



# Le recrutement d'un apprenti

Mise à jour – Mai 2024

## RÉFÉRENCES

- Code du travail ([Articles L6111-1 à L6111-2](#)) et ([Articles L6221-1 à L6227-12](#))
- [Circulaire du 8 avril 2015](#) relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- [Guide](#) de la DGAFP relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation et contribue à l'insertion professionnelle.

L'apprentissage offre aux jeunes, au travers d'une formation pratique rémunérée et de l'accompagnement d'un maître d'apprentissage, une opportunité pour leur insertion efficace dans la vie active.

L'apprentissage a en effet pour objet de donner à des jeunes de 16 à 29 ans, une formation combinant la théorie et la pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

## ➤ Les modalités d'accueil d'un apprenti

### ➤ La procédure à mettre en œuvre avant l'accueil de l'apprenti

Avant tout recrutement d'un apprenti, la collectivité territoriale ou l'établissement public doit au préalable mettre en œuvre la procédure suivante :

- Recueillir l'**avis préalable du CST** sur le projet de délibération établissant la mise en place du contrat d'apprentissage ([cst@cdg30.fr](mailto:cst@cdg30.fr)) ;
- Délibérer pour autoriser le recours au contrat d'apprentissage ;
- Publier une offre de contrat d'apprentissage, notamment sur le site Place de l'Apprentissage et des Stages (PASS) à l'adresse : <https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr> ;
- Choisir un maître d'apprentissage : il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences pratiques et techniques correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en lien avec le programme pédagogique et théorique de son organisme de formation. Il doit remplir les conditions suivantes :
  - Être titulaire d'un diplôme relevant du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et justifier d'1 an d'exercice d'une activité professionnelle dans ce domaine
  - Ou justifier de 2 ans d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le nombre d'apprentis suivis par un maître d'apprentissage est limité à deux.

## Le choix de l'apprenti

### ▪ La condition d'âge

**L'apprenti est âgé de 16 à 29 ans à la date de début d'exécution du contrat d'apprentissage.**

Les jeunes âgés de 15 ans révolus peuvent débuter un contrat dès lors qu'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge maximale n'est toutefois pas applicable (article L. 6222-2 code du travail) :

- à une personne qui a 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 (dans ce cas, joindre une attestation sur l'honneur de l'apprenti précisant que l'obtention du titre ou du diplôme visé par le CERFA favorise son projet de création ou de reprise d'entreprise).
- lorsque l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum soit par prolongation du contrat d'apprentissage initial soit par la conclusion d'un nouveau contrat chez un autre employeur ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ou assimilé ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par un sportif de haut niveau.

### ▪ Le recrutement d'un apprenti en situation de handicap

Le recrutement d'apprentis en situation de handicap fait l'objet d'un accompagnement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) qui accorde diverses aides financières lors du recrutement d'un apprenti en situation de handicap :

- Des indemnités d'apprentissage ;
- Des aides à la formation dans le cadre de l'apprentissage ;
- Des aides à l'adaptation du poste de travail des apprentis.

La personne recrutée comme apprenti en situation de handicap doit disposer de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) constituée au sein de chaque Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Depuis la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, les personnes non bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), mais titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité, auront désormais les mêmes droits que les titulaires d'une RQTH, sans passer par la MDPH. Une équivalence de RQTH est accordée aux jeunes de 15 à 20 ans en situation de handicap. Ces personnes pourront ainsi bénéficier des mesures relatives à l'apprentissage (déplafonnement de l'âge, allongement de la durée de l'apprentissage, majoration du coût contrat pour les besoins d'aménagement).

La mission handicap du CDG30 vous accompagne dans cette démarche : [handicap@cdg30.fr](mailto:handicap@cdg30.fr)

## Le contrat d'apprentissage et la convention avec le centre de formation

Il s'agit d'un contrat de droit privé. Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires. Il est **signé par les deux parties contractantes** préalablement à l'emploi de l'apprenti.

Parmi les clauses obligatoires du contrat d'apprentissage, on retrouve notamment :

- le nom et la qualification du maître d'apprentissage (*art. R. 6222-3 du code du travail*) ;
- le salaire de l'apprenti (*art. R. 6222-3 et R. 6222-4 du code du travail*) ;
- la durée de la formation (*art. L. 6227-7-1 du code du travail*).

Ainsi, le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.

La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

La **durée du contrat d'apprentissage**, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation.

La **période probatoire** du contrat d'apprentissage est de deux mois (45 jours), consécutifs ou non, de formation pratique dans la collectivité ou l'établissement public employeur (art. L. 6222-18 code du travail).

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est à transmettre auprès de l'URSSAF dans les 8 jours qui précèdent l'embauche sur le site [net-entreprises.fr](http://net-entreprises.fr)

Une **convention de formation** doit également être signée par l'administration employeuse et le CFA (art. L6227-6 du code du travail).

L'employeur public est tenu d'établir une convention avec le CFA dans lequel est inscrit l'apprenti qu'il souhaite recruter et de s'assurer de la compatibilité des modalités proposées par le CFA 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 CFA et l'administration employeuse, 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 les besoins techniques spécifiques à la formation et ses objectifs en termes de compétences à acquérir.

## La visite médicale d'embauche

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention effectuée par un médecin agréé ou d'un examen médical d'embauche au plus tard **dans les deux mois qui suivent son embauche** (art. R. 6222-36 code du travail).

Il est conseillé que cette visite intervienne avant le début d'exécution du contrat pour tous les apprentis, quel que soit leur âge.

## Le déroulement de l'apprentissage

### Le temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres agents.

La durée de travail journalière est limitée à 10 heures par jour, s'il est majeur, **dans la limite de 35 heures par semaine**. Les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires. Elles ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure incluse), puis de 50 % à partir de la 44<sup>e</sup> heure.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation, librement choisis par l'apprenti et acceptés par le centre de formation (article L. 6222-24 du code du travail). La quotité de formation théorique du contrat d'apprentissage ne doit pas être inférieure à 25 % de la durée globale du contrat.

Les **apprentis de moins de 18 ans** ne peuvent travailler plus de 8 heures par jour (35 heures par semaine). Une dérogation peut être demandée à la DREETS pour un maximum de 5 heures supplémentaires par semaine, après avis d'un médecin agréé ; ne peuvent travailler plus de 4h30 consécutivement. Ils doivent à cette échéance effectuer une pause de 30 minutes ; ne sont tenus à aucun travail les dimanches ou les jours de fêtes légales ; ne peuvent effectuer de travail « de nuit » – soit entre 22 heures et 6 heures ; ont droit à un repos quotidien de 12 heures consécutives et à 2 jours de repos consécutifs dans la semaine.

## La rémunération de l'apprenti

Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC :

	Année d'exécution du contrat								
	1 <sup>ère</sup>	2 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>	1 <sup>ère</sup>	2 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>	1 <sup>ère</sup>	2 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>
AGE DE L'APPRENTI	POURCENTAGE DU SMIC PERCU								
	sans la majoration facultative			avec la majoration facultative de 10 points			avec la majoration facultative de 20 points		
	de 16 à 17 ans	27%	39%	55%	37%	49%	65%	47%	59%
de 18 à 20 ans	43%	51%	67%	53%	61%	77%	63%	71%	87%
de 21 à 25 ans	53%	61%	78%	63%	71%	88%	73%	81%	98%
26 ans et plus	100%	100%	100%	110%	110%	110%	120%	120%	120%

Les majorations liées au passage d'une tranche d'âge à une autre, prennent effet à compter du 1er jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

Les employeurs publics ont la faculté de majorer les taux de rémunération de 10 à 20 points.

## Les absences et congés

- **Congés payés**

L'apprenti a droit aux congés payés légaux soit 5 semaines de congés payés par an.

- **Congé de maladie**

En cas d'arrêt maladie, les apprentis doivent informer leur employeur dans les plus brefs délais et adresser à la CPAM (volets 1 et 2) et à l'employeur (volet 3) l'arrêt de travail établi par le médecin dans un délai de 48 heures.

### ▪ **Accident de travail ou maladie professionnelle**

Les apprentis relèvent du droit commun des salariés du secteur privé. Ils doivent informer (ou faire informer) leur employeur dans un délai de 24 heures en précisant le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité du ou des témoins. Cette déclaration doit être envoyée par lettre recommandée dans les cas où elle ne peut être faite sur le lieu de l'accident. Le traitement de cette déclaration relève de la CPAM.

### ▪ **Congés pour la préparation à l'examen**

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède, si l'organisme de formation théorique n'a pas organisé une semaine de révision préalable. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

### ▪ **Les autres congés et autorisations spéciales d'absence**

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/ou chômés.

Ils ont également droit aux congés pour événements familiaux et autres autorisations spéciales d'absence prévus aux articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, selon les mêmes modalités que les agents publics conformément à l'article L. 6222-23 du même code. Les apprentis ont droit au congé de paternité. D'une durée de 25 jours calendaires pour une naissance unique et de 32 jours calendaires pour une naissance multiple, il peut succéder au congé de naissance de 3 jours ou être pris séparément.

### ▪ **Les absences non justifiées**

La présence de l'apprenti au sein de l'administration qui l'emploie et au CFA est obligatoire. L'apprenti doit dès lors justifier toutes ses absences.

Avant de mettre en œuvre la retenue sur salaire, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour 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 absence et de lui en demander la raison, et de l'informer des conséquences possibles sur l'absence de justification de ladite absence (avertissement, retenue sur salaire). L'écrit peut prendre la forme d'un message électronique ou d'un courrier recommandé adressé à l'apprenti ou à son représentant légal, s'il est mineur. Le montant de la retenue doit être proportionnel au temps d'absence non justifié de l'apprenti.

Lorsque l'absence en cours répond à deux conditions, à savoir qu'elle n'est pas du fait de l'apprenti (absence d'un enseignant, grève au sein du CFA, par exemple) ET que l'apprenti n'a pas matériellement le temps de se rendre en formation pratique, l'employeur ne peut pas lui défalquer cette absence de sa rémunération.

## **La modification, rupture et fin du contrat d'apprentissage**

### **La modification du contrat d'apprentissage**

Des modifications peuvent être apportées au contrat d'apprentissage.

Il convient alors de **rédiger un nouveau contrat CERFA qui sera codifié en tant qu'avenant au contrat initial**. Les avenants sont prévus notamment dans les cas suivants :

- pour la prolongation du contrat suite à un échec à l'examen de l'apprenti ;
- prolongation du contrat suite à la reconnaissance de l'apprenti comme travailleur handicapé ; changement de maître d'apprentissage ;
- changement de durée de travail hebdomadaire, réduction de durée modification du lieu d'exécution du contrat (adresse et non nouvel employeur).

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis au représentant de l'État dans le département du lieu d'exécution du contrat dont il dépend (en général la DDETS ou la DREETS), par la plateforme dédiée.

## La rupture du contrat d'apprentissage

Le contrat peut être rompu d'un **commun accord**, par un document écrit, signé par les deux parties.

Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal.

Le contrat peut être rompu **à l'initiative de l'employeur en cas de** :

- force majeure ;
- faute grave de l'apprenti ;
- inaptitude médicale de l'apprenti ;
- exclusion définitive de l'apprenti du CFA.

Il convient de respecter la procédure de licenciement suivante :

- convocation de l'apprenti à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge et mentionnant la possibilité qu'a l'apprenti de se faire assister lors de l'entretien ;
- l'entretien ne peut intervenir moins de 5 jours ouvrables après présentation de la convocation à l'apprenti ;
- pendant l'entretien, les motifs du licenciement sont précisés ;
- notification de la décision de licenciement par lettre recommandée avec avis de réception, au minimum 2 jours ouvrables après la date de l'entretien.

Le contrat peut également être rompu **à l'initiative de l'apprenti en cas** :

- d'obtention du diplôme avant le terme du contrat d'apprentissage, moyennant un préavis de 1 mois,
- sans motif, sous réserve de solliciter et de rencontrer préalablement la personne en charge de la médiation au sein du service des ressources humaines et d'informer l'employeur de son intention de rompre le contrat.

En cas de rupture de contrat, le CFA a l'obligation légale de conserver l'apprenti dans son effectif d'apprenant 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, dans la limite de ce qui est prévu par la clause conventionnelle relative.

Si le jeune ne souhaite pas rester en formation, il n'y a pas maintien du financement.

## La fin du contrat d'apprentissage

À 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 France Travail.

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. L'indemnité est également due en cas de rupture avant le terme du contrat, que celle-ci résulte du fait de l'apprenti ou du fait de l'employeur.