

## Apprentis

### Référence :

Loi n°92-875 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail.

Décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 pris en application de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992

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

Circulaire du 16 novembre 1993 relative aux modalités d'application de la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 et des décrets n°92-1258 du 30 novembre 1992 et n°93-162 du 2 février 1993 relatifs à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Code du Travail (article L.6 211-1 et suivants)

Arrêté du 5 juin 1979 relatif aux cotisations forfaitaires de sécurité sociale afférentes à l'emploi des apprentis.

Arrêté du 8 juillet 2009 relatif à la durée des contrats d'apprentissage pour la préparation du baccalauréat professionnel

### Définition

Le **contrat** d'apprentissage est un contrat de travail de **droit privé** qui permet au jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme homologué. Ce type de contrat associe des enseignements théoriques dans un centre de formation d'apprentis à une formation pratique dans une collectivité.

### Bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes de **16 ans au moins à 25 ans au plus** au début du contrat.

*(Article L.6222-1 du Code du travail).*

L'apprentissage est donc ouvert dès la fin de la scolarité obligatoire et jusqu'au jour précédent le 26<sup>ème</sup> anniversaire.

Si l'apprenti est **mineur**, chaque décision nécessite **l'accord de son représentant légal**.

#### ♦ La Loi prévoit des dérogations à la limite d'âge de 16 ans :

**Le jeune d'au moins quinze ans** ayant effectué le premier cycle de l'enseignement scolaire, c'est à dire s'ils ont le niveau de fin de classe de troisième (Article L6222-1 du code du travail) ou avoir suivi une formation prévue à l'article L 337-3-1 du code de l'éducation.

#### ♦ La limite d'âge de vingt-cinq ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

- Article L 6222-2 du code du travail
- Lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur au diplôme obtenu précédemment.

- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour un motif indépendant de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci, la limite d'âge est de 30 ans au plus.
  - **Lorsque la personne est reconnue travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge.**
  - Des personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant un diplôme ou un titre sanctionnant la formation poursuivie, aucune limite d'âge.
- ◆ **L'aptitude physique du candidat au contrat d'apprentissage doit être préalablement vérifiée par un médecin de prévention, avant l'embauche.**
- ◆ **Les étrangers souhaitant être recrutés en tant qu'apprentis dans une collectivité territoriale doivent être titulaires d'une autorisation de travail ou l'obtenir au préalable.**

## Maître d'apprentissage

- ◆ **La collectivité employeur doit désigner un maître d'apprentissage**
- il est directement responsable de la formation de l'apprenti et assume les fonctions de tuteur. Il doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité
  - Condition de qualification pour exercer les fonctions de maître d'apprentissage. Celui-ci doit justifier de :
    - L'article R6223-24 du code du travail
      - 1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
      - 2° Les personnes justifiant de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
      - 3° Les personnes possédant une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai d'un mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.
      - Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.
  - Il ne peut pas accueillir plus de 2 apprentis dans son service (article R6223-6)
- La fonction tutoriale peut être partagée entre plusieurs agents formant une équipe tutoriale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent. *(Article L6223-6 du Code du travail).*

Les fonctionnaires assurant les fonctions de maître d'apprentissage se voient attribuer une nouvelle bonification indiciaire de 20 points à ce titre *(alinéa 22 du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006).*

## Statut de l'apprenti

Un **contrat** de travail est **signé** entre l'autorité territoriale et l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur). Il est conclu pour une durée comprise **entre 1 an et 3 ans** (sauf cas particuliers) en fonction du diplôme préparé. La durée du travail instaurée dans la collectivité employeur est appliquée à l'apprenti, cette durée incluant le temps passé dans la collectivité et le temps passé en formation théorique, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires. (Art. L 6222-24 du code du travail)

Les apprentis âgés de moins de 16 ans ne peuvent pas **travailler la nuit** entre 20 heures et 6 heures (art. L 3163-1 et L.6222-26 du code du travail).

**Les apprentis mineurs ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine. Ils ne peuvent effectuer que 5 heures supplémentaires par semaine après accord du représentant de l'Etat.**

(Art L6222-25 du code du travail)

Les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas **travailler la nuit** entre 22 heures et 6 heures (art. L 3163-1 L 3163-2 et L.6222-26 du code du travail).

Ils ne doivent pas effectuer de travaux dangereux énumérés aux articles L 4153-21 et suivants du Code du Travail.

**Les apprentis majeurs peuvent effectuer jusqu'à 220 heures par an d'heures supplémentaires, le 8 premières heures sont majorées de 25% et 50% au-delà.**

**En cas d'indisponibilité physique**, le contrat conclu entre la collectivité et l'apprenti est suspendu, des indemnités journalières sont alors versées à l'apprenti directement par la sécurité sociale. Si l'apprenti à une ancienneté supérieure à 1 an il bénéficie d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur (décret n°2008-716 du 18 juillet 2008).

## Rémunération

Les apprentis sont **rémunérés** par la collectivité en fonction **d'un pourcentage du SMIC** variant selon l'âge, l'ancienneté du contrat et le niveau du diplôme préparé.

Ancienneté dans le contrat	16 – 17 ans	18 – 20 ans	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC
2 <sup>ème</sup> année	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC
3 <sup>ème</sup> année	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC

NB : - Les apprentis de moins de 16 ans perçoivent la même rémunération que les 16-17 (art. D6222-27 du code du travail)  
- Changement du taux de rémunération, il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le 18<sup>ème</sup> anniversaire ou 21<sup>ème</sup> anniversaire  
- Les avantages en nature sont évalués à 75% de la valeur forfaitaire (art. D6222-35)

### ◆ Les pourcentages ci-dessus sont majorés :

- de **10 points** lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV
- de **20 points** lorsqu'il prépare un diplôme de niveau III.

◆ **Les cotisations salariales sont exonérées.**

Une partie des **cotisations patronales** est prise en charge par l'Etat. **Seules sont dues** par l'employeur les cotisations au titre du FNAL, de l'IRCANTEC et de la contribution solidarité autonomie dans les seules collectivités de 11 agents et plus (*article L6243.2 du Code du travail*). Versement de la taxe transport si la collectivité emploie plus de 9 agents

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, la **cotisation accident du travail / maladie professionnelle** n'est plus exonérée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

(Lettre circulaire ACOSS n°2007-023 du 29 janvier 2007)

Les cotisations ne sont pas calculées par rapport au salaire versé, mais en fonction d'une base forfaitaire. Cette base correspond à 151.67 fois le salaire horaire minimum légale vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée diminué d'une fraction exonérée égale à 11% du SMIC.

Exemple : sa rémunération est de 25% du SMIC

La base forfaitaire des cotisations est :

25% - 11% = 14%

151.67 Heures x taux du SMIC au 1er janvier x 14%

La base est calculée sur 151.67 heures quelque soit la durée de travail applicable

## **Durée du contrat d'apprentissage pour la préparation d'un baccalauréat professionnel**

---

La durée du contrat d'apprentissage pour la préparation d'un baccalauréat professionnel **est fixée à 3 ans.**

Dérogation : pour les titulaires d'un diplôme enregistré et classé au niveau V dans le répertoire national des certifications professionnelles et relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat préparé, la durée du contrat d'apprentissage **sera de 2 ans.**

## **Chômage**

---

Le contrat d'apprentissage offre trois possibilités aux collectivités soit :  
(bien cocher sur le contrat 1-2 ou 3)

1. l'employeur assure lui-même ce risque (gestion direction ou convention de gestion)
2. l'employeur est affilié à l'ASSEDIC (adhésion révocable)
3. l'employeur déclare adhérer au régime particulier créé pour les apprentis du secteur public

Dans les situations 2 et 3, l'Etat prend en charge les contributions d'assurances chômage (part patronale et salariale). En outre, l'adhésion au régime particulier entraîne une surcotisation de 2,4% à la charge de l'Etat.

## Aide aux employeurs

L'employeur peut bénéficier, selon les territoires, des aides du Conseil Régional.

## Examen

- ♦ **L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat de travail (Art.L6222-34 du code du travail)**

## Modalités de recrutement

Formalités	Organismes	Précisions	Délais
Avis	Comité technique paritaire	Conditions d'accueil et formation des apprentis	Avant l'embauche et avant la demande d'agrément
Délibération	Organe délibérant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre de l'apprentissage</li> <li>• Engagement financier</li> </ul>	
Retrait du contrat-type d'apprentissage (secteur public)		Formulaire CERFA	Avant l'embauche
Sélection de l'apprenti, vérification de l'aptitude	Autorité territoriale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificat de fin de scolarité si âgé de 15 ans</li> <li>• Contrat de travail</li> <li>• Diplôme</li> </ul>	
Visite médicale d'embauche	Médecin prévention	Certificat médical joint au contrat	
Inscription de l'apprenti	Par la collectivité auprès d'un CFA	Convention CFA/ employeur Le directeur du CFA vise le contrat de travail Prise en charge des frais d'inscription par la collectivité	
Signature du contrat de travail	Autorité territoriale Apprenti Représentant légal de l'apprenti mineur		
Déclaration unique d'embauche	URSSAF	Formulaire CERFA. Cela permet de faire : - la déclaration préalable à l'embauche - l'immatriculation l'apprenti à la sécurité sociale	Au plus tôt 8 jours avant l'embauche Au plus tard le 1er jour de l'embauche
Inscription de l'apprenti au tableau des effectifs	La collectivité		
Enregistrement du	DDTEFP		Dès la signature

Fiche technique  
Apprentis

contrat de travail			du contrat
Demande de l'aide à l'embauche	Conseil Régional	Formulaire CERFA	Après enregistrement du contrat de travail
Convention chômage	ASSEDICS		Après l'embauche, dès la signature du contrat