

L'essentiel du contrat d'apprentissage

Employeur public - Fonction publique territoriale

Objectifs

Le contrat d'apprentissage est un contrat de formation en alternance associant des périodes en entreprise et des périodes au Centre de Formation d'Apprentis (CFA). L'objectif est d'**obtenir un diplôme ou un titre attestant d'une qualification professionnelle**.

Contacts au CFA Agricole et CFA FR

	CFAAH - OEYRELUY 05 58 98 70 93 cfa.landés@educagri.fr	CFAAH - MUGRON 05 58 97 90 31 cfa.landés@educagri.fr	CFA FR - SABRES 05 58 04 41 88 cfa.sabres@educagri.fr
Chargée de développement (relations entreprises)	Marlène CHAPPOUX 06 88 04 19 07 marlene.chappoux@educagri.fr		
Suivi administratif des contrats d'apprentissage	Valérie ROMEYER 06 88 41 44 20 valerie.romeyer@agricampus40.fr	Stéphanie DUROU 05 58 97 90 31 stephanie.durou@agricampus40.fr	Touria THERONDEL 05 58 04 41 88 touria.therondel@agricampus40.fr
Référents handicap	Patricia ETCHEMENDY 05 58 98 70 93 patricia.pagueguy@educagri.fr		Touria THERONDEL Jean-Paul CHAMINADE 05 58 04 41 88 cfa.sabres@educagri.fr

Bénéficiaires

- **Jeunes de 16 à 29 ans révolus** (30 ans moins 1 jour).
- **Jeunes de 15 ans**, sortant de 3^{ème}.
- **Jeunes de 14 ans**, qui sortent de 3^{ème} et qui auront 15 ans entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile en cours : ils peuvent commencer la formation sous statut scolaire avant de pouvoir signer un contrat d'apprentissage qui débutera le lendemain de leur anniversaire.
- **Personnes en situation de handicap** : sans condition d'âge
- **Créateurs/repreneurs d'entreprise et sportifs de haut niveau** : sans condition d'âge.
- L'apprenti peut être âgé au maximum de **34 ans révolus** (35 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :
 - Apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
 - Précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté
 - Précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire

Caractéristiques du contrat

- **Type de contrat** : à durée déterminée ou à durée indéterminée avec une période d'apprentissage.
- **Durée** du CDD ou de la période d'apprentissage (en cas de CDI) : **de 6 mois à 3 ans**, selon le cas
- Allongement de la durée possible jusqu'à 4 ans, pour les apprentis reconnus handicapés.
- **Période d'essai** : jusqu'au 45^{ème} jour de présence en entreprise.

- **Jeunes sans employeur à la date de démarrage de la formation** : ils peuvent suivre leur formation au CFA durant 3 mois maximum à compter de la date de rentrée, en tant que stagiaire de la formation professionnelle (parcours non rémunéré).

Maître d'apprentissage

Il doit être volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité.

Il peut être employeur, conjoint collaborateur ou salarié de l'entreprise.

Il doit aussi remplir les **conditions de compétences prévues par accord de branches ou à défaut** :

- être titulaire d'un titre ou diplôme dans le domaine professionnel correspondant à la finalité de la qualification préparée par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'**au moins 1 an d'exercice** dans une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par l'apprenti
- ou justifier d'**au moins 2 ans d'exercice** dans une activité professionnelle correspondant à la qualification visée par l'apprenti et d'un niveau minimal de qualification (demande étudiée au cas par cas par l'autorité de tutelle).

Il peut y avoir 2 maîtres d'apprentissage identifiés sur le contrat. La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés coordonnés par le ou les maître(s) d'apprentissage référent(s).

Nombre d'apprentis

Nombre maximal d'apprentis pouvant être simultanément accueillis par l'entreprise :

- 2 pour chaque maître d'apprentissage
- + 1 apprenti ayant prolongé son contrat après un échec à son examen.

Procédure détaillée pour l'établissement du contrat

- Dans les 3 mois avant le début du contrat, l'employeur dépose une demande individuelle d'accord préalable de prise en charge des frais pédagogiques auprès du CNFPT. Il indique les dates de contrat le plus précisément possible, le diplôme envisagé et les détails de la formation envoyés par le CFA.
- L'employeur complète et envoie au CFA l'attestation employeur.
- L'employeur reçoit l'accord préalable et le transmet au CFA.
- L'employeur saisit le contrat d'apprentissage (Cerfa 10103*10) sur la plateforme « CELIA », plateforme dématérialisée de la DDETSP (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations), sans le valider, il l'édite et le transmet au CFA.

Apprentis en situation de handicap : Dans le cas où l'apprenti a informé l'employeur d'une Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH), l'employeur s'assure que la case correspondante a bien été cochée sur le contrat.

- A partir du Cerfa, le CFA établit la convention individuelle de formation et l'envoie à l'employeur.
- L'employeur fait signer aux différentes parties la convention et le contrat.
- L'employeur renvoie au CFA la convention et le contrat d'apprentissage signés.
- Le CFA signe les documents et les transmet à l'employeur.
- L'employeur dépose l'ensemble des documents via « CELIA ».
- A réception du numéro de dépôt, l'employeur transmet une copie du contrat visé au CFA qui se charge de déposer la demande de financement auprès du CNFPT.
- L'employeur doit également :
 - faire la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) dans les 8 jours précédant la date d'embauche auprès de l'URSSAF

- faire la demande de dérogation aux travaux interdits auprès de la DDETSPP de son département si l'apprenti est mineur et s'il n'y en a pas une en cours de validité (voir partie « réglementation apprenti mineur »)
- organiser la visite médicale de l'apprenti dans les 2 mois qui suivent son embauche.

Retrouvez toutes les informations nécessaires à la création du contrat sur :
<https://www.cnfpt.fr/se-former/former-vos-agents/lapprentissage-collectivites-territoriales/lapprentissage-nouvelle-aquitaine/nouvelle-aquitaine>

Aides aux employeurs de la fonction publique territoriale

- **Frais de formation :**
 - Prise en charge des frais de formation par le CNFPT à hauteur de 100% **du montant maximal annuel** (une grille de référence est disponible sur le site du CNFPT) :
https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/plqapprentissage-financementvjuillet_2022.pdf
 - Si le coût de formation est supérieur au montant maximal de prise en charge du CNFPT, le reste à charge sera facturé à l'employeur.

***NB :** La convention initiale est basée sur l'accord de financement préalable pour établir les dispositions financières : le montant pris en charge par le CNFPT et le reste à charge de l'employeur. A réception de l'accord de financement définitif, un avenant à la convention devra être rédigé pour ajuster les montants si nécessaire.*

- **Aides du FIPHFP dans le cas d'un apprenti ayant une Reconnaissance de Handicap**
 - Consulter : www.fiphfp.fr
 - Se rapprocher de Cap Emploi (Service Public de l'Emploi)
 - Se rapprocher du CDG (Centre de Gestion) de la collectivité
 - Rémunération de l'apprenti : indemnisation de 80% du reste à charge du coût salarial (demande à formuler par l'employeur si le contrat est confirmé à l'issue des 2 premiers mois)
 - Remboursement à l'employeur :
 - des éventuels frais de formation restant à charge de l'employeur
 - des surcoûts pédagogiques liés au handicap, facturés par la CFA
 - des coûts techniques liés à la compensation du handicap

Rémunération des apprentis

La rémunération est calculée en % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel s'il est plus avantageux. **Attention, au cours du contrat, la rémunération de l'apprenti change également en fonction des évolutions du SMIC horaire.**

- **Rémunération minimale réglementaire :**

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Moins de 18 ans	27%	39%	55%
De 18 à 21 ans	43%	51%	67%
De 21 à 26 ans	53%	61%	78%
De 26 à 29 ans	100% (pas d'exonération des charges salariales)		

- **Cas Particuliers :**
 - **Succession de contrats d'apprentissage :**
 - ✓ à minima, il y a maintien de la rémunération réglementaire entre deux contrats d'apprentissage si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.
 - ✓ dans le cas d'un changement d'employeur, le salaire est maintenu en référence à la grille « rémunération minimale réglementaire » et ne tient pas cas d'un éventuel minimum conventionnel appliqué par la précédente entreprise
 - **Réduction d'une durée de contrat par rapport à la durée habituelle du cycle de formation :**

Lorsque la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est inférieure à celle du cycle de formation de référence, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération, comme ayant accompli une durée d'apprentissage égale à ce cycle de formation.

 - ✓ Exemple n°1: préparation d'un CAPa en 1 an au lieu de 2 ans → rémunération à hauteur d'une 2^{ème} année de formation
 - ✓ Exemple n°2: préparation d'un Bac Professionnel en 2 ans au lieu de 3ans → rémunération à hauteur d'une 2^{ème} année en classe de 1^{ère} Bac Pro puis rémunération à hauteur d'une 3^{ème} année en classe de terminale Bac Pro
 - **Cas des formations dont la durée maximale est de 1 an :**
 - ✓ Cas des Licences professionnelles : rémunération à hauteur d'une 2^{ème} année de formation
 - **Majoration de salaire :**
 - ✓ Le salaire de l'apprenti peut éventuellement être majoré de 15 points si les conditions suivantes sont remplies :
 - Diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
 - Qualification en rapport direct avec le précédent diplôme
 - Durée du contrat inférieure ou égale à 1an
 - ✓ Les employeurs peuvent décider de majorer les pourcentages de la rémunération minimale réglementaire de 10 ou 20 points.

Aides aux apprentis

Il existe plusieurs types d'aides, dont :

- **Impôt sur le revenu** : exonération dans la limite du montant annuel du Smic.
- **Aide de l'Etat au permis B** : 500 € pour les apprentis majeurs, à demander au CFA.
- **Aide régionale au passage du permis de conduire** pour les apprentis de 17 à 25 ans : de 300 € à 800 € sous condition de ressources.
- **Frais annexes (pendant le temps en CFA uniquement)** : l'employeur s'il le souhaite peut prendre en charge une partie des frais annexes dont : **des frais d'hébergement** (6€/nuitée - petit déjeuner compris), **de restauration** (3€/repas) et **des frais d'équipement pédagogique** à hauteur de 500€.
- **Aides spécifiques aux apprentis avec reconnaissance de handicap** : voir le catalogue des aides du FIPHFP (employeur public)

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à consulter les divers sites comme :

Aides de la Région Nouvelle Aquitaine : https://jeunes.nouvelle-aquitaine.fr/formation/scolarité-et-quotidien-les-aides#titre_h2_848

Portail de l'alternance : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/preparer-son-projet-en-alternance>

Réglementation apprenti mineur

▪ Temps de travail :

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Le temps de formation en CFA est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- ✓ 8 heures de travail par jour maximum
- ✓ 2 jours de repos consécutifs par semaine
- ✓ l'apprenti ne peut pas travailler le dimanche
- ✓ le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans
- ✓ l'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail
- ✓ pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives
- ✓ interdiction de travailler un jour de fête légale.

À savoir : des exceptions à ces règles existent dans les secteurs des chantiers du bâtiment, travaux publics et travaux paysagers. Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, dans ces secteurs, la durée du travail peut être fixée à 40 heures de travail par semaine et à 10 heures de travail par jour.

Il faut consulter la convention collective correspondante !

▪ Travaux interdits et travaux réglementés :

Un jeune de moins de 18 ans ne peut pas effectuer de travaux comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité (voir liste sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2344>).

Toutefois, si pour les besoins de sa formation, l'apprenti est amené à réaliser certaines activités à risques, l'employeur doit remplir la « **demande de dérogation aux travaux interdits** ». Le formulaire et sa notice se trouvent sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/statut-des-travailleurs-et-dispositions-particulieres/article/la-protection-de-la-sante-des-jeunes-travailleurs#Les-jeunes-travailleurs-peuvent-ils-etre-affectes-a-tous-les-travaux-nbsp>

Congés

▪ Congés payés

L'apprenti a droit aux congés payés légaux, c'est-à-dire **5 semaines de congés payés par an**. L'employeur a le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés (hors périodes au CFA). S'il a moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, l'apprenti peut demander des congés supplémentaires sans solde, dans la limite de 30 jours ouvrables. La condition d'âge s'apprécie au 30 avril de l'année précédant la demande.

▪ Congés maternité et paternité

Ces congés s'appliquent selon les règles en vigueur.

▪ Congés spécifiques

L'apprenti a droit aux mêmes congés que tout autre salarié : mariage, Pacs, décès d'un membre de la famille

▪ Congés pour la préparation à l'examen

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un **congé supplémentaire de 5 jours ouvrables**. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

▪ Journée défense et citoyenneté (JDC)

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'1 jour pour participer à la journée défense et citoyenneté sur présentation de la convocation à l'employeur. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

Informations réglementaires sur l'apprentissage

▪ Qui paie les vêtements de travail pour les apprentis ?

Selon [l'article R4321-1 du Code du Travail](#), la loi impose à l'employeur de fournir, donc de prendre en charge financièrement, les équipements de protection individuelle et les vêtements nécessaires à la réalisation d'un travail en toute sécurité.

- **Consulter le site officiel de l'administration française** : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918>