

## NOTE D'INFORMATION N°8

### L'ACCUEIL D'UN APPRENTI

#### REFERENCES :

- loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail (articles 18 à 21),
- loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités d'emploi des jeunes (article 13),
- 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, à la formation professionnelle et plus particulièrement le chapitre II concernant l'expérimentation de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- décret n° 93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial
- décret n° 98-888 du 5 octobre 1998 pris en application de l'article 13 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités d'emploi des jeunes
- décret n° 2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage
- code du travail : articles L115-1 à L117bis-7 (sauf les articles L116-1-1, L117-5, L117-10, L117-14, L117-15, L117-16 et L117-18), les deux premiers alinéas de l'article L119-1

Les régions, départements, communes ainsi que les établissements publics en relevant et les établissements publics de coopération peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

#### LE PUBLIC CONCERNE PAR L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans.

Cependant, il existe quatre hypothèses dans lesquelles l'apprenti peut être âgé de plus de 25 ans :

1° Lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un **niveau de diplôme supérieur** à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ; le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ; l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à trente ans ;

2° Lorsqu'il y a eu **rupture de contrat** pour des **causes indépendantes** de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ; le contrat d'apprentissage doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat ;

Les causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ayant entraîné la rupture du contrat d'apprentissage sont les suivantes :

- \* cessation d'activité de l'employeur ;
- \* faute de l'employeur ou manquements répétés à ses obligations ;
- \* mise en oeuvre de la procédure prévue à l'article L. 117-5-1 du code du travail (risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti)
- \* inaptitude physique et temporaire de l'apprenti constatée dans les conditions prévues à l'article R. 117-20 du code du travail ;

L'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à trente ans.

3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur **handicapé** est reconnue et dont l'âge maximal, fixé par décret, ne peut être supérieur à trente ans ; l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat ne peut être supérieur à trente ans.

4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par 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.

## LA PROCEDURE D'ACCUEIL EN APPRENTISSAGE

### 1° Avis du comité technique paritaire :

Le comité technique paritaire doit émettre un avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.

Cette demande est faite au moyen d'un dossier de saisine du comité technique paritaire disponible auprès du Centre de Gestion.

### 2° Demande d'agrément du maître d'apprentissage

La demande d'agrément du maître d'apprentissage précise :

- le nom, la qualification professionnelle et la durée d'exercice du métier du maître d'apprentissage dont l'agrément est demandé ;
- les diplômes et les titres susceptibles d'être préparés par l'apprenti.

Elle est accompagnée :

- d'un dossier décrivant l'organisation et l'activité du service, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, l'équipement du service et la nature des techniques utilisées, le nombre et la qualification des maîtres d'apprentissage déjà agréés ;
- de l'avis du comité technique paritaire.

La demande est transmise au Préfet ou au Sous-Préfet, qui délivre l'agrément au maître d'apprentissage.

### 3° Convention entre la collectivité d'accueil et le centre de formation des apprentis

La convention définit les modalités de prise en charge par la collectivité des coûts de formation de l'apprenti dans le centre de formation d'apprentis.

Cependant, la collectivité en est dispensée si elle est redevable de la taxe d'apprentissage.

En outre, la collectivité peut solliciter l'accord du Conseil Régional pour que dans la convention signée avec le centre de formation des apprentis, les coûts de la formation soient couverts par la subvention de fonctionnement que le Conseil Régional alloue aux centres de formation des apprentis.

### 4° Vérification de l'aptitude physique de l'apprenti à exercer les fonctions de son poste

Une visite médicale auprès du médecin du travail doit vérifier l'aptitude de l'apprenti à exercer les fonctions du poste auquel il est affecté. La fiche médicale d'aptitude doit être transmise au plus tard dans les 15 jours qui suivent l'enregistrement du contrat d'apprentissage au service de cet enregistrement.

Pour les apprentis âgés de moins de 18 ans, la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin du travail doit être jointe au contrat d'apprentissage, en vue de son enregistrement, tout particulièrement :

- si le jeune apprenti dépasse à titre exceptionnel la durée du travail dans la limite de 5 heures par semaine
- s'il utilise des machines ou appareils dont l'usage est proscrit
- s'il effectue des travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêté du ministre chargé du travail ou de l'agriculture, ou faisant l'objet de prescriptions réglementaires particulières.

Mesures particulières pour les apprentis âgés de moins de 18 ans :

L'avis du médecin du travail est obligatoire pour :

- autoriser les jeunes travailleurs munis d'un CAP correspondant à l'activité qu'ils exercent à participer aux travaux et utiliser les machines ou appareils dont l'usage est proscrit
- employer un jeune travailleur sur une plieuse.

### 5° Contrat d'apprentissage

Ce contrat est de droit privé, soumis au code du travail (articles L 115-1 à L 117 bis-7 et les deux premiers alinéas de l'article L 119-1, à l'exception des articles L 116-1-1, L 117-5, L 117-10, L 117-14 à L 117-16 et L 117-18).

Le contrat est adressé pour enregistrement, accompagné de la fiche d'aptitude médicale, à la direction départementale du travail.

Sa durée est comprise entre 1 et 3 ans en fonction de la durée de formation nécessaire pour la préparation du diplôme.

Il comporte une période d'essai de 2 mois pendant laquelle il peut être librement rompu par l'employeur ou l'apprenti. A l'issue de cette période, le contrat ne peut être rompu que par accord entre l'employeur et l'apprenti.

A défaut d'accord, il ne peut être résilié que par le conseil des prud'hommes et seulement en cas de faute grave, de manquements répétés de l'employeur ou de l'apprenti à leurs obligations, ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti au métier auquel il voulait se préparer.

Par le contrat d'apprentissage, l'employeur s'engage :

- à effectuer les déclarations obligatoires dès l'arrivée de son apprenti afin qu'il bénéficie des lois sociales en vigueur ;
- à verser un salaire à l'apprenti ;
- à lui offrir des conditions de formation satisfaisantes, notamment en ce qui concerne l'équipement du service, les techniques utilisées, les conditions de travail, les conditions d'hygiène et de sécurité, la moralité et les compétences professionnelles des personnes qui seront responsables de sa formation dans la collectivité ;
- à inscrire l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement de la formation prévue au contrat ;
- à libérer l'apprenti le temps nécessaire pour lui permettre de suivre les cours du centre de formation d'apprentis (ce temps est compris dans le temps de travail) ;
- à assurer à l'apprenti une formation professionnelle méthodique et complète : cela signifie qu'il lui confie des tâches qui lui permettent d'acquérir les connaissances et les savoir-faire du métier ;
- à prendre part aux activités destinées à coordonner la formation assurée en collectivité avec celle assurée en centre de formation des apprentis ;
- si l'apprenti est mineur, à prévenir ses parents ou son tuteur légal en cas de maladie ou d'absence ou pour tout autre fait de nature à motiver leur intervention ;
- à l'inscrire à l'examen du diplôme prévu au contrat d'apprentissage et à le faire participer aux épreuves.

Le temps de travail est celui applicable aux autres personnels de la collectivité.

Cependant, les jeunes travailleurs âgés de 16 ans et ayant moins de 18 ans ne doivent pas :

- travailler plus de 7 heures par jour (sauf dérogation exceptionnelle et limitée accordée par l'inspecteur du travail)
- travailler plus de 35 heures par semaine
- travailler plus longtemps que la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail des adultes employés dans la collectivité.

Repos : pour chaque période de 24 heures, ils doivent bénéficier d'une période minimale de repos de 12 heures consécutives et pour chaque période de 7 jours, d'une période minimale de repos de 2 jours, si possible consécutifs.

Temps de pause : ils bénéficient d'un temps de pause de 30 minutes consécutives au moins au-delà de toute période de travail effectif ininterrompue de 4 heures 30 minutes.

Travail de nuit (plage comprise entre 22 heures et 6 heures) : il est interdit pour cette catégorie de travailleurs (sauf extrême urgence).

## LA REMUNERATION DE L'APPRENTI

Les apprentis sont rémunérés en pourcentage du SMIC.

Année d'exécution	- 18 ans	- 21 ans	- 25 ans
1 <sup>ère</sup> année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
2 <sup>ème</sup> année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC
3 <sup>ème</sup> année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC

Ces pourcentages sont majorés de 10 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV (baccalauréats techniques, technologiques et professionnels, brevets professionnels) et de 20 points lorsque l'apprenti prépare un diplôme de niveau III (BTS, DUT).

L'employeur est exonéré de la plupart des cotisations sociales, y compris de la cotisation d'assurance chômage lorsqu'il adhère au régime prévu à l'article L 351-4 du code du travail.

Sont à la charge de l'employeur : la cotisation IRCANTEC, la cotisation au titre du fonds national d'aide au logement et le cas échéant, le versement transport.

Les cotisations salariales sont prises en charge par l'Etat. L'apprenti est exonéré de la CSG.

La rémunération est versée par l'employeur.

Les cotisations assises sur le salaire sont payées directement par l'Etat aux organismes sociaux. Les employeurs n'ont pas à en faire l'avance.