

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

NATURE JURIDIQUE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé à durée limitée qui permet de suivre par alternance des périodes de formation dans une administration et en centre de formation d'apprentis. Le suivi et la gestion de ce contrat est assuré par la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP).

Peuvent bénéficier du contrat d'apprentissage les apprentis âgés au minimum de 16 ans.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent signer le contrat s'ils ont achevé le premier cycle d'enseignement secondaire (collège). Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé.

Ce contrat rémunéré est conclu entre l'apprenti (ou son représentant légal s'il est mineur) et l'employeur public.

La durée du contrat d'apprentissage dans la fonction publique est limitée, allant de six mois à trois ans.

LE RECRUTEMENT

L'assemblée délibérante prend une délibération autorisant le recours à l'apprentissage, fixant les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage et l'inscription au budget des frais correspondant aux salaires et à la formation.

Le comité social territorial doit donner son avis préalable sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis dans la collectivité (nombre de personnes accueillies, diplômes préparés, services d'affectation, établissement de formation...).

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Lorsqu'un employeur recrute un apprenti, il doit respecter les obligations suivantes :

- inscrire l'apprenti dans un CFA assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat désigner un maître)
- assurer la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches ou des postes conformes à une progression annuelle)
- s'engager à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le CFA et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation pratique
- 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

Les frais de formation des apprentis dans les CFA qui les accueillent sont à la charge des collectivités et établissements publics.

Une convention est conclue avec le CFA pour définir les modalités de règlement des frais de formation.

TEMPS DE TRAVAIL

La durée de travail de l'apprenti est **celle applicable dans la collectivité d'accueil**.

Le temps consacré à la formation théorique dispensée par les CFA est compris dans l'horaire de travail et est considéré comme du temps de travail effectif.

La durée légale du temps de travail est de 35 heures par semaine.

TEMPS DE TRAVAIL DES APPRENTIS MINEURS

Durées	Garanties minimales du temps de travail
Durée maximale journalière de travail	8 heures
Temps de pause	30 mn pour 4h30 de travail
Temps de repos journalier mineurs de moins de 16 ans	14 heures consécutives
Temps de repos journalier 16 ans et plus	12 heures consécutives
Durée maximale de travail hebdomadaire	35 heures
Durée de repos hebdomadaire	2 jours consécutifs
Travail de nuit mineurs de moins de 16 ans	Interdit entre 20h et 6h
Travail de nuit 16 ans et plus	Interdit entre 22 h et 6h
Travail du dimanche et jours fériés	INTERDIT

TEMPS DE TRAVAIL DES APPRENTIS MAJEURS

Durées	Garanties minimales du temps de travail
Durée maximale journalière de travail	10 heures
Temps de pause	20 mn pour 6h30 de travail
Temps de repos journalier	11 heures consécutives
Durée hebdomadaire de travail	35 heures
Durée maximale de travail hebdomadaire	48 heures sans que cette durée ne dépasse en moyenne 44 h sur 12 semaines consécutives
Durée de repos hebdomadaire	24 heures + 11 heures correspondant au repos quotidien soit 35 heures
Travail de nuit	Application dispositions droit commun
Travail du dimanche et jours fériés	Application dispositions droit commun

LES CONGÉS ANNUELS

Les congés payés s'élèvent à 2,5 jours ouvrables (ou 2,08 jours ouvrés) par mois de travail effectif, comme les salariés du secteur privé.

Le droit à congés s'apprécie par rapport à une période de référence, comprise en général entre le 1er juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année courante. Les congés payés sont définitivement acquis et peuvent être posés à l'issue de la période de référence.

L'apprenti de moins de 21 ans a droit, quelle que soit son ancienneté dans la collectivité, à un congé de 30 jours par an, s'il le demande. La condition d'âge est examinée au 30 avril de l'année précédant la demande.

L'apprenti n'est pas tenu de prendre ses congés en même temps que son maître d'apprentissage.
Les congés ne peuvent pas être posés sur les périodes de formation théorique.
Lorsqu'en fin de contrat l'apprenti n'a pas pris ses congés, il bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés.

LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Les apprentis peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absences liées aux événements familiaux :

- Le mariage et la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- La grossesse ;
- La garde des enfants ;
- Le mariage d'un enfant ;
- Le décès.

S'agissant de **la journée de défense et citoyenneté**, les apprentis âgés de 16 à 25 ans bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour, sans que l'employeur ne puisse décompter cette absence comme un jour de congé.

Pour les **autres types d'autorisations spéciales d'absences**, il convient de **se référer à la délibération de la collectivité** instaurant l'autorisation d'absence et **précisant les agents pouvant en bénéficier**.

LES CONGÉS DE MALADIE

L'apprenti est **affilié au régime général de la sécurité sociale** pour tous les risques (*maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles, invalidité, vieillesse et décès*) et au régime complémentaire de retraite des agents non titulaires des collectivités territoriales (*IRCANTEC*).

En cas de maladie,

→ L'apprenti adresse :

- à la CPAM dans un délai de 48 heures les volets 1 et 2 de son arrêt de travail (sauf en cas de télétransmission par le médecin)
- à l'employeur le volet n° 3

→ L'employeur établit l'attestation de salaire à l'adresse à la CPAM

→ Sous réserve de remplir les conditions (exercice d'une activité professionnelle préalable d'une durée minimale), l'apprenti reçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale à compter du 4^{ème} jour d'arrêt.

En matière de congé d'accident du travail et maladie professionnelle, **l'apprenti relève du droit commun des salariés du secteur privé**.

Lorsque l'apprenti est inscrit dans un centre de formation, il continue à bénéficier du régime de sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Il est couvert en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dès le premier jour de l'apprentissage, que l'accident du travail survienne dans l'entreprise, au CFA, ou à l'occasion des trajets entre votre domicile et les différents lieux de l'apprentissage.

En cas d'accident :

→ L'apprenti :

- fait constater son état de santé par un médecin
- le médecin adresse les volets 1 et 2 du certificat médical constatant les lésions à la CPAM
- il conserve le volet n° 3
- il informe dans un délai de 24 h son employeur de la survenance d'un accident de travail, en précisant le lieu, les circonstances de l'accident, et les éventuels témoins et lui transmet le volet n° 4

→ L'employeur fournit à l'apprenti une feuille d'accident de travail lui ouvrant droit à une prise en charge à 100% des frais médicaux, il déclare l'accident à la CPAM du lieu de domicile de l'apprenti et transmet à la CPAM une attestation de salaire pour le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale

La CPAM dispose de 30 jours à compter de la date de réception de la déclaration d'accident pour instruire le dossier et se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident.