

STATUT – RECRUTEMENT DES APPRENTIS

Août 2023

Références :

- Code général de la fonction publique notamment l'article L424-1,
- Code du travail notamment les articles L6227-1 à L6227-12 et D6271-1 à D6275-5,
- Guide d'accompagnement à l'usage des collectivités territoriales,
- L'apprentissage dans la fonction publique de l'État : Guide pratique à l'usage des services de ressources humaines

Conformément aux dispositions prévues dans le Code général de la fonction publique « *Les modalités d'accueil et de formation des apprentis recrutés dans le secteur public non industriel et commercial sont fixées par le chapitre VII du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail* ».

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans.

AVANT LE RECRUTEMENT D'UN APPRENTI

-Recenser ses besoins :

- Choisir de préférence des services volontaires pour assurer le bon déroulement de l'apprentissage.
- Informer très en amont les services - les responsables ainsi que les équipes – et les renseigner sur le statut de l'apprenti qui n'est ni un stagiaire, ni un agent contractuel classique, et sur l'objectif qui est la professionnalisation du jeune.
- Vérifier la possibilité de confier à l'apprenti des tâches en rapport avec sa formation et l'existence d'un volume d'activité suffisant car l'employeur devra fournir du travail à l'apprenti pour que celui puisse apprendre le métier dans de bonnes conditions. Si l'activité n'est pas suffisante, il est possible de partager l'apprenti avec un autre employeur. Les modalités sont définies par le code du travail.
↳ Article L6222-5-1 du Code du travail
- Cibler des activités en lien avec le diplôme car les activités confiées à l'apprenti doivent être en lien avec les contenus de la formation les travaux confiés doivent être conformes à une progression annuelle définie avec le centre de formation. Il peut arriver que les missions à exercer ne couvrent pas l'ensemble du référentiel de formation. Dans ce cas, il est possible voire parfois obligatoire de libérer l'apprenti le temps d'un « stage », appelé période de formation complémentaire chez un autre employeur.
↳ Articles L6222-24, L6223-3, L6227-3, D6271-1 du Code du travail

-Préparer l'accueil de l'apprenti :

- Vérifier l'existence d'un diplôme accessible par l'apprentissage en se référant à l'offre de formation proposée par les centres de formation.

- Définir la durée du contrat, date de début et de fin : si la durée du contrat ne peut être inférieure à la durée de la formation, le contrat peut débuter 3 mois avant le début des cours. Cette période peut servir de période d'immersion, de découverte des conditions réelles d'exercice du métier, d'intégration et de socialisation avec les équipes.
- Convenir des modalités de désignation du maître d'apprentissage : celui-ci devrait de préférence être volontaire, il peut être désigné sur proposition de la hiérarchie ou bien sélectionné suite à un appel à candidature.
- Prévoir les modalités d'accompagnement par le maître d'apprentissage ou l'équipe tutorale : il est important que le maître d'apprentissage puisse disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement des missions (formation, temps de tutorat, etc.) qui peuvent faire l'objet d'une lettre de mission.

Les maîtres d'apprentissage au sein d'une collectivité territoriale, s'ils sont titulaires, bénéficient d'une bonification indiciaire (NBI) de 20 points (les NBI ne se cumulent pas : si l'agent concerné bénéficie par ailleurs d'une NBI, seule la plus élevée est prise en compte). La NBI ne prend plus en compte ni le grade, ni le cadre d'emploi.

- Prévoir les modalités de suivi de la manière de servir de l'apprenti à l'instar des agents contractuels de la collectivité. Ceci n'est pas obligatoire mais peut s'avérer utile notamment si l'accueil de l'apprenti vise le pré-recrutement.
- Calculer le coût des salaires et des frais de formation et les aides éventuelles.
- Prévoir les modalités de gestion de l'assurance chômage : l'employeur peut décider soit de la gérer lui-même (auto-assurance) ou alors de la confier à Pôle emploi dans le cadre d'une convention. Cocher la case spécifique du contrat d'apprentissage (CF. CERFA FA13).
- Recueillir l'avis du Comité social territorial : une fois identifiés les services d'accueil, le nombre d'apprenti, les diplômes visés et les modalités d'accueil, le projet doit être soumis à l'avis du Comité social territorial.
↳ *Article L6227-4 du Code du travail*
- Adopter une délibération de l'assemblée délibérante : après avis du Comité social territorial, une délibération doit être adoptée, celle-ci doit prévoir l'inscription au budget des frais correspondant aux salaires.
- Préparer le recrutement :
 - la rédaction de la **fiche de poste** comportant les missions, activités identifiées, les prérequis, les aptitudes/qualités attendues, les modalités de temps de travail etc.;
 - les formalités préalables : les postes ne sont pas à inscrire au tableau des effectifs et ne font pas l'obligation de déclaration de vacance d'emploi ;
 - **l'appel à candidature** : il est possible de faire appel à Pôle emploi, à la Mission locale, à Cap emploi, au vivier de candidatures des centres de formation, aux candidatures spontanées. Dans certaines régions des dispositifs de préparation à l'apprentissage type « Écoles de l'apprentissage » sont instaurés pour faciliter, en amont de la signature d'un contrat d'apprentissage, l'orientation et le recrutement d'apprenti. Les centres de formation et les Missions Locales sont pleinement associés à ces actions et peuvent apporter toutes informations utiles à ce sujet. Il est à noter que pour les formations soumises à la réussite d'un concours d'entrée à la formation, les candidats doivent être inscrits sur liste d'aptitude ;
 - **l'évaluation des candidats** : il est possible d'accueillir, sur une période d'un mois, des candidats dans le cadre de dispositif proposé par la Mission locale, Pôle emploi ou Cap emploi afin de les tester, sur le poste de travail, avant la signature du contrat d'apprentissage ;
 - le **jury de recrutement** : il est préférable d'associer le maître d'apprentissage à la sélection ; ce qui suppose que celui-ci soit connu avant la date du jury.

LES CONDITIONS POUR DEVENIR APPRENTI DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

-Condition d'âge :

En principe **l'âge minimum est de 16 ans.**

Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile : Du 1er janvier au 31 décembre, et qu'il a terminé son année de 3e.

↳ *Article L6222-1 du Code du travail*

L'âge **maximum est de 29 ans** révolus (30 ans moins 1 jour).

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :

- L'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu.
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
- Le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

↳ *Article D6222-1 du Code du travail*

Il n'y a pas d'âge limite dans les cas suivants :

- L'apprenti est reconnu travailleur handicapé
- L'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape)
- L'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau
- L'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

-Condition d'aptitude physique :

- Au moment de l'embauche

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans le cadre de son embauche. Elle doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent l'embauche.

↳ *Article R4624-10 du Code du travail*

Lorsque l'apprenti est mineur, ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite d'information et de prévention doit avoir lieu avant son embauche.

↳ *Article R4624-18 du Code du travail*

Si l'apprenti est affecté à des travaux réglementés, un examen médical d'aptitude à l'embauche doit obligatoirement être réalisé par le médecin du travail avant l'affectation sur le poste.

↳ *Article R4153-40 du code du travail*

- Autres examens médicaux

L'apprenti bénéficie également des visites périodiques et de la visite de reprise après un arrêt de travail.

Les travailleurs en situation de handicap peuvent bénéficier d'aménagements particuliers :

- Durée du contrat et temps de travail
↳ *Articles R6222-46 à R6222-49-1 du Code du travail*
- Aménagements de la formation
↳ *Articles R6222-50 à R6222-53 du Code du travail*

Il est possible d'obtenir des aides pour le recrutement, la formation et l'accompagnement des apprentis de la part du FIPHFP.

-Condition d'inscription en centre de formation :

L'apprenti doit être inscrit auprès d'un centre de formation.

-Condition liée à la nationalité :

Le contrat d'apprentissage est accessible aux personnes de nationalité étrangère.

Pour les ressortissants d'un pays de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE) : pas besoin d'autorisation de travail.

Pour les ressortissants d'un autre pays : besoin d'une autorisation de travail.

LE CONVENTIONNEMENT AVEC LE CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS (CFA)

En principe l'employeur public prend à sa charge les coûts de la formation au diplôme dispensée par le centre de formation. Le CNFPT finance à hauteur de 100%, dans le cadre de montants maximaux les contrats signés à partir du 1er janvier 2022, sans rétroactivité sur les contrats signés antérieurement à cette date.

- La convention :

L'employeur public est tenu d'établir une convention avec le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti qu'il souhaite recruter et de s'assurer de la compatibilité des modalités proposées par le centre de formation avec ses contraintes administratives et financières.

La convention de formation précise le montant de prise en charge retenu pour le contrat, année par année, valable pour toute la durée du contrat.

Elle définit de manière détaillée l'organisation pédagogique du diplôme et la répartition des périodes entre le centre de formation et l'administration employeur, les événements particuliers pendant la scolarité (voyages d'études, périodes d'apprentissage à l'étranger, stages, ...), les éventuelles modalités de mise en œuvre du contrôle en cours de formation ainsi que besoins techniques spécifiques à la formation et ses objectifs en termes de compétences à acquérir.

La convention doit également inclure une clause conditionnelle, en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, permettant de déterminer les conditions de prise en charge des frais du centre de formation, au prorata de la période de maintien en formation, dans la limite de 6 mois.

- Le financement :

Les frais de formation sont à la charge de l'employeur public. Le coût varie en fonction du diplôme. Il est possible dans certains cas d'obtenir des aides. Aucune dépense directement liée à la formation (inscriptions, frais pédagogiques, etc.) ne doit être supportée par l'apprenti.

↳ *Article L6227-6 du Code du travail*

Par dépense de formation, on entend frais d'inscription ou frais pédagogiques directement liés à la formation. Les frais

Initialement le CNFPT a financé la formation de l'apprenti à hauteur de 50% dès lors que le contrat d'apprentissage avait été entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2021.

Le financement a été porté à hauteur de 100%, dans le cadre de montants maximaux, pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2022, sans rétroactivité sur les contrats signés antérieurement à cette date.

Le CFA facture directement au CNFPT.

↳ *Article L122 de la loi de finances pour 2022 du 30 décembre 2021*

↳ *Décret n° 2022-280 du 28 février 2022*

de transport n'en font pas partie.

LA SIGNATURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

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

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

↳ *Article L6222-1 du Code du travail*

- **La signature et le dépôt du contrat :**

Le contrat doit être signé avant le début de l'apprentissage. Si l'apprenti est mineur le contrat doit être conjointement signé par son représentant légal.

Au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet à la DIRECCTE, de préférence par voie dématérialisée : le contrat (cerfa) ; la convention avec le centre de formation ; le cas échéant, la convention tripartite prévue lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises.

La DIRECCTE vérifie, dans un délai de vingt jours à compter de la réception de l'ensemble des documents, que le contrat satisfait aux conditions relatives aux formations éligibles à l'apprentissage ; à l'âge de l'apprenti et à sa rémunération. A défaut, elle peut refuser le dépôt du contrat.

↳ *Article D6275-1 et suivants du Code du travail*

La déclaration de l'embauche à l'Urssaf doit être réalisée dans les 8 jours précédant l'embauche et au plus tard le jour de l'embauche.

- **La période d'essai :**

La période d'essai du contrat d'apprentissage est de 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique effectuée par l'apprenti chez l'employeur. Durant cette période, le contrat peut être résilié de façon unilatérale par l'apprenti ou l'employeur, par écrit, sans préavis ni indemnité.

↳ *Article L6222-18 du Code du travail*

- **La durée du contrat :**

Dans la fonction publique, le contrat d'apprentissage est obligatoirement un contrat à durée déterminée.

↳ *Article L6227-2 du Code du travail*

Cette durée est déterminée par la durée de formation légale attribuée au diplôme (si la durée de formation au diplôme est de deux ans, le contrat est de deux ans). Elle varie en général de 1 à 3 ans. Le contrat peut commencer dans les 3 mois avant et jusqu' à 3 mois après le début de la formation. Des dérogations sont cependant envisageables.

La durée de contrat peut varier :

- à la hausse pour le recrutement d'une personne en situation de handicap. Le contrat peut alors être prolongé d'un an.

↳ *Article R6222-46 et suivants du Code du travail*

- à la baisse pour prendre en compte un niveau de compétence déjà acquis, après accord de l'autorité

académique compétente.

↳ *Article L6222-8 et D6222-19 du Code du travail*

- être réduite à une durée de six mois à un an dans un certain nombre de cas précis prévus par la loi après accord de l'autorité académique compétente.

↳ *Article L6222-9 et R6222-8 du Code du travail*

- être prorogée d'un an à la suite d'un échec à l'examen.

↳ *Article L6222-11 du Code du travail*

- **Le nombre de contrats d'apprentissage successifs :**

Un apprenti peut signer plusieurs contrats successifs, y compris avec le même employeur. Cependant, il ne peut effectuer que trois contrats successifs de même niveau de qualification.

↳ *Article L6222-15 du Code du travail*

LA FIN DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

- **La fin anticipée du contrat d'apprentissage :**

- La rupture du contrat :

La rupture du contrat peut avoir lieu **pendant la période probatoire**. Employeur et apprenti ont la faculté mutuelle de rompre le contrat, sans motivation, pendant les 45 premiers jours de son exécution. Cette période commence à courir, non pas à la date d'embauche, mais au premier jour d'exécution réelle du contrat et ne se calcule que sur les périodes de formation pratique au sein de l'administration.

La rupture du contrat d'apprentissage doit être notifiée au centre de formation et à la DIRECCTE.

Au-delà de cette période, le contrat peut être rompu par accord écrit des deux parties. Le contrat peut être rompu d'un commun accord, par un document écrit, signé par les deux parties. Si l'apprenti est encore mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal.

En cas de rupture de contrat, l'apprenti peut bénéficier s'il le souhaite du maintien en formation dans son centre de formation dans la limite de 6 mois. Dans ce cas, l'employeur public est alors soumis à l'obligation du maintien du financement de la formation jusqu'à 6 mois.

↳ *Article L6222-18-2 du Code du travail*

Dans tout autre cas, un recours au Conseil des Prud'hommes de l'un des deux co-contractants est nécessaire pour mettre fin au contrat.

↳ *Article L6222-18 du Code du travail*

- La discipline :

L'employeur dispose du pouvoir disciplinaire et, à ce titre, peut sanctionner tout comportement qu'il estime fautif. Ce pouvoir vaut pour les périodes où l'apprenti est présent au centre de formation. Indépendamment de mesures conservatoires prises par le centre de formation, il peut avertir, blâmer, effectuer des retenues sur salaire pour absence injustifiée, décider une mise à pied selon des règles procédurales précisées par le code du travail.

En revanche, s'il souhaite licencier l'apprenti pour faute lourde, il doit saisir le conseil de Prud'hommes. Dans l'attente d'une décision du Conseil des Prud'hommes, une mise à pied conservatoire peut-être prononcée. Dans ce cadre, il apparaît nécessaire de recourir à un entretien préalable avec l'apprenti.

- **L'arrivée à échéance du contrat d'apprentissage :**

A la fin de son contrat il est remis à l'apprenti un état du solde de tout compte, un certificat de travail et une attestation employeur établie à l'issue de la période travaillée pour permettre à l'apprenti de faire valoir ses droits auprès de pôle emploi.

Cette attestation doit porter la mention de l'adhésion au régime d'assurance spécifique dans la rubrique employeur. 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 ses congés, en tant qu'agent de droit privé, il bénéficie alors d'une indemnité compensatrice de congés payés.

A l'issue de l'apprentissage l'apprenti peut vouloir intégrer la fonction publique. Il peut alors être recruté soit sur contrat soit en tant que lauréat d'un concours soit en tant que fonctionnaire stagiaire pour les grades accessibles sans concours.

Un dispositif exceptionnel, prévu pour une durée de six ans, jusqu'au 5 août 2025, prévoit la titularisation des apprentis en situation de handicap à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique.

↳ *Article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019*

Le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 précise les conditions de mise en œuvre de ce dispositif. Lors de son entrée en apprentissage, l'apprenti en situation de handicap est informé de la possibilité de demander à être titularisé à l'issue de son contrat d'apprentissage.

S'il le souhaite, l'apprenti en adresse la demande, trois mois au moins avant le terme de son contrat d'apprentissage, à l'autorité de recrutement.

Dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande, une proposition de titularisation dans un cadre d'emploi d'accueil est faite à l'apprenti ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptible d'être occupé à titre de première affectation.

Lorsqu'elle n'est pas en mesure de lui faire une telle proposition, l'administration en informe le candidat dans le même délai.

Une commission apprécie l'aptitude de l'apprenti à être titularisé. Elle tient notamment compte de ses capacités à exercer les missions dévolues au corps auquel il a vocation à accéder, de sa motivation, du bilan de la période d'apprentissage, de son parcours professionnel ainsi que de ses connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi ou des emplois faisant l'objet de sa candidature.

Au terme d'un premier examen du dossier, la commission décide s'il y a lieu de procéder à la sélection du candidat en vue de l'auditionner. Dans ce cas, un entretien a lieu au plus tard un mois avant le terme de son contrat d'apprentissage.

Besoin d'information complémentaire ?

Contactez le service Emploi du CDG14 à
emploi@cdg14.fr