, référent accessibilité numérique...).



Intervention 28  
du catalogue  
du FIPHFP

#### ■ **Prime à l'insertion durable**

Il s'agit d'une prime de 4 000 € versée aux collectivités qui titularisent ou signent un CDI aux personnes en situation de handicap à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

A noter :

A titre expérimental, jusqu'au 6 août 2025, les personnes en situation de handicap peuvent, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, être titularisées dans un corps ou cadre d'emploi correspondant à leur niveau de qualification.



Intervention 09  
du catalogue  
du FIPHFP



Article 91  
de la Loi n°2019-828  
du 6 août 2019 et  
articles 1 et 11 du  
décret n°2020-530  
du 5 mai 2020 modifié

A noter :

- Quasiment toutes les autres interventions du FIPHFP sont accessibles aux collectivités pour leur(s) apprenti(s) en situation de handicap (étude de poste, orthèses et prothèses externes, aide aux déplacements en compensation du handicap...).
- L'intervention du FIPHFP est soumise aux principes suivants :
  - Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun.



Source FIPHFP  
[www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

- Le financement des aides du FIPHFP est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujetti.
- Les aides du FIPHFP ne sont pas accessibles de droit. Les collectivités doivent en faire la demande et le FIPHFP se réserve le droit d'accord ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation.
- Une collectivité ne peut demander plus de 40 000 €, toutes aides du FIPHFP confondues, par année civile.
- Le FIPHFP ne prend pas en charge les demandes de financement dont le coût total par bénéficiaire ne dépasse pas 200 € TTC.



Le Centre de gestion et le FIPHFP ont signé une convention partenariale de 3 ans (2024 – 2026) relative au financement d'actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

## 8 Et après

	Page
■ La fin du contrat	96
■ Le recrutement de l'apprenti	97
□ Le recrutement direct	97
□ Le recrutement par voie de concours	97
□ Le recrutement par voie dérogatoire	98
□ La titularisation à l'issue du contrat d'apprentissage	98

## ■ La fin du contrat

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

- Un **certificat de travail** mentionnant :
  - l'identité des parties (employeur et apprenti),
  - les dates d'entrée et de sortie dans la collectivité,
  - la nature de l'emploi ou des emplois occupés par l'apprenti et les périodes correspondantes,
  - la date de remise et de signature de ce document.
- Un état du **solde de tout compte** mentionnant :
  - toutes les sommes versées à l'apprenti à la clôture de son contrat (salaire, prime éventuelle...),
  - la précision que l'apprenti dispose de 6 mois à compter de la signature pour contester ce reçu pour solde de tout compte (au-delà de ce délai, le reçu pour solde de tout compte devient libératoire pour l'employeur concernant les sommes y figurant),
  - la précision que ce document est établi en 2 exemplaires,
  - la date de remise et de signature de ce document.
- Une **attestation employeur** destinée à France Travail mentionnant, notamment, le motif exact de fin de contrat et le montant des rémunérations perçues par l'apprenti. C'est ce document qui permet à ce dernier de faire valoir ses droits aux allocations chômage le cas échéant.

L'attestation est générée depuis le logiciel de paie via la DSN.

 Articles L1234-19 et D1234-6 du Code du travail

 Articles L1234-20 et D1234-7 du Code du travail

 Article R1234-9 du Code du travail

 www.net-entreprises.fr

A noter :

- L'apprenti ne bénéficie ni d'indemnités de fin de contrat, ni de prime de précarité.
- Lorsqu'en fin de contrat l'apprenti n'a pas pris tous ses congés, en tant qu'agent de droit privé, il bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés.

 www.service-public.fr

 Article L1242-16 du Code du travail



A l'instar de l'accueil et de l'onboarding, le départ de l'apprenti peut être valorisé et faire l'objet d'un offboarding afin que l'expérience de l'apprentissage soit positive et capitalisable. *Et parce qu'on ne sait pas s'il ne rejoindra pas un jour la fonction publique territoriale.*

- Pendant la dernière semaine
  - 💡 Recevoir l'apprenti en entretien final afin de faire un bilan du contrat d'apprentissage et de valider sa progression et l'acquisition des compétences. Cela lui facilitera la construction de son projet professionnel à suivre.
  - 💡 Rédiger une recommandation (par courrier et/ou sur les réseaux sociaux professionnels. Cette appréciation peut être déterminante pour lui permettre de décrocher son prochain emploi.
- Le jour de son départ
  - 💡 Lui offrir un "pot de départ" voire un petit cadeau.
- Les jours et mois suivants
  - 💡 Garder et entretenir le lien. Un besoin futur en compétences, en prestation de service ou de partenariat... La suite de carrière de l'apprenti peut l'amener à recroiser la route de la collectivité.
  - 💡 De la même manière, garder le lien avec l'organisme de formation peut être intéressant pour faciliter le sourcing de nouveaux apprentis.

## ■ Le recrutement de l'apprenti

Le recrutement pérenne de l'apprenti à l'issue de son contrat d'apprentissage ne déroge pas aux règles de recrutement classiques de la fonction publique territoriale.

### □ Le recrutement direct

Le recrutement direct, sans concours, est possible sur le premier grade des cadres d'emplois de catégorie C suivants :

- Adjoint administratif
- Adjoint technique
- Adjoint du patrimoine
- Adjoint d'animation
- Agent social
- Adjoint technique des établissements



Article L326-1 du Code général de la fonction publique

### □ Le recrutement par voie de concours

Sous réserve de remplir les conditions permettant d'intégrer la fonction publique, l'apprenti, à l'issue de son contrat, peut s'inscrire aux concours de la fonction publique territoriale accessibles à son niveau de diplôme.

A noter :

Les services accomplis en qualité d'apprenti ne peuvent pas être pris en compte au titre des conditions exigées pour pouvoir passer les concours internes. En revanche, ils peuvent l'être pour le 3<sup>e</sup> concours.



Article L325-7 du Code général de la fonction publique

### □ Le recrutement par voie dérogatoire

Les apprentis reconnus travailleurs handicapés peuvent être recrutés directement grâce à la voie dérogatoire.

Cette possibilité est ouverte aux catégories A, B, C sous réserve de répondre aux conditions de niveau de certification requises pour passer le concours correspondant au grade de nomination envisagé.

Les candidats sont embauchés sur la base d'un contrat d'une durée égale à celle du stage prévu pour un lauréat de concours (en général 1 an), renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés professionnellement et médicalement aptes à exercer les fonctions occupées pendant la durée du contrat.



Article L352-4 du Code général de la fonction publique

### □ La titularisation à l'issue du contrat d'apprentissage

A titre expérimental, jusqu'au 6 août 2025, les apprentis reconnus travailleurs handicapés peuvent, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, être directement titularisés.

Pour ce faire,

- Les apprentis doivent être titulaires d'un niveau de certification au moins équivalent à celui du niveau requis par le statut particulier du cadre d'emploi pour l'accès par la voie du concours externe.
- Le dépôt de la candidature doit intervenir au moins 4 mois avant le terme du contrat d'apprentissage (6 mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année).
- La collectivité dispose d'un délai de 3 mois pour donner suite à la demande de candidature.
- La commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat à être titularisé, lorsqu'elle décide de procéder à la sélection du candidat après un premier examen du dossier, peut auditionner le candidat. Cet entretien intervient au plus tard 15 jours avant le terme du contrat d'apprentissage.

A noter :

- Les apprentis doivent être informés individuellement, par l'autorité territoriale ou le maître d'apprentissage, de leur possibilité de demander cette titularisation.
- Une prime à l'insertion durable de 4 000 € peut être versée par le FIPHFP à la collectivité si celle-ci conclut un contrat à durée indéterminée ou procède à la titularisation de l'apprenti en situation de handicap à l'issue de son contrat d'apprentissage (voir page 93).



Décret n° 2024-1207 du 23 décembre 2024 modifiant le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage



Article 3 du Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020



Intervention 09 du catalogue du FIPHFP

## Annexes

	Page
1. Exemple de convention tripartite organisant les périodes de formation au sein de deux collectivités	100
2. Modèle de convention de formation proposé par le CNFPT	104
3. Modèle type de convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage	108
4. Modèle d'arrêté portant attribution d'une NBI	109
5. Proposition de fiche de poste pour un apprenti	110
6. Liste des travaux interdits et réglementés de la DREETS Nouvelle-Aquitaine	113
7. Modèle de délibération de dérogation aux travaux réglementés	117
8. Formulaire de saisine du CST du CDG33 pour l'apprentissage	118
9. Modèle de lettre d'engagement du maître d'apprentissage	122
10. Modèle d'autorisation parentale de travail pour les mineurs	123
11. Modèle de délibération portant recours à un contrat d'apprentissage	124
12. Attestation sur l'honneur pour la dérogation à la limite d'âge pour reprise ou création d'entreprise	126
13. CERFA n° 10103*13	127
14. Proposition de questionnement à un candidat à l'apprentissage en situation de handicap	129

## Préambule

### Article L.6227-3 du Code du travail.

« Les personnes morales mentionnées à l'article L. 6227-1 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. Un décret fixe les clauses que comportent ces conventions ainsi que les autres dispositions qui leur sont applicables. »

### Article R.6223-10 du Code du travail.

« I.-Afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation, en application de l'article L. 6221-1, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci.

L'accueil de l'apprenti dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage. Le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.

II.-En application des dispositions de l'article L. 6223-5, un maître d'apprentissage est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.

Pour l'application de l'article R. 6223-6 à chaque entreprise d'accueil, l'apprenti est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage.

La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis, prévue à l'article L. 6222-26, est accomplie sous la responsabilité du maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise d'accueil.

III.-Pour l'application du 3° du I de l'article L. 6131-1, l'apprenti est pris en compte au prorata de son temps de travail dans chaque entreprise d'accueil. »

Conformément aux articles précités L.6227-3 et R.6223-10 du Code du travail et aux articles R.6223-11 à R.6223-16 du même Code du travail,

Conformément au décret n° 2020-372 du 30 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage,

Est établie la convention tripartite suivante organisant l'accueil d'un apprenti dans une tierce collectivité en vue d'un complément de formation.

Entre les parties ci-dessous désignées.

Collectivité identifiée comme employeur (signataire du contrat d'apprentissage)

Collectivité : .....

Siret : .....

Adresse : .....

Représentée par (Prénom, Nom et Qualité du signataire) :

Maître d'apprentissage (Prénom, Nom et Qualité) :

Collectivité identifiée comme collectivité d'accueil

Collectivité : .....

Siret : .....

Adresse : .....

Représentée par (Prénom, Nom et Qualité du signataire) : .....

Maître d'apprentissage (Prénom, Nom et Qualité) : .....

L'apprenti(e)

Prénom et Nom : .....

Date de conclusion du contrat d'apprentissage : .....

Diplôme ou titre professionnel préparé : .....

Nombre d'heures de formation pratique : .....

Organisme de formation par apprentissage responsable de la formation de l'apprenti(e) (Désignation et Adresse) : .....

## Article 1 - Objet

La présente convention règle les rapports entre les signataires en vue de l'organisation et du déroulement de la période de formation de l'apprenti(e) dans la collectivité d'accueil. Dans le cadre de la formation prévue par le contrat d'apprentissage, la responsabilité d'une formation complémentaire est confiée à la collectivité d'accueil.

La formation pratique dans la collectivité d'accueil a pour objectif de recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés au sein de la collectivité employeur et décrits ci-après :

## Article 2 – Apprenti(e) concerné(e)

L'apprenti(e) est titulaire d'un contrat d'apprentissage conclu avec l'employeur selon le calendrier suivant :

Date de début d'exécution du contrat d'apprentissage : .....

Date de début de la formation académique au sein de l'organisme de formation : .....

Date de début de la formation pratique au sein de la collectivité employeur : .....

Date de fin du contrat d'apprentissage : .....

## Article 3 – Formation pratique : organisation des périodes d'accueil au sein de la collectivité d'accueil

Durée de la période d'accueil au sein de la collectivité d'accueil ..... [préciser le nombre d'heures] ..... , du ..... [date de début de la période d'accueil] ..... au ..... [date de fin de la période d'accueil] .....

Nature des tâches confiées à l'apprenti(e) au sein de la collectivité d'accueil :

Les actions de formation pratiques se dérouleront :

- ..... [préciser le ou les lieu(x) de formation pratique prévu(s) par la collectivité d'accueil] .....
- ..... [insérer le calendrier] .....

L'apprenti(e) est informé(e) du déroulement de la formation professionnelle au sein de la collectivité d'accueil selon les modalités suivantes : .....

Pendant l'exécution de la présente convention, il(elle) doit se conformer au règlement intérieur de chacun des collectivités employeur et d'accueil suivant le calendrier des alternances.

#### Article 4 – Engagements de la collectivité d'accueil et tutorat

Conformément au principe de l'apprentissage, la collectivité d'accueil permet à l'apprenti(e) d'exercer des activités professionnelles en relation avec la qualification préparée.

Au sein de la collectivité d'accueil, l'apprenti(e) sera suivi(e) par M..... [Prénom et Nom du maître d'apprentissage dans la collectivité d'accueil] ..... exerçant la fonction de ..... [fonction du maître d'apprentissage au sein de la collectivité d'accueil] ....., désigné(e) en qualité de maître d'apprentissage.

Celui-ci sera chargé notamment de contribuer à l'acquisition par l'apprenti(e) des compétences correspondant au diplôme ou titre professionnel préparé, en liaison avec l'organisme de formation. Le calendrier des enseignements, les coordonnées des personnes responsables de la formation de l'apprenti(e) au sein de l'organisme de formation et toutes autres informations utiles lui sont communiqués.

La liaison entre le maître d'apprentissage et l'organisme de formation est assuré selon les modalités suivantes : .....

Il est rappelé que l'apprenti(e) est pris(e) en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage au sein de la collectivité d'accueil.

La collectivité employeur et la collectivité d'accueil organisent le temps de travail de l'apprenti(e) de façon à ce que le programme et le calendrier de formation soient respectés. La collectivité d'accueil veille à ce que l'apprenti(e) suive les enseignements dispensés par l'organisme de formation dans lequel il(elle) est inscrit(e).

La collectivité d'accueil est responsable, sur son temps d'accueil de l'apprenti(e), du respect des dispositions relatives à la durée du travail (éventuellement de celui effectué la nuit). Il en est de même pour les conditions d'hygiène, de sécurité ou pour les obligations en matière de santé (incluant, le cas échéant, celles relatives à une surveillance médicale renforcée).

#### Article 5 – Rémunération

La rémunération de l'apprenti(e) en contrat d'apprentissage est maintenue durant les périodes de formation au sein de la collectivité d'accueil.

La collectivité employeur et la collectivité d'accueil s'accordent sur les modalités de partage du salaire et des charges, ainsi que des avantages de la façon suivante : .....

#### Article 6 – Frais annexes

Les conditions de partage entre la collectivité employeur et la collectivité d'accueil des frais annexes (frais de transports, d'hébergement, de restauration...) de l'apprenti(e) sont les suivantes : .....

## Article 7 – Couverture maladie et accident du travail / Maladie professionnelle

L'apprenti(e) bénéficie d'une couverture sociale maladie et accident du travail / maladie professionnelle au titre de son contrat d'apprentissage et pour la durée d'application de la présente convention.

En cas d'accident survenant soit au cours du travail soit au cours du trajet, la collectivité d'accueil s'engage à établir la déclaration d'accident et à la faire parvenir à la collectivité employeur, à charge pour cette dernière de le faire parvenir à la Caisse primaire d'assurance maladie.

## Article 8 – Assurance responsabilité civile

La collectivité employeur atteste être garantie en matière de responsabilité civile ..... [compagnie et numéro de police] ..... concernant les dommages subis ou causés par l'apprenti(e) dans la collectivité d'accueil en dehors de tout apprentissage.

La collectivité d'accueil atteste être garantie en matière de responsabilité civile ..... [compagnie et numéro de police] ..... concernant les dommages subis ou causés par l'apprenti(e) lors des travaux ou prestations effectués à l'occasion de l'apprentissage.

Dans le cas d'un(e) apprenti(e) mineur(e), la collectivité d'accueil respectera la réglementation applicable telle que l'organisent les articles R.4153-38 et suivants du Code du travail.

## Article 9 – Résiliation de la convention

La résiliation de la convention peut intervenir sur accord exprès des cosignataires. Elle doit être constatée par écrit et notifiée à l'organisme de formation, au CNFPT et, en cas de formation visant un diplôme délivré par un ministère certificateur, à la mission chargée du contrôle pédagogique.

La présente convention peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties, en cas de faute grave, de mise en danger de la sécurité ou de la santé de l'apprenti(e), ou de non-respect des engagements de la présente convention, dûment constatés.

Cette résiliation ne peut donner lieu à indemnisation, et n'a pas de conséquence, par elle-même, sur la poursuite du contrat d'apprentissage.

## Article 10 - Entrée en vigueur de la convention

Dès sa conclusion, la convention est adressée par la collectivité employeur à l'organisme de formation dans lequel est inscrit(e) l'apprenti(e), au CNFPT et, en cas de formation visant un diplôme délivré par un ministère certificateur, à la mission chargée du contrôle pédagogique.

La durée de validité de cette convention est alignée sur la durée du contrat d'apprentissage, telle que référencée sur le formulaire CERFA, soit du ..... [date de démarrage du contrat] ..... au ..... [date de fin du contrat] .....

Fait en trois exemplaires à ..... [lieu] ....., le ..... [date de signature] .....

Signataires :

Pour la collectivité employeur :  
L'apprenti(e) :

Pour la collectivité d'accueil :

**MODELE A TITRE INDICATIF  
CONVENTION DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE**

**ACCORD PREALABLE de FINANCEMENT du CNFPT n°**

Entre les soussignés :

1. Le CFA (désignation, adresse, numéro Siret, UAI), .....  
.....  
.....

organisme de formation de (Désignation, adresse, Siret) [à adapter en fonction de la situation juridique de l'organisme] .....

.....  
.....  
, enregistré sous le numéro de déclaration d'activité ..... auprès de la préfecture de région de .....

.....  
, représenté par (Nom du représentant légal) .....

Désignation d'un contact opérationnel : nom, prénom, email, n° de téléphone.....  
.....  
.....

2. L'employeur (désignation, adresse, numéro Siret) représenté par .....

.....  
.....  
(nom et qualité du signataire), .....

Désignation d'un contact opérationnel : nom, prénom, email, n° de téléphone .....

est conclue la convention suivante, en application des dispositions des Livres II et III de la sixième partie du Code du travail.

### **Article 1er : Objet de la convention**

Le CFA ..... organise une action de formation par apprentissage au sens de l'article L. 6313-6 du Code du travail.

- Intitulé et objectif de l'action : Préparer à l'obtention du diplôme ou du titre [préciser son intitulé + codes – diplôme/RNCP /Code Formation mentionné dans le contrat d'apprentissage]  
.....  
.....  
.....
- Contenu de l'action : [à compléter ou se référer aux référentiels du diplôme / titre concerné]  
.....

- Durée de l'action de formation<sup>1</sup> : [dates de la formation – nombre d'heures].....
- Lieu principal de la formation: [identification + adresse + UAI le cas / Siret - à adapter suivant la situation - ex : CFA/UFA-]<sup>2</sup> .....
- Dates de début et de fin du contrat : .....

L'employeur territorial et le CFA s'engagent à respecter la réglementation du CNFPT en vigueur :

- le premier (**l'employeur territorial**) après avoir participé au recensement, s'engage à déposer une demande d'*accord préalable de financement* auprès du CNFPT, via l'application IEL, dans les 3 mois précédant la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage et jusqu'à la veille de démarrage du contrat. L'employeur territorial veillera à ce qu'un contrat d'apprentissage adossé à un *accord préalable de financement* démarre dans les 3 mois suivant la délivrance de l'*accord préalable*.  
Une dérogation sera possible dans la limite de l'allocation notifiée à la collectivité pour régulariser et accorder des APF qui concernent des contrats ayant démarré avant l'obtention de l'allocation, si les contrats concernés sont bien saisis lors du recensement.
- le second (**l'organisme de formation**) s'engage à déposer une demande de financement sur la plateforme du CNFPT dans les 30 jours suivant la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage, même incomplète (cette demande devra être complétée par les CFA dans un 2nd temps dès après réception par l'employeur, du CERFA visé par la DREETS/DDETS, c'est-à-dire avec le n° de dépôt en bas à gauche du CERFA).  
De son côté le CNFPT versera aux OFA, par état liquidatif, les sommes prévues selon les échéances fixées par l'accord de prise en charge (APC) sans que l'organisme de formation n'ait besoin de facturer (voir article 6).-  
A l'issue de l'instruction du dossier, le CFA devra transmettre une copie de l'*accord de prise en charge* à l'employeur territorial pour information.
- **les deux parties** s'engagent à prévenir dans les meilleurs délais le CNFPT en cas de rupture de contrats (avenant à déposer sur la plateforme CNFPT pour résiliation) afin d'éviter un trop-payé.

## Article 2 : Modalités de déroulement, de suivi et d'obtention du diplôme ou du titre

Modalités de déroulement : [présentiel, à distance, mixte, mobilité européenne et internationale]

Moyens prévus : [les moyens humains et techniques ainsi que les ressources mobilisées pendant la formation théorique et pratique dans le CFA]

<sup>1</sup> Durée de l'action de formation en apprentissage liée à la convention

<sup>2</sup> A renseigner uniquement si le lieu de la formation est différent du CFA responsable présent sur le CERFA

Modalités de suivi : .....

Modalités d'obtention du diplôme ou du titre : [présentation à examen terminal /contrôle continu]

### Article 3 : Bénéficiaire(s) de l'action de formation en apprentissage

Nom et prénom(s) .....

Dates de début et de fin du contrat .....

**Clause particulière handicap** : Le bénéficiaire de l'action de formation dispose de la reconnaissance de travailleur handicapé et à ce titre, un accompagnement adapté sera mis en œuvre par le CFA selon des modalités présentées dans le devis joint en annexe, respectant les dispositions du décret n°2020-1450 du 26 novembre 2020.

### Article 4 : Dispositions financières prévisionnelles liées à la convention

Rappel : gratuité de la formation pour l'apprenti et son représentant légal, le cas échéant ; aucune somme ne peut leur être demandée.

Conformément au règlement adopté par le conseil d'administration du CNFPT dans sa séance du 17 mai 2022, le financement de ladite formation a fait l'objet de la délivrance d'un accord préalable de financement n° .....

Tableau prévisionnel à adapter en fonction de la durée du contrat

	<i>Prix de la prestation - Net de taxe<sup>3</sup></i>	<i>Coût plafond annuel CNFPT</i>	<i>Montant prévisionnel de la prise en charge CNFPT</i>	<i>Reste à charge pour la collectivité territoriale ou l'établissement public en relevant Net de taxe</i>
<i>1<sup>ère</sup> année de financement</i>	____ €	____ €	____ €	____ €
<i>2<sup>ème</sup> année de financement</i>	____ €	____ €	____ €	____ €
<i>3<sup>ème</sup> année de financement</i>	____ €	____ €	____ €	____ €

Montant du coût pédagogique de la formation : .....

En cas de résiliation du contrat, le coût de la formation est proratisé à la durée effective du contrat. En effet, seules les périodes du contrat effectivement accomplies par l'apprenti sont éligibles à ce financement.

Montant de la majoration handicap (le cas échéant) : .....

En cas de surcoût lié à une situation RQTH, un devis détaillé devra être inséré sur la plateforme CNFPT, conformément à l'arrêté du 7 décembre 2020 et son annexe fixant les modalités de majoration.

Montant total pris en charge par le CNFPT (prévisionnel\*) : .....

<sup>3</sup> Article 261 4, 4<sup>o</sup> du code général des impôts

Montant du reste à charge pour l'employeur : .....

\*A noter : l'accord préalable de financement (APF) présente un montant estimatif. Le montant de la contribution définitive du CNFPT ne sera connu qu'avec l'accord de prise en charge (proratisé à partir des dates exactes de début et de fin de contrat indiquées dans le CERFA visé) qui sera envoyé dans un second temps au CFA (avec copie employeur).

## Article 5 : Frais annexes

Les frais annexes ne sont pas pris en charge par le CNFPT (hébergement, restauration, premier équipement...).

## Article 6 : Modalités de règlement [Préciser les modalités de règlement entre le CFA et la collectivité territoriale ou l'établissement public en relevant \*]

Le paiement du CNFPT est soumis à une validation par accord préalable du CNFPT de la demande de financement selon les dispositions prévues dans le Règlement adopté par le conseil d'administration du CNFPT.

A compter du 1er janvier 2025, il ne sera plus nécessaire aux organismes de formation de déposer des factures sur Chorus pour des contrats financés par le CNFPT :

- le CNFPT, pour toutes les échéances hors solde, versera aux OFA les sommes prévues par état liquidatif selon les échéances fixées par l'accord de prise en charge (APC).
- pour les échéances de solde, le CNFPT éditera également un état liquidatif spécifique aux échéances de solde restantes dues, fixées par les accords de prise en charge (APC). Il versera ensuite aux OFA les sommes prévues à la condition où les OFA valideront et signeront l'état liquidatif et le récapitulatif des certificats de réalisation fournis par l'établissement.

\*Si le coût de la formation dépasse la valeur de prise en charge par le CNFPT : le CFA devra facturer le reste à charge à l'employeur.

## Article 7 : Clause suspensive

L'exécution de la présente convention est soumise au dépôt du contrat auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE.

## Article 8 : Différends éventuels

Si une contestation ou un différend ne peuvent être réglés à l'amiable, le Tribunal administratif de ..... sera seul compétent pour régler le litige.

Fait en double exemplaire, à ..... le .....

Pour l'employeur

Nom et qualité du signataire  
Cachet de l'employeur

Pour l'organisme

Nom et qualité du signataire  
Cachet du CFA

**CONVENTION DE RÉDUCTION / ALLONGEMENT DE LA DURÉE  
DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE Article L6222-7-1**

(Annexée au contrat d'apprentissage)

Entre les parties suivantes :

1. Le CFA
2. L'apprenti(e)
3. L'employeur l'ayant recruté

**Article 1 : Objet de la convention**

Le CFA a procédé à une évaluation des compétences de l'apprenti conduisant à une réduction / un allongement de la durée de la formation.

La durée initiale du cycle de formation pour l'obtention du diplôme ou titre professionnel visé dans le contrat d'apprentissage est de X heures.

Le CFA s'est assuré auprès du certificateur que cet aménagement de la durée de la formation est compatible avec l'inscription à l'examen final du diplôme ou titre professionnel visé.

**Article 2 : Situation prise en compte dans le cadre de l'aménagement de durée**

- niveau initial de l'apprenti (e)  
 compétences acquises dans le cadre :  
➤ mobilité à l'étranger   
➤ activité militaire dans la réserve opérationnelle   
➤ service civique   
➤ volontariat militaire   
➤ engagement comme sapeur-pompier volontaire

**Article 3 : Proposition d'aménagement de la durée de formation**

Le CFA propose une réduction / un allongement de la durée du cycle de formation de :

- durée réduite de X heures (X mois)  
 durée rallongée de X heures (X mois)

**Article 4 : Justification de cet aménagement**

Explicitez précisément les motifs ayant conduits à cette décision en détaillant les outils pédagogiques utilisés (test de positionnement, diplôme ayant permis une réduction de durée, expérience professionnelle retenue ...):

---

---

---

---

**Article 5 : Accord des parties**

L'aménagement de la durée de formation proposée par le CFA a fait l'objet d'un accord de l'apprenti(e) et de son représentant légal s'il est mineur, et de l'employeur l'ayant recruté.

Fait en trois exemplaires, à ..... le .....

Pour l'apprenti(e)  
et le représentant légal  
Nom et signature

Pour l'entreprise  
Nom et qualité du signataire  
Cachet de l'entreprise cliente

Pour l'organisme  
Nom et qualité du signataire  
Cachet du CFA

[Le/La Maire / Président/e] de .....

Vu le Code général de la Fonction publique

Vu le Code du travail

Vu la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales et notamment son article 27 ;

Vu le décret n° 93-863 du 18 juin 1993 modifié relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la Fonction Publique Territoriale ;

Vu le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 modifié portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale ;

Vu la situation de M....., classé(e) dans le cadre d'emplois

des ..... comme suit :

- grade (ou emploi) : .....

- échelle ..... de rémunération

- échelon : .....

- indice brut : ..... (*indice majoré ..... depuis le 1<sup>er</sup> février 2017*)

Vu le contrat d'apprentissage conclu avec M.....

à compter du ..... jusqu'au ..... ;

Considérant que M..... exerce les fonctions de maître d'apprentissage visées au 22<sup>e</sup> de l'annexe du décret n° 2006-779 susvisé ;

## ARRÊTE

ARTICLE 1 - Une bonification indiciaire de 20 points majorés est versée à M.....  
à compter du ..... jusqu'au .....

ARTICLE 2 - Le présent arrêté sera :

- notifié à l'agent,
- transmis au comptable de la collectivité.

[Le/La Maire / Président/e],

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.

Fait à .....

le .....

NOTIFIÉ À L'AGENT LE :

(date et signature)

[Le/La Maire / Président/e]

### Fiche de poste pour un contrat d'apprentissage

Intitulé du poste : .....

Filière de référence : .....

Cadre d'emplois de référence : .....

Service d'affectation : .....

Responsable hiérarchique : .....

Maître d'apprentissage : .....

Mission générale du poste : .....

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

▪ Activités et tâches du poste :

▪ Activité 1 : .....

.....  
.....

▪ Activité 2 : .....

.....  
.....

▪ Activité 3 : .....

.....  
.....

Modalités d'exercice des activités et tâches :

Durée du travail : ..... heures / semaine

Horaires de travail :

	Matin	Après-midi	Nb d'heures
Lundi	... - ...	... - ...	...
Mardi	... - ...	... - ...	...
Mercredi	... - ...	... - ...	...
Jeudi	... - ...	... - ...	...
Vendredi	... - ...	... - ...	...
Samedi	... - ...	... - ...	...

Lieu(x) de travail : .....

Déplacements à prévoir : .....

.....

Moyens, matériels et équipements associés au poste :

- Réalisation de travaux dangereux :  oui  non

*Si oui, si l'apprenti a moins de 18 ans, obtenir l'avis du CHSCT et prendre une délibération de dérogation aux travaux réglementés.*

- Emplacement géographique (bureau, casier...) : .....

.....

.....

.....

.....

- Matériel bureautique (ordinateur, téléphone portable, fournitures de bureau...) : .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Matériel technique (débroussailleuse, camion, pistoler à peinture...) : .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- Equipements de sécurité :

					
Casque <input type="checkbox"/>	Protection auditive <input type="checkbox"/>	Lunettes <input type="checkbox"/>	Masque facial <input type="checkbox"/>	Masque anti-poussière <input type="checkbox"/>	Appareil respiratoire isolant <input type="checkbox"/>
					
Gants <input type="checkbox"/>	Chaussures ou bottes <input type="checkbox"/>	Vêtement de travail <input type="checkbox"/>	Tablier de soudure <input type="checkbox"/>	Harnais / Baudrier <input type="checkbox"/>	Equipement Haute visibilité <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Autre :					

Compétences et qualités requises pour le poste :

Savoirs et savoir-faire	Niveau requis		
	Notions	Autonomie	Maîtrise
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Savoir-être	Niveau requis		
	Notions	Autonomie	Maîtrise
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Langues étrangères	Niveau requis		
	Notions	Intermédiaire	Courant
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Permis de conduire nécessaire :

Permis A			Permis B			Permis C					Permis D				
AM	A1	A2	A	B1	B	BE	C1	C	C1E	CE	D1	D	D1E	DE	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Autre (bateau...) : ....															

Durée du contrat : .....

Diplôme(s) envisagé(s)/souhaité(s) : .....

ou : .....

ou : .....

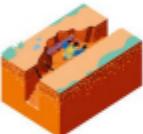


**Direction départementale du travail, l'emploi et des solidarités**

## **TRAVAUX INTERDITS**

## **ET REGLEMENTES POUR LES MINEURS**

ACTIVITE	REGLEMENTATION (tous les articles mentionnés dans ce document sont issus du code du travail)	AUTORISE X DEROGATION X INTERDICTION ABSOLUE X
VIOLENCE PORNOGRAPHIE 	D.4153-16  Il est interdit d'affecter les jeunes à des travaux les exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent.	X
Risques chimiques  	Articles D.4153-17 à -18 -Article R.4412-98 (a) et (b) -Article R.4412-98 (C)  Travaux impliquant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition à des agents chimiques dangereux définis aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, à l'exception des agents chimiques dangereux qui relèvent uniquement d'une ou de plusieurs des catégories de danger définies aux sections 2.4, 2.13, 2.14 et aux parties 4 et 5 de l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008.	X
	Opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièvement de fibres d'amiante de niveau 1, 2 définis à l'article R. 4412-98.	X
	Opérations susceptibles de générer une exposition à un niveau d'empoussièvement de fibres d'amiante de niveau 3 définis à l'article R. 4412-98.	X
Risque biologique 	Article D.4153-19 - Article R.4421-3  Travaux exposant aux agents biologiques de groupe 3 ou 4 au sens de l'article R. 4421-3.	X
Vibrations 	Article R.4443-2 -Article D.4153-20  Travaux exposant à un niveau de vibration supérieur aux valeurs d'exposition journalière définies à l'article R. 4443-2 : - 2,5 m / s2 pour les vibrations transmises aux mains et aux bras ; - 0,5 m / s2 pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.	X
	Travaux exposant à un niveau de vibration inférieur aux valeurs d'exposition journalière.	G
Rayonnements 	Articles D.4153-21 à 22 - Article R.4452-5  Jeunes de + de 16 ans -Travaux exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie B au sens de l'article R. 4451-57	X
	Travaux exposant aux rayonnements ionisants requérant un classement en catégorie A au sens de l'article R. 4451-57	X
	Travaux exposant à des rayonnements optiques artificiels et pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la moindre possibilité de dépassement des valeurs limites d'exposition définies à l'article R.4452-5 et 6	X
	Travaux exposant à des champs électromagnétiques pour lesquels les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence la possibilité de dépasser les valeurs limites d'exposition définies à l'article R. 4453-3.	X

 <b>HYPERBARE</b>	Travaux hyperbaires et interventions milieu hyperbare, autres que celle relevant de la classe 0, au sens de l'article R. 4461-1.	<span style="color: orange;">X</span>
	Travaux et intervention en milieu hyperbare de classe 0.	<span style="color: green;">X</span>
 <b>Electricité</b>	Article D.4153-24 Article R.4153-50 Article R.4544-9 Accès sans surveillance, à tout local ou emplacement d'un établissement ou chantier présentant un risque de contact avec des pièces nues sous tension	<span style="color: red;">X</span>
	Accès aux installations à très basse tension de sécurité (TBTS) (sous réserve d'une habilitation)	<span style="color: green;">X</span>
	Exécution d'opérations sous tension	<span style="color: red;">X</span>
	Les jeunes travailleurs habilités conformément aux dispositions de l'article R. 4544-9 peuvent exécuter des 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	<span style="color: green;">X</span>
 <b>Effondrement, ensevelissement</b>	Article D.4153-25 Travaux de démolition, de tranchées, comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement, notamment des travaux de blindage, de fouilles ou de galeries ainsi qu'à des travaux d'étalement	<span style="color: red;">X</span>
 <b>Engins mobiles/ Élévateurs</b>	Article D.4153-26 et 27 Article R.4153-51 Travaux nécessitant la conduite de quadricycles à moteur et de tracteurs agricoles ou forestiers <b>non munis de dispositif de protection en cas de renversement, ou dont ledit dispositif est en position rabattue, et non munis de système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement.</b>	<span style="color: red;">X</span>
	Travaux nécessitant la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage	<span style="color: orange;">X</span>
 <b>Machines</b>	Article D. 4153-28 et 29 Travaux impliquant l'utilisation ou l'entretien de : - Machines mentionnées à l'article R. 4313-78, quelle que soit la date de mise en service (annexe 1) ; - Machines comportant des éléments mobiles concourant à l'exécution du travail qui ne peuvent pas être rendus inaccessibles durant leur fonctionnement.	<span style="color: red;">X</span>
	Travaux de maintenance lorsque ceux-ci ne peuvent être effectués à l'arrêt, sans possibilité de remise en marche inopinée des transmissions, mécanismes et équipements de travail en cause.	<span style="color: orange;">X</span>

Hauteur	D4153-30 à 32 	Travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de auteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective.	X
		Travaux temporaires en hauteur lorsque la prévention du risque de chute de hauteur n'est pas assurée par des mesures de protection collective.	X
		Utilisation d'échelles, escabeaux et de marchepieds, peuvent être utilisés en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif.	X
		Montage et démontage d'échafaudages.	X
Pression	D4153-33 	Travaux impliquant les opérations de manipulation, de surveillance, de contrôle et d'intervention sur des appareils à pression soumis à suivi en service en application de l'article L. 557-28 du code de l'environnement.	X
Lieux confinés	Article D.4153-34 	Visite, entretien et nettoyage de l'intérieur des cuves, citernes, bassins et réservoirs.	X
		Opérations dans un milieu confiné notamment dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, égouts, fosses et galeries	X
Métal, verre en Fusion	Article D4153-35 	Affecté aux travaux de coulée de verre ou métaux en fusion et présence habituelle dans les locaux affectés à ces travaux.	X
Températures extrêmes	Article D.4153-36 	Travaux exposant à une température extrême susceptible de nuire à la santé	X
Contacts animaux	Article D.4153-37  	Travaux d'abattage, d'euthanasie et d'équarrissage des animaux.  Travaux en contact d'animaux féroces ou venimeux.	X
Manutention	Article R.4541-2 - Article R.4153-52 	On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.  Les jeunes travailleurs sont autorisés à être affectés à des 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 (par la médecine du travail)	X

Voir CDG86



## Comité Social Territorial

### Formulaire de saisine pour avis sur le recours au contrat d'apprentissage

#### RENSEIGNEMENTS SUR LA COLLECTIVITE :

**Dénomination :** .....

**Adresse :** .....

**Téléphone :** .....

**Courriel :** .....

**Nombre d'agents :** ..... **Nombre d'habitants :** .....

**Contact pour ce dossier :** .....

**Courriel :** .....

#### PRINCIPE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

Le contrat d'apprentissage constitue un dispositif de formation alternée. Il a pour but de dispenser une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

Le contrat est conclu entre un.e apprenti.e et un employeur et prend la forme d'un contrat à durée limitée de droit privé régi par le Code du travail. Les apprentis sont des salariés à part entière.

Le contrat d'apprentissage associe une formation pratique en entreprise ou en collectivité publique et un enseignement dispensé dans un centre de formation.

La rémunération de l'apprenti.e et tout ou partie de ses frais de formation sont à la charge de l'employeur.

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 29 ans et aux personnes en situation de handicap, sans limite d'âge ainsi que

- aux jeunes de 15 à 16 ans s'ils atteignent l'âge de 15 ans entre la date de début de la formation et le 31 décembre de l'année civile et s'ils ont achevé le premier cycle d'enseignement secondaire.
- aux personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau, sans limite d'âge ;
- aux personnes ayant 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, sans limite d'âge ;
- à des personnes jusqu'à 34 ans dans certaines conditions particulières ;

Pendant toute la durée de son contrat, l'apprenti.e est accompagné.e par un Maître d'apprentissage.

Ce dernier, conformément à l'article L. 6223-5 du Code du travail, « 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. »

Principaux textes de référence :

- Code général de la fonction publique
- Code du travail
- Code de l'éducation

**CONDITIONS D'ACCUEIL :**

Service accueillant : .....

Nombre d'agents dans le service : .....

Nombre d'apprentis.es actuellement dans le service : .....

Missions du service : .....

.....

Environnement de travail, équipements, outils et matériels utilisés dans le service : .....

.....

.....

**Organisation du temps de travail du service :**

	Matin	Après-midi	Nb d'heures
Lundi	... - ...	... - ...	...
Mardi	... - ...	... - ...	...
Mercredi	... - ...	... - ...	...
Jeudi	... - ...	... - ...	...
Vendredi	... - ...	... - ...	...
Samedi	... - ...	... - ...	...
Dimanche	... - ...	... - ...	...

Organigramme joint en annexe de ce dossier

**CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE :**

Installations sanitaires :  toilettes  douches  lavabos  évier  armoires/vestiaire

Trousse de secours :  oui  non

Désignation d'un Agent ou Conseiller de Prévention dans la collectivité :  oui  non

**MISSIONS ET TACHES CONFIEES A L'APPRENTI :**

Intitulé du poste : .....

Missions générales du poste : .....

.....

.....

**Organisation du temps de travail de l'apprenti.e :**

	Matin	Après-midi	Nb d'heures
Lundi	... - ...	... - ...	...
Mardi	... - ...	... - ...	...
Mercredi	... - ...	... - ...	...
Jeudi	... - ...	... - ...	...
Vendredi	... - ...	... - ...	...
Samedi	... - ...	... - ...	...
Dimanche	... - ...	... - ...	...

Fiche de poste jointe en annexe de ce dossier

**MAITRE D'APPRENTISSAGE :**

Prénom et Nom de l'agent : .....

Statut de l'agent : ..... Catégorie : .....

Fonction dans le service : .....

Durée hebdomadaire de service : .....

Ancienneté dans le métier

- dans la Fonction publique : .....
- dans le secteur privé : .....

Diplôme(s) ou titre(s) professionnel(s) : .....

Autres apprentis en cours d'accompagnement :  oui - nombre : .....  non

Expérience sur des missions de Maître d'apprentissage :  oui  non

Moyens mis à disposition du maître d'apprentissage : .....

Lettre d'engagement du maître d'apprentissage jointe en annexe de ce dossier

Conformément au point 22 de l'annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale, la fonction de Maître d'apprentissage ouvre droit au versement d'une NBI de 20 points, pendant toute la durée de cette mission supplémentaire (qu'il soit titulaire ou stagiaire et sauf s'il bénéficie déjà d'une NBI au moins aussi avantageuse).

L'autorité territoriale atteste avoir pris connaissance de l'obligation réglementaire précitée.

**L'APPRENTI.E (si connu.e à la date de la saisine du Comité Social Territorial) :**

Prénom et nom de l'apprenti.e : .....

Date de naissance : ..... / ..... / .....      Age : .....

Si l'apprenti.e est mineur.e  autorisation parentale de travail jointe

L'apprenti.e est-il.elle en situation de handicap :  oui  non  en cours

**Ville de résidence de l'apprenti.e :** \_\_\_\_\_

**Diplôme ou titre professionnel préparé :**

**Organisme de formation :** \_\_\_\_\_

Période de l'apprentissage : du ..... au : .....

## **ELEMENTS D'INFORMATION COMPLEMENTAIRES :**

Fait à .....

Le \_\_\_\_\_

Signature \_\_\_\_\_  
Qualité du déclarant \_\_\_\_\_  
Cachet \_\_\_\_\_

[Prénom] [Nom]  
[Adresse]  
[Code postal] [Commune]  
[Adresse électronique]  
[N° de téléphone]

[Lieu de rédaction du courrier], le [Date]

Objet : Engagement du maître d'apprentissage

Je soussigné(e) ..... , ai l'honneur de vous part de mon accord pour exercer les fonctions de maître d'apprentissage pendant toute la durée de la formation de l'apprenti(e) recruté(e) par la collectivité.

En tant que ..... [fonction]..... , mes missions et mon expérience professionnelle me permettent de remplir les conditions nécessaires à cette fonction.

Je m'engage à :

- Contribuer à l'acquisition, par l'apprenti(e), des compétences nécessaires à l'obtention du diplôme ou titre professionnel préparé, en liaison avec l'organisme de formation. J'assurerai à ce titre la formation pratique et organiserai son travail en conséquence ;
- Confier à l'apprenti(e) des tâches permettant l'exécution de travaux conformes à la progression annuelle de la formation dispensée par l'organisme de formation ;
- Garantir le suivi de l'apprenti(e) et du développement de ses compétences.

Fait à .....

Le .....

..... [Prénom et Nom du maître d'apprentissage] .....

Signature

## Modèle de lettre d'engagement du maître d'apprentissage

[Prénom] [Nom]  
[Adresse]  
[Code postal] [Commune]  
[Adresse électronique]  
[N° de téléphone]

[Nom de la Collectivité qui accueille le mineur]  
[Nom du destinataire]  
[Service]  
[Adresse]  
[Code postal] [Commune]

[Lieu de rédaction du courrier], le [Date]

Objet : Autorisation parentale de travail pour un mineur

[Madame/Monsieur],

Je soussigné(e) [Prénom] [Nom], parent de [Prénom] [Nom], né(e) le [Date de naissance],  
disposant du plein exercice de l'autorité parentale sur cet enfant, autorise la Collectivité [Nom  
de la Collectivité qui accueille le mineur] à l'embaucher du [Date de prise de poste] au [Date de fin  
d'occupation du poste], en tant que [Nature du poste], dans le respect des dispositions du code  
du travail relatives au travail des mineurs (articles L. 4153-1 à L. 4153-7, article L. 6221-1,  
article L. 7124-1 et articles D. 4153-1 à D. 4153-7).

[Formule de politesse]

[Signature]

## Modèle de délibération portant recours à un contrat d'apprentissage

Le ..... / ..... / ..... à ..... h ....., à .....

se sont réunis les membres ..... [du Conseil municipal/de l'établissement public...],

dûment convoqués le ..... / ..... / ..... sous la présidence de .....

Etaient présents : .....

.....

.....

Etaient absents excusés : .....

.....

.....

Secrétaire de séance : .....

[Monsieur/Madame le/la Maire / le/la Président/e] expose :

- Vu le Code général de la Fonction publique et notamment son article L 424-1 relatif à l'apprentissage ;
- Vu le Code du travail et en particulier le chapitre VII du titre II du livre II de la sixième partie (articles L 6227-1 à L 6227-12) ainsi que les articles L 6211-1 et suivants, D 6222-1 et suivants et D 6271-1 à D 6275-5 ;
- Vu le Code de l'Education
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale ;
- Vu la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 modifiée pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 modifiée pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- Vu la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 ;
- Vu le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) ;
- Vu le décret n° 2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale ;
- Vu l'avis du Comité Social Territorial portant sur les conditions générales d'accueil et de formation d'un apprenti en date du .....

- Considérant que le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé par lequel 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 ;
- Considérant que 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 ;
- Considérant que l'apprentissage permet à des personnes de 16 à 29 ans révolus, aux personnes en situation de handicap, sans limite d'âge, aux personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau, sans limite d'âge, aux jeunes de 15 à 16 ans s'ils atteignent l'âge de 15 ans entre la date de début de la formation et le 31 décembre de l'année civile et s'ils ont achevé le premier cycle d'enseignement secondaire, à des personnes jusqu'à 34 ans dans certaines conditions particulières, d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration et que cette formation en alternance est sanctionnée d'un diplôme ou d'un titre professionnel ;
- Considérant que la rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge, de son niveau d'études et de son année de formation ;
- Considérant qu'un maître d'apprentissage répondant aux exigences de qualification et d'expérience professionnelle en lien avec le diplôme ou le titre professionnel préparé par l'apprenti établies par la réglementation sera nommé au sein du personnel, qu'il disposera, pour exercer sa mission, du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec l'organisme de formation et, s'il est titulaire et qu'il ne bénéficie pas déjà d'une NBI plus intéressante, qu'il bénéficiera d'une NBI de 20 points ;
- Considérant que ce dispositif présente un intérêt tant pour la personne accueillie que pour la collectivité ;
- Considérant qu'il revient à l'assemblée délibérante de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage ;

Après avoir délibéré, l'organe délibérant, à [la majorité / l'unanimité] :

Décide le recours au contrat d'apprentissage ;

Décide d'autoriser l'autorité territoriale à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement d'un apprenti conformément ;

Décide que les crédits nécessaires seront inscrits au budget ;

Autorise [le/la Maire / le/la Président/e] ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment le contrat d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec l'organisme de formation.

Fait et délibéré en séance le [Date]

[Le/La Maire / Le/La Président/e]

[Signature]

Publiée le :

Transmise au Représentant de l'Etat le :

[Monsieur/Madame le/la Maire / le/la Président/e] certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'Etat.



**Mode contractuel de l'apprentissage**
**L'EMPLOYEUR**
 employeur privé

 employeur « public »\*

**Nom et prénom ou dénomination :**
**N°SIRET de l'établissement d'exécution du contrat :**
**Adresse de l'établissement d'exécution du contrat :**
**Type d'employeur :**

N° :  Voie : 
**Employeur spécifique :**

Complément : 
**Code activité de l'entreprise (APE) :**

Code postal : 
**Effectif total salariés de l'entreprise :**

Commune : 
**Code IDCC de la convention collective applicable :**

Téléphone : 

Courriel : 

\*Pour les employeurs du secteur public, adhésion de l'apprenti au régime spécifique d'assurance chômage : 
**L'APPRENTI(E)**
**Nom de naissance de l'apprenti(e) :**

**Nom d'usage :**

**Le premier prénom de l'apprenti(e) selon l'état civil :**

**NIR de l'apprenti(e) :**

**Date de naissance :**
 /  / 
**Sexe :**
 M  F

**Adresse de l'apprenti(e) :**
**Département de naissance :**


N° :  Voie : 
**Commune de naissance :**


Complément : 
**Nationalité :**
 **Régime social :**


Code postal : 
**Déclare être inscrit sur la liste des sportifs de haut niveau :**

Commune : 
 Oui  Non

Téléphone : 
**Déclare bénéficier de la reconnaissance travailleur**

Courriel : 
**handicapé :**
 Oui  Non

**Représentant légal** (à renseigner si l'apprenti est mineur non émancipé)

**Si non, bénéficiez-vous de droits attachés à la RQTH\*\* :**

Nom de naissance et prénom :
**Équivalence jeunes :**
 Oui  Non

**Adresse du représentant légal :**
**Extension BOE :**
 Oui  Non

N° :  Voie : 
**Situation avant ce contrat :**


Complément : 
**Dernier diplôme ou titre préparé :**


Code postal : 
**Dernière classe / année suivie :**


Commune : 
**Intitulé précis du dernier diplôme ou titre préparé :**


Courriel : 
**Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :**


\*\* Reportez-vous à la page 4 de la notice pour en savoir plus sur les droits attachés à la RQTH

**LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE**
**Maître d'apprentissage n°1**
**Maître d'apprentissage n°2**
**Nom de naissance :**

**Nom de naissance :**

**Prénom :**

**Prénom :**


Date de naissance :  /  / 

Date de naissance :  /  / 
**Courriel :**

**Courriel :**

**Emploi occupé :**

**Emploi occupé :**

**Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :**

**Diplôme ou titre le plus élevé obtenu :**

**Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu :**

**Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu :**

 L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.

LE CONTRAT		
Type de contrat ou d'avenant : <input type="text"/>	Type de dérogation : <input type="text"/>	<small>à renseigner si une dérogation existe pour ce contrat</small>
Numéro du contrat précédent ou du contrat sur lequel porte l'avenant : <input type="text"/>		
Date de conclusion : <small>(Date de signatures du présent contrat)</small> <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>	Date de début d'exécution du contrat : <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>	Date de début de formation pratique chez l'employeur : <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
Si avenant, date d'effet : <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>	Durée hebdomadaire du travail : <input type="text"/> heures <input type="text"/> minutes	
Date de fin du contrat ou de la période d'apprentissage : <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>		
Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non		
Rémunération <small>* Indiquer SMIC ou SMC (salaire minimum conventionnel)</small>		
1 <sup>re</sup> année, du <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> au <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> * ; du <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> au <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> *		
2 <sup>me</sup> année, du <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> au <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> * ; du <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> au <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> *		
3 <sup>me</sup> année, du <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> au <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> * ; du <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> au <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> *		
4 <sup>me</sup> année, du <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> au <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> * ; du <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> au <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> : <input type="text"/> % du <input type="text"/> *		
Salaire brut mensuel à l'embauche : <input type="text"/> €	Caisse de retraite complémentaire : <input type="text"/>	
Avantages en nature, le cas échéant : Nourriture : <input type="text"/> € / repas	Logement : <input type="text"/> € / mois	Autre : <input type="text"/>
LA FORMATION		
CFA d'entreprise : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Diplôme ou titre visé par l'apprenti : <input type="text"/>	
Dénomination du CFA responsable : <input type="text"/>	Intitulé précis : <input type="text"/>	
N° UAI du CFA : <input type="text"/>	Code du diplôme : <input type="text"/>	
N° SIRET CFA : <input type="text"/>	Code RNCP : <input type="text"/>	
Adresse du CFA responsable : N° : <input type="text"/> Voie : <input type="text"/> Complément : <input type="text"/> Code postal : <input type="text"/> Commune : <input type="text"/>	Organisation de la formation en CFA : Date de début de formation en CFA : <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> Date prévue de fin des épreuves ou examens : <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/> Durée de la formation : <input type="text"/> heures	
<input type="checkbox"/> Si le CFA responsable est le lieu de formation principal cochez la case ci-contre	Lieu principal de réalisation de la formation si différent du CFA responsable : Dénomination du lieu de formation principal : <input type="text"/>	
Visa du CFA (cachet et signature du directeur) : <input type="text"/>	N° UAI : <input type="text"/> N° SIRET : <input type="text"/> Adresse du lieu de formation principal : N° : <input type="text"/> Voie : <input type="text"/> Complément : <input type="text"/> Code postal : <input type="text"/> Commune : <input type="text"/>	
<input type="checkbox"/> L'employeur atteste disposer de l'ensemble des pièces justificatives nécessaires au dépôt du contrat		
Fait à : <input type="text"/>	Signature du représentant légal de l'apprenti(e) mineur(e)	
Signature de l'employeur	Signature de l'apprenti(e)	
CADRE RÉSERVÉ À L'ORGANISME EN CHARGE DU DÉPÔT DU CONTRAT		
Nom de l'organisme : <input type="text"/>	N° SIRET de l'organisme : <input type="text"/>	
Date de réception du dossier complet : <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>	Date de la décision : <input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>	
N° de dépôt : <input type="text"/>	Numéro d'avenant : <input type="text"/>	

*Pour remplir le contrat et pour plus d'informations sur les traitements de données, reportez-vous à la notice.*

### Questionnement à un apprenti en situation de handicap en vue d'assurer sa bonne intégration

RQTH :  oui  en cours

Diplôme préparé : .....

Organisme de formation : .....

Intitulé du poste : .....

Service : .....

#### **Exemples de questions :**

Pour faire parler le candidat sur les conséquences de son handicap sur sa motivation :

- ✓ Votre handicap a-t-il eu une incidence sur le choix de votre formation, sur votre parcours professionnel, sur vos activités professionnelles actuelles et/ou à venir ?

Pour faire parler le candidat sur son acceptation du handicap et de sa perception par ses collègues :

- ✓ Quand votre maître d'apprentissage communiquera sur votre arrivée dans son service, que devra-t-il dire à vos collègues ? Qu'est-ce que vous n'aimeriez pas qu'il dise ?
- ✓ Pensez-vous utile d'informer et de sensibiliser vos collègues de travail sur la notion de handicap ? Si oui et dans le cas où une telle information serait donnée, souhaiteriez-vous y participer ?

Pour faire parler le candidat sur ses besoins d'aménagement :

- ✓ A la lecture de la description du poste et de ses contraintes, y voyez-vous des difficultés particulières ?
- ✓ Quelles seraient les conditions optimales de votre intégration ?
- ✓ Lors de vos précédentes expériences professionnelles, quels aménagements avaient été mis en place ?
- ✓ Y-a-t-il des aménagements techniques ou organisationnels qu'il vous semble utiles/nécessaires de prévoir ?

Pour valider la faisabilité du projet :

- ✓ Souhaitez-vous que nous organisions une période d'immersion dans la collectivité, préalable à la signature du contrat d'apprentissage ?

## *Des compétences et une expertise RH au service des collectivités*

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde exerce, pour les collectivités du département, les compétences liées à la régulation des mécanismes statutaires.

Répondant à des besoins exprimés par les élus du département, le CDG33 propose également des activités de conseil et d'accompagnement relatives à la gestion des ressources humaines.

### ■ Vos contacts

- Apprentissage – 05 56 11 94 34 – [emploi@cdg33.fr](mailto:emploi@cdg33.fr)
- Instances statutaires – 05 56 11 94 56 – [instances@cdg33.fr](mailto:instances@cdg33.fr)
- Anticipation RH / GPEEC – 05 56 11 93 06 – [emploi@cdg33.fr](mailto:emploi@cdg33.fr)
- Conseil en recrutement – 05 56 11 94 34 – [emploi@cdg33.fr](mailto:emploi@cdg33.fr)
- Remplacement et renfort – 05 56 11 16 52 – [remplacement@cdg33.fr](mailto:remplacement@cdg33.fr)
- Mobilités – 05 56 11 93 07 – [mobilites@cdg33.fr](mailto:mobilites@cdg33.fr)
- Rémunérations Chômage - 05 56 11 94 50 - [paies@cdg33.fr](mailto:paies@cdg33.fr)
- Prévention et santé au travail - 05 56 11 94 31 – [spst@cdg33.fr](mailto:spst@cdg33.fr)

### ■ Retrouver toutes nos informations

- Sur LinkedIn → Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde (CDG33)
- Sur internet → [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)



**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde**  
Immeuble HORIOPOLIS – 25 rue du Cardinal Richaud – CS 10019  
33049 Bordeaux cedex  
Téléphone : 05 56 11 94 30  
[cdg33@cdg33.fr](mailto:cdg33@cdg33.fr) – [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)