

# Développement de l'apprentissage dans la FPE

## Foire aux questions

### L'APPRENTISSAGE

#### 1/ Qu'est ce que l'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est un **contrat de travail de droit privé**, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprenti (CFA).

L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise. Cette formation dite "en alternance" est une formation à la fois qualifiante au plan professionnel et diplômante aux plans scolaire et pédagogique. L'apprentissage se fait sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage qui s'engage à transmettre son savoir et à suivre l'apprenti tout au long de sa formation.

#### 2/ Quelles différences avec le PACTE, la classe préparatoire intégrée (CPI), le contrat d'avenir et le contrat de professionnalisation ?

**Le PACTE**, parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État, permet à des jeunes non ou faiblement diplômés d'accéder sans concours à un emploi de catégorie C de la fonction publique, d'acquérir une qualification, le cas échéant un diplôme ([article 10 du décret n°2005-902 du 2 août 2005](#)) et de bénéficier d'une formation. Il est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, ayant au maximum le niveau du baccalauréat. C'est un contrat de droit public.

**La CPI**, classe préparatoire intégrée, permet aux élèves de bénéficier d'une formation théorique en vue de la préparation d'un concours. Les élèves ne disposent pas d'une formation professionnelle, ni d'un diplôme à la fin de leur formation.

Les CPI ont pour objet d'aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi, de condition modeste, à préparer les concours externes (étendues à la 3<sup>ème</sup> voie pour le concours des IRA) de la fonction publique en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et la compétence d'un tuteur. Ce dispositif est soumis à condition de ressources, de mérite, de motivation et d'origine géographique.

**Le contrat d'avenir**, CDI ou CDD de trois ans maximum, permet aux jeunes d'acquérir une expérience professionnelle et d'accéder à un meilleur niveau de qualification. Il est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans. Ce contrat n'est que très peu ouvert dans la FPE (établissements publics).

**Le contrat de professionnalisation**, le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié (âgé de 16 à 25 ans, ou demandeur d'emploi âgés de 26 ans et plus). Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Seuls les employeurs de droit privé assujettis au financement de la formation professionnelle continue, peuvent conclure un contrat de professionnalisation.

#### 3/ Quel est le public visé par l'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes âgés de 16 ans à 25 au début de l'apprentissage. Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir effectué la scolarité du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement secondaire (collège).

Des dérogations à la limite d'âge supérieure existent ([article D6222-1 du Code du travail](#))

Il n'y a pas de limite d'âge pour les apprentis en situation de handicap.

Il est possible de déroger à la limite d'âge de 25 ans pour la porter à titre expérimental à 30 ans du 1<sup>er</sup>/01/2017 au 31/12/2019 (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 77).

7 régions volontaires, dont la région Pays de la Loire, sont engagées dans cette expérimentation (décret n° 2016-1988 du 30 décembre 2016).

\*\*\*\*\*

## LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI

### 4/ Sur quels métiers recruter un apprenti ?

Plus de 3 350 formations sont disponibles en apprentissage, pour tous les niveaux de diplômes.

Le plan en faveur de l'apprentissage dans la FPE doit permettre aux ministères de prendre leur part dans la formation des jeunes ; il ne s'agit en aucun cas d'une politique de pré-recrutement, **le concours restant le mode d'accès privilégié pour travailler au sein de la fonction publique.**

Dès lors, la formation des apprentis doit leur permettre de favoriser leur insertion professionnelle dans le secteur privé et il importe d'identifier des métiers qui présentent les meilleures opportunités de débouchés.

### 5/ Quelles sont les conditions de nationalité ?

Les jeunes originaires de la CEE peuvent entrer en apprentissage sans formalité particulière.

Pour les autres, la réglementation générale s'applique : ils doivent posséder une autorisation de travail et donc un titre de séjour, de même que leurs parents s'ils sont mineurs.

### 6/ Doit-on demander un extrait de casier judiciaire ?

Comme pour tout recrutement, les services sont habilités à demander le bulletin n°2 du casier judiciaire.

En outre, pour les apprentis qui seraient amenés dans le cadre des activités pour lesquelles ils sont recrutés à être effectivement en contact habituel avec des mineurs, les services ont la possibilité de consulter le fichier automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS).

Cette consultation s'effectue par un système de télécommunication sécurisé.

### 7/ Qui prend en charge les coûts inhérents à la visite médicale ?

Le futur apprenti doit bénéficier d'une visite médicale d'embauche auprès d'un médecin agréé au mieux un mois avant le début d'exécution du contrat et au plus tard dans les deux mois qui suivent le début de son exécution ([article R6222-40-1 du Code du travail](#)).

Si l'apprenti a moins de 18 ans, la visite médicale doit impérativement se dérouler avant le début du contrat.

Les coordonnées des médecins agréés sont disponibles sur les sites internet des agences régionales de santé (ARS - [lien vers ARS Pays de la Loire](#)).

Les coûts inhérents à cette visite sont à la charge de l'employeur.

### 8/ Quand le contrat d'apprentissage commence-t-il ?

Le contrat d'apprentissage fixe la date du début de l'apprentissage. Sauf dérogation cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du CFA que suit l'apprenti ([article L6222-12 du Code du travail](#)).

En dehors de ces périodes, une dérogation peut être demandée au recteur (ou DRAAF ou DRDJSCS) et doit mentionner expressément le motif invoqué.

Les dérogations ne peuvent donc intervenir qu'après la période normale qui s'achève 3 mois après le début du cycle de formation (ex : le 1<sup>er</sup> décembre pour un cycle commençant le 1<sup>er</sup> septembre).

Les conséquences sur la rémunération de l'apprenti d'une date de début de contrat d'apprentissage distincte de celle du début de la formation sont précisées dans la [circulaire n°2007-04 du 24 janvier 2007](#) relative à la rémunération applicable aux apprentis.

### 9/ A quoi sert la déclaration préalable à l'embauche ?

L'employeur d'un apprenti est tenu d'effectuer une déclaration préalable à l'embauche (DPAE ; anciennement déclaration unique d'embauche = DUE) auprès de l'URSSAF.

Cette déclaration doit se faire au plus tôt huit jours avant l'embauche et au plus tard le premier jour d'exécution du contrat. Elle permet l'immatriculation du jeune à la sécurité sociale.

La DPAE peut se faire directement en ligne sur le site internet de l'[URSSAF](#).

## 10/ Comment remplir le contrat (CERFA FA 13) ?

Le contrat d'apprentissage doit être conclu à l'aide du [CERFA FA 13](#) qui peut être rempli en ligne à l'aide de sa notice [CERFA FA 14](#).

L'ensemble des champs doit être complété pour que le contrat puisse être enregistré par la DIRECCTE territorialement compétente (lieu d'exécution du contrat).

S'agissant de la rémunération, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage, du niveau de diplôme préparé. Les montants des rémunérations évoluent à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ou 21 ans ([article D6222-34 du Code du travail](#)).

**Une rubrique relative à l'adhésion spécifique au régime d'assurance chômage applicable, conformément à l'accord du 14 mai 2014, aux apprentis du secteur public, est désormais intégrée au CERFA.**

L'attestation employeur qui doit être établie à l'issue de la période travaillée pour permettre à l'apprenti de faire valoir ses droits auprès de Pôle emploi devra en revanche porter la mention de cette adhésion spécifique dans la rubrique employeur. Cette attestation doit être effectuée par voie électronique. Elle est ensuite éditée pour être remise à l'intéressé(e).

Pour mémoire, l'adhésion au régime spécifique applicable aux apprentis du secteur public revêt un double avantage pour les employeurs :

- elle permet aux employeurs publics d'adhérer au régime d'assurance chômage pour les seuls apprentis, à l'exclusion de tout autre salarié ;
- l'employeur public est totalement exonéré de cotisations chômage, l'État prenant en charge la contribution globale d'assurance chômage pour les apprentis (part salariale et patronale) qui correspond à la cotisation due en cas d'adhésion d'une collectivité publique, au régime d'assurance chômage, majorée d'un supplément fixé à 2,4% du salaire brut. L'indemnisation de l'ex-apprenti est versée par Pôle emploi pour le compte de l'assurance chômage, la prise en charge par l'État intervenant a posteriori.

Il est rappelé que, si l'employeur est en convention de gestion avec Pôle emploi, un choix peut être effectué entre inclure l'apprenti dans la convention de gestion (dans ce cas, l'employeur sera facturé au titre des indemnités de chômage pour ses apprentis) ou adhérer au régime spécifique d'assurance chômage des apprentis. D'un point de vue pratique, l'employeur public doit indiquer sur l'attestation employeur :

- « employeur en convention de gestion » s'il a intégré l'apprenti dans la convention de gestion ;
- ou « adhésion spécifique » s'il a opté en ce sens.

## 11/ Qui est habilité à signer les contrats ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé signé entre l'apprenti (et son tuteur légal s'il a moins de 18 ans), et l'autorité investie du pouvoir de recrutement. Il doit également être visé par l'établissement de formation et enregistré par la DIRECCTE.

## 12/ Dans quels cas la durée du contrat peut-elle être réduite ou allongée ?

**Réduction accordée de droit** : lorsque la durée est fixée à 2 ans au moins, elle est réduite d'un an pour les personnes qui ont bénéficié d'une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique ou d'un contrat de professionnalisation d'une année au moins.

**Réduction accordée avec avis du Recteur ou du DRAAF** : lorsque la durée est fixée à 2 ans au moins, elle peut être réduite d'un an, sur demande :

- Pour les personnes déjà titulaires d'un diplôme ou titre homologué de niveau supérieur à celui préparé ou pour les personnes ayant déjà effectué un stage de formation professionnelle en vue d'une qualification.
- Pour les personnes déjà titulaires d'un diplôme d'enseignement technologique ou professionnel qui désirent préparer un diplôme ou titre de même niveau, lorsque la nouvelle qualification est en rapport direct avec celle du premier diplôme ou titre.
- **Pour les baccalauréats professionnels.**

La durée du contrat peut être réduite ou allongée, après un bilan de compétences, à la demande des cocontractants, pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, sans que cette durée soit inférieure à un an ou supérieure à trois ans ([articles L6222-8 à L6222-10 du Code du travail](#)).

La prolongation (ou prorogation) d'un contrat d'apprentissage est prévue :

- En cas d'échec à l'examen (prorogation d'un an, accord des deux parties).

*En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus soit par prorogation du contrat initial, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur ([article L6222-11 du Code du travail](#))*

**Note :** l'employeur ne peut pas se fonder sur l'échec à l'examen pour refuser la prolongation du contrat.

- En cas de suspension du contrat (raison indépendante de la volonté de l'apprenti).

**Observation :** *lorsque la suspension a pour cause la maladie de l'apprenti, une prolongation ne saurait intervenir que si le directeur du CFA estime que la préparation a été insuffisante et que l'apprenti ne peut se présenter valablement à l'examen. ([article L6222-11 du Code du travail](#))*

**Remarque :** il n'y a que deux cas possibles de prolongation du contrat :

- en cas d'échec à l'examen (à la fin du contrat initial)
- en cas de suspension du contrat pour une raison indépendante de l'apprenti.

Le cas du « redoublement » de la 1<sup>ère</sup> année n'est pas prévu par le législateur (réponse ministérielle de 1997 retrouvée par la DIRECCTE - UD 85 pour l'apprentissage dans le secteur privé) : en effet, il n'appartient pas au CFA d'allonger la durée du contrat (autrement dit de suggérer un redoublement), mais de proposer, à la signature du contrat, de porter la durée du contrat à trois ans au lieu de deux en fonction du niveau initial de l'apprenti (bilan de compétences).

\*\*\*\*\*

## LE DEROULEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### 13/ Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Les obligations de l'employeur sont détaillées dans les articles [L6223-2 à L6223-8 du Code du travail](#).

L'employeur doit notamment :

- Inscrire le jeune dans un organisme de formation.
- Assurer la formation pratique de l'apprenti au sein de l'administration.
- 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 dans l'administration.
- Veiller à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

### 14/ Quelle est la rémunération de l'apprenti ?

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC. Celui-ci est fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat :

ANNEE D'EXECUTION DU CONTRAT <sup>(1)</sup>	AGE DE L'APPRENTI		
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	25%	41%	53%
2 <sup>ème</sup> année	37%	49%	61%
3 <sup>ème</sup> année	53%	65%	78%

**Majoration** : La rémunération est majorée de 10 points quand l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV et de 20 points lorsqu'il prépare un diplôme de niveau III.

L'employeur public a la faculté d'appliquer la majoration de 20 points pour les apprentis préparant un diplôme de niveau I ou II, en vertu de l'article 2 du décret n°2017-199 du 16 février 2017.

Les apprentis dont le contrat a été réduit, soit parce qu'ils ont déjà eu une année de formation, soit parce qu'ils ont un niveau supérieur, sont considérés comme ayant effectué une première année d'apprentissage.

**Le salaire est donc celui de la 2<sup>ème</sup> année.**

En cas de prolongation du contrat : le salaire est égal à celui perçu lors de la dernière année d'exécution du contrat.

En cas de réduction de durée du contrat : le salaire correspond à celui d'un jeune ayant effectué une 1<sup>ère</sup> année de contrat.

Les montants des salaires sont majorés à compter du premier jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti.

En cas de nouveau contrat avec le même employeur, la rémunération est au moins égale à celle perçue lors de la dernière année du contrat précédent (sauf dispositions plus favorables).

**Références** : [article D6222-28 du Code du travail](#)

[Circulaire DGEFP-DGT 24-01-2007 du 24 janvier 2007](#)

[Analyse du bulletin de salaire d'un apprenti : lien IRE](#)

### 15/ Est-il possible de mettre en paiement la rémunération d'un apprenti alors que son contrat d'apprentissage n'a pas encore été enregistré par la DIRECCTE ?

Afin de justifier de la mise en paiement d'un apprenti auprès du comptable, le contrat signé entre l'employeur et l'apprenti doit avoir fait l'objet d'un enregistrement par la DIRECCTE. Toutefois si la DIRECCTE ne s'est pas prononcée à l'issue d'un délai de 15 jours ouvrables, son silence vaut décision d'acceptation d'enregistrement du contrat, [conformément à l'article R6224-4 du Code du travail](#).

Il convient dans ce cas d'adresser au comptable un certificat administratif global accompagné de la liste

nominative des apprentis recrutés, certifiant la date d'envoi du contrat et l'absence de réponse de la DIRECCTE dans les délais impartis.

### **16/ Un apprenti a-t-il droit à des indemnisations en sus de sa rémunération ?**

Outre sa rémunération, un apprenti a droit à plusieurs indemnisations comme tout salarié.

#### **Frais de transport :**

Si l'apprenti utilise les transports en commun pour se rendre sur son lieu d'apprentissage, l'employeur prend en charge 50% du coût.

Le Conseil régional des Pays de la Loire propose le [PASS APPRENTI](#)

#### **Déplacements temporaires :**

L'apprenti bénéficie des modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires conformément aux dispositions du [décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié](#).

#### **Indemnités journalières :**

L'apprenti est assuré social et relève du régime général de la sécurité sociale. Il bénéficie de la même protection sociale que tout salarié, notamment :

- Du remboursement des soins en cas de maladie ou de maternité.
- Sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits applicables aux salariés (nombre d'heures de travail, montant des cotisations patronales...), du versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail pour maladie, de congé maternité, de congé paternité/accueil de l'enfant ou d'adoption et des prestations des assurances invalidité et décès.

L'apprenti est couvert en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et ce, dès le 1<sup>er</sup> jour de son apprentissage, que l'accident de travail survienne chez l'employeur, au CFA ou à l'occasion des trajets entre son domicile et les différents lieux de l'apprentissage.

Pour plus de précisions : [le guide de l'apprentissage dans la FPE 2017 – DGAFP](#).

### **17/ L'apprenti peut-il bénéficier du versement de l'indemnité de résidence (IR) et du supplément familial de traitement (SFT) ?**

**NON.** L'apprenti est un agent non titulaire **de droit privé** rémunéré par référence au SMIC, conformément aux dispositions du [décret n°93-162 du 2 février 1993](#) relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial et à celles du Code du travail.

L'article 9 du [décret n°85-1148 du 24 octobre 1985](#) modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation prévoit que l'indemnité de résidence est allouée aux agents "titulaires d'un grade ou occupant un emploi auquel est directement attaché un indice de la fonction publique". L'article 10 du même décret prévoit quant à lui que le SFT est ouvert aux agents "dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements".

**La rémunération de l'apprenti étant calculée par référence au SMIC et n'étant donc pas indicée, celui-ci n'a droit ni à l'IR ni au SFT.**

### **18/ Comment s'organise le temps de travail de l'apprenti ?**

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.**

Ils ont également droit aux congés pour événements familiaux et autres autorisations spéciales d'absence, selon les mêmes modalités que les agents de droit public.

**Pour préparer leur examen**, les apprentis ont droit à un congé spécial de 5 jours ouvrables. Pendant ce congé, le salaire est maintenu.

Ce congé ne relève pas des congés annuels ou du temps de formation en centre ou autre lieu d'enseignement. Il doit intervenir dans le mois qui précède les épreuves de l'examen préparé. Si pendant cette période, le CFA ou lieu d'enseignement organise une préparation à l'examen, l'apprenti doit assister à cette préparation.

La position de l'administration consiste à admettre que tous les apprentis doivent bénéficier de ce congé même en l'absence de cours de révision organisés par le CFA durant cette période.



Pour passer un autre examen de son choix, l'apprenti peut également solliciter un congé équivalent de 3 jours. Une attestation de présence doit être produite auprès de l'employeur.

Quelle que soit leur ancienneté, les apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises.

Les femmes apprenties de moins de 21 ans au 30 avril ont droit à 2 jours supplémentaires par enfant à charge.

Aucun texte ne précise que les congés payés doivent être pris hors du temps de formation mais cette pratique résulte de l'engagement de l'employeur à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA. Il ne peut donc pas lui accorder de congés pendant ce temps.

#### **La durée de travail de l'apprenti est fonction de son âge :**

- Pour les moins de 18 ans : elle est au maximum de 8 heures journalières et de 35 heures hebdomadaires. Pas de dérogation possible dans la FP.
- Pour les plus de 18 ans : elle est au maximum de 10 heures journalières et de 48 heures hebdomadaires exceptionnellement.

Le travail de nuit entre 22h00 et 6h00 est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (sauf dispositions particulières).

Le travail des dimanches et jours fériés est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans sauf dans certains secteurs.

Le contrat de travail est conclu sur la base du nombre d'heures de travail habituellement en vigueur dans le service.

**Les heures passées en formation au CFA sont considérées comme du temps de travail effectif.**

Références : [articles L6222-24 à L6222-26](#)

#### **19/ Qu'en est-il des travaux réglementés ?**

Lors du lancement en 2015 de la première campagne de recrutement d'apprentis dans la fonction publique de l'État, le cadre juridique en vigueur ne permettait pas de recruter des apprentis âgés de moins de 18 ans lorsque les fonctions envisagées impliquaient une participation à des travaux dits « réglementés », du fait de leur dangerosité. Une procédure de dérogation à cette interdiction était prévue par le code du travail, mais elle n'était pas applicable au secteur public.

Dans une logique de simplification des procédures au sein des entreprises, il a été décidé d'adapter la réglementation relative aux travaux dits « réglementés » courant 2015. Dans cette même logique, le décret n° 2015-1583 du 3 décembre 2015 établit une procédure spécifique de déclaration de dérogation permettant à un employeur de la fonction publique de l'Etat d'accueillir des jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle et devant accomplir des travaux dits « réglementés » pour les besoins de cette formation.

Cette déclaration doit être effectuée auprès de l'inspecteur santé et sécurité au travail compétent. Elle autorise pendant trois ans l'autorité administrative d'accueil à affecter des apprentis mineurs sur des fonctions impliquant des travaux interdits, mais néanmoins susceptibles de dérogation selon les conditions définies par le code du travail. Une telle affectation est soumise à des conditions ayant notamment trait à l'évaluation des risques, à la mise en place de mesures de prévention, au recueil d'un avis médical d'aptitude pour chaque jeune en formation, à l'information et à la formation à la santé et à la sécurité au travail du jeune concerné, ainsi que du chef d'établissement concerné.

*La circulaire en date du 21 janvier 2016* explicite ce nouveau dispositif.

#### **20/ Que faire si l'apprenti est en retard ou absent au CFA ?**

Le CFA informe l'employeur de toute absence. Celle-ci donne lieu éventuellement à un retrait sur salaire.

Il y a lieu de distinguer **les absences justifiées** et **les absences injustifiées**.

**Absences justifiées** : en pratique, il y aura lieu de prendre en compte principalement les absences résultant d'une maladie, d'un accident du travail d'un congé de maternité, de congés exceptionnels, à condition qu'elles soient justifiées.

**Absences injustifiées** : il convient d'entendre les autres cas, c'est à dire ceux ou l'absentéisme de l'apprenti est sans lien avec les cas de suspension du contrat.

Sous réserve de dispositions particulières, les incidences de la maladie sur les congés payés dépendent de la cause première et déterminante de l'impossibilité de travailler : la maladie ou les congés.

- Si l'apprenti tombe malade à la date prévue de départ en congé, la maladie est la cause de l'absence, il peut donc demander à bénéficier de son congé ultérieurement.
- Si l'apprenti tombe malade pendant le congé, la cause première et déterminante de l'impossibilité de travailler demeure le congé. Aussi l'apprenti ne peut-il prétendre au report de la partie du congé correspondant à l'arrêt maladie.

## **21/ Un contrat d'apprentissage (cas des Étudiants Apprentis Professeurs) peut-il être cumulé pendant la période des congés avec un emploi saisonnier ?**

**Non ; en effet :**

L'article L3141-1 du code du travail précise que : *« Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre »*. Il est complété par l'article L3141-3 qui stipule que : *« Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables »*.

Par ailleurs, l'article D3141-2 du code du travail énonce : *« Le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage »*.

*Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.*

*L'action en dommages et intérêts est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.*

*L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article »*.

Enfin, l'article R3143-1 du même code précise : *« Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 3141-1 à L. 3141-31 et L. 3164-9, relatives aux congés payés, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction »*.

*La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal »*.

\*\*\*\*\*



## LE MAITRE D'APPRENTISSAGE

### 22/ Comment choisir un maître d'apprentissage ?

En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation de l'apprenti dont il a la responsabilité ([article R6223-24 du Code du travail](#)). A savoir, soit :

- Posséder un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- Posséder trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

C'est l'**employeur qui atteste** des critères d'éligibilité du maître d'apprentissage (un avis d'éligibilité peut être demandé au Recteur, au DRAAF ou au DRDJSCS)

LE MAITRE D'APPRENTISSAGE	
Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°1 :	Date de naissance : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]
Nom de naissance et prénom du maître d'apprentissage n°2 :	Date de naissance : [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]
<input type="checkbox"/> L'employeur atteste sur l'honneur que le maître d'apprentissage répond à l'ensemble des critères d'éligibilité à cette fonction.	

La désignation du maître d'apprentissage doit se fonder sur le **principe du volontariat**.

Le maître d'apprentissage doit impérativement exercer ses fonctions sur le même lieu que l'apprenti de manière à pouvoir l'accompagner au plus près dans sa formation pratique.

**Le maître d'apprentissage doit obligatoirement appartenir à la structure employant l'apprenti par analogie avec la situation en droit privé où le maître d'apprentissage doit être un salarié de l'entreprise dans laquelle l'apprenti se forme (source DGEFP).**

### 23/ Comment accompagner un maître d'apprentissage ?

Les obligations de l'administration en matière d'accompagnement des maîtres d'apprentissage sont similaires à celles prévues par le Code du travail ([articles L6223-5 à L6323-8 du Code du travail](#)) :

- Permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.
- Veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Des formations aux fonctions de maître d'apprentissage peuvent être proposées dans les CFA.

**En région Pays de la Loire, la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) propose des formations aux maîtres d'apprentissage.**

### 24/ Comment valoriser les fonctions de maître d'apprentissage ?

Assumer les fonctions de maître d'apprentissage est un engagement fort de la part d'un agent qui peut être reconnu et valorisé.

Une gratification est parfois possible (politique ministérielle).

La reconnaissance de la responsabilité du maître d'apprentissage peut également s'envisager par une valorisation de l'expérience acquise lors de l'étude des dossiers de promotion.

**Il convient d'être attentif à ce que l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage fasse l'objet d'une reconnaissance en s'appuyant notamment sur les leviers suivants :**

- valorisation dans le cadre de l'évaluation individuelle ;
- prise en compte dans le déroulement de la carrière et les procédures d'avancement ;
- mise en évidence éventuellement dans le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience pour un concours ou un examen professionnel.

**La fiche de poste du maître d'apprentissage doit également évoluer au regard des conditions concrètes d'exercice de cette fonction cruciale.**

Par ailleurs, compte tenu des investissements professionnel et personnel que la fonction de maître d'apprentissage implique, cette fonction peut également être valorisée dans le régime indemnitaire servi à l'intéressé, dès lors que le régime de rémunération l'y autorise et qu'une modulation est possible.

Enfin, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les maîtres d'apprentissage peuvent acquérir vingt heures de formation au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) au cours d'une même année civile, et dans la limite d'un plafond de soixante heures.

### **25/ Un maître d'apprentissage peut-il avoir plusieurs apprentis ?**

Le nombre d'apprentis suivis par un maître d'apprentissage était limité à **deux**. Il pouvait cependant accompagner un apprenti supplémentaire si ce dernier doit prolonger sa formation en cas d'échec à l'examen ([article R6223-6 du Code du travail](#)).

Le décret n° 92-1258 du 30 novembre 1992 pris en application de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial a été abrogé par le décret n° 2016-456 du 12 avril 2016 .

Les articles 1 et 2 de ce décret étaient devenus caducs du fait de la suppression par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 de la procédure d'agrément des maîtres d'apprentissage. Seul demeurerait applicable l'article 3 qui limitait le nombre d'apprentis par maître d'apprentissage à deux, alors que le droit commun autorise un troisième apprenti à condition que celui-ci soit redoublant (article R 6223-6 du code du travail).

**L'abrogation du décret n°92-1258 du 17 juillet 1992 ouvre donc la possibilité pour un maître d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial d'accueillir simultanément trois apprentis, dont un apprenti redoublant.**

### **26/ Un apprenti peut-il avoir plusieurs maîtres d'apprentissage ?**

Le Code du travail offre la possibilité de partager entre plusieurs agents la responsabilité tutorale.

Un maître d'apprentissage référent, désigné parmi les membres de l'équipe tutorale, assure alors la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Cette solution peut permettre d'assurer la continuité de la formation en cas d'absence momentanée ou définitive du maître d'apprentissage référent. Il est alors conseillé de préciser par écrit les membres de l'équipe tutorale (deux noms de maître d'apprentissage peuvent figurer sur le contrat de travail), afin d'en informer l'apprenti et son organisme de formation.

**En cas de départ définitif du maître d'apprentissage référent, un avenant au contrat de travail doit être effectué afin de préciser le nom du nouveau référent.**

### **27/ Que devient le contrat en cas d'incapacité temporaire du maître d'apprentissage ?**

Le contrat d'apprentissage subsiste. L'apprenti poursuit ses cours et perçoit son salaire intégralement.

En cas d'incapacité prolongée du maître d'apprentissage et d'absence d'autre formateur possible au sein du même employeur un jugement du Conseil des prud'hommes peut intervenir, à la demande de l'apprenti, pour interrompre le contrat.

\*\*\*\*\*

## LA FORMATION

### 28/ Quelles sont les formations ouvertes à l'apprentissage ?

Ce contrat d'apprentissage permet de préparer un diplôme ou un titre allant du CAP (niveau V) au Master (niveau I).

Les formations ouvertes à l'alternance en Pays de la Loire sont accessibles sur le portail numérique de l'apprentissage régional : [www.apprentissage-paysdelaloire.fr](http://www.apprentissage-paysdelaloire.fr)

### 29/ A quoi sert la convention de formation ?

La convention de formation est signée entre l'organisme de formation et l'employeur et constitue **l'engagement juridique** des deux parties à la mise en œuvre de la formation. Le cas échéant, elle prévoit le **financement de la formation** qui est à la charge de l'employeur public (dans la mesure où il ne s'acquitte pas de la taxe d'apprentissage).

### 30/ Comment est calculé le coût de la formation, facturé par le CFA à l'employeur public?

La Conseil régional des Pays de la Loire a fixé les règles suivantes en matière de financement de l'apprentissage par les employeurs publics :

- les CFA ont la **possibilité de demander des contributions** auprès des **employeurs publics non assujettis à la taxe d'apprentissage** ;
- ces contributions annuelles ne doivent pas excéder le **coût de formation** figurant sur la liste préfectorale des formations habilitées à percevoir de la taxe d'apprentissage (site Internet de la Préfecture de Région), diminué du **financement régional** reçu par le CFA.

Exemple : une formation présente un coût annuel de 6 000 €/an dans la liste de la Préfecture de Région ; dans le cas d'un CFA financé à hauteur de 70% par le Conseil régional, cela donne une facturation annuelle maximale possible à hauteur de 1 800 € pour les employeurs de la fonction publique [6 000 x (1-70%)].

**Il est conseillé de négocier avec l'établissement la possibilité de s'acquitter en plusieurs fois du montant des frais de formation** (c'est une mesure qui peut s'avérer très utile dans l'hypothèse d'une démission de l'apprenti dans les premiers mois de sa formation).

\*\*\*\*\*

## LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

### 31/ Le service peut-il recruter le jeune à l'issue du contrat d'apprentissage ?

Conformément à l'article 3 de la [loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, les emplois publics doivent être occupés par des fonctionnaires.

Si le jeune souhaite continuer à travailler au sein de la fonction publique de l'État à l'issue de son contrat d'apprentissage, il doit étudier les modes de recrutement (et en premier lieu le concours) qui s'offrent à lui.

L'expérience acquise pendant le contrat d'apprentissage sera un atout pour le candidat, notamment lors des épreuves orales.

**Attention** : Désormais, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte dans la durée du calcul de la durée d'activité nécessaire pour se présenter à un **3ème concours** d'accès à la fonction publique.

**En région Pays de la Loire, la PFRH propose des formations aux apprentis afin de les informer sur les modalités d'accès à la fonction publique et les conseiller sur leurs futures démarches de recherche d'emploi.**

### 32/ Dans quelles conditions un contrat d'apprentissage peut-il être rompu ?

**1. Pendant les 45 premiers jours\*, non consécutifs, de présence effective dans l'administration d'accueil** (hors congés, arrêts maladie, jours fériés, temps de présence en CFA) :

Employeur et apprenti ont chacun la possibilité de rompre unilatéralement le contrat.

- La rupture n'a pas besoin d'être motivée.
- La rupture doit être notifiée par écrit, et signée des deux parties.

Cette période est assimilée à une période d'essai qui ne peut faire l'objet d'une prolongation du fait des dispositions légales qui ont un caractère impératif.

Cependant, s'il y a suspension du contrat pendant cette période (en cas de maladie ou accident par exemple), cette dernière peut être prolongée d'autant.

(\* Si l'apprenti est présent dans les services une demi-journée, cette période ne doit pas être proratisée, mais décomptée pour une journée complète.)

**2. Au-delà des 45 premiers jours :**

Passée la période probatoire, la rupture du contrat ne peut intervenir que dans les situations suivantes :

- résiliation possible du contrat d'apprentissage à la seule initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé. L'apprenti doit avoir informé l'employeur par écrit au minimum deux mois auparavant,
- accord des deux parties. Lorsque la rupture du contrat d'apprentissage intervient sur accord des parties, elle doit être constatée par écrit signé par l'employeur, par l'apprenti ainsi que, s'il est mineur, par son représentant légal ;
- jugement du Conseil de Prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations (dans ce cas, le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés) ;
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi (dans ce cas, le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés).

Motifs qui peuvent justifier la résiliation d'un contrat d'apprentissage par le Conseil des prud'hommes :

- Faute grave de l'apprenti :
  - Absentéisme ou retards répétés chez l'employeur ou au CFA.
  - Manquements répétés à la discipline du travail.
  - Insuffisance de travail en CFA.
  - Inaptitude au travail APRES expertise.
- Faute grave de l'employeur, du maître d'apprentissage ou de son représentant. Dans ce cas, l'apprenti peut prétendre à des dommages et intérêts.

### **33/ Un apprenti qui a réussi son examen et a trouvé un emploi peut-il mettre fin au contrat avant le terme prévu sans l'accord de son employeur ?**

**Oui.**

Le Code du travail indique qu'"en cas d'obtention du diplôme ou du titre d'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, à l'initiative du salarié, avant le terme fixé initialement", à condition d'en avoir informé l'employeur, par écrit, deux mois auparavant ([article L6222-19 du Code du travail](#)).

Toutefois, le contrat peut également se poursuivre lorsque l'apprenti a réussi, en cours de contrat, l'examen en candidat libre. **La réussite à l'examen n'est pas une cause de résiliation réglementaire.**

Le jeune ayant l'obligation d'aller en cours, il appartient au CFA d'aménager les cours en fonction du niveau du jeune. On peut aussi négocier un nouveau contrat pour une formation supérieure avec la même entreprise ou une résiliation d'un commun accord ou tenter de faire reconnaître un motif légitime de résiliation par le Conseil des prud'hommes.

### **34/ Un apprenti a-t-il droit aux allocations d'assurance chômage après une rupture de contrat ?**

**Oui.**

L'apprenti s'inscrit au Pôle emploi muni de l'attestation employeur établie à l'issue de la période travaillée.

Cette attestation doit être effectuée par voie électronique. Elle est ensuite éditée pour être remise à l'intéressé(e).

Les contrats conclus antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau CERFA ne faisant pas mention de l'adhésion spécifique à l'assurance chômage, seule l'attestation employeur sera requise pour que les intéressés puissent faire valoir leurs droits auprès de Pôle Emploi.

\*\*\*\*\*

\*\*