



FOIRE AUX QUESTIONS STATUTAIRES

Les apprentis : La gestion de l'agent durant le contrat d'apprentissage

Les employeurs publics recourent de plus en plus au contrat d'apprentissage, comme le révèle le rapport annuel sur l'état de la fonction publique publié le 15 novembre 2024 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Ce rapport précise qu'à la fin de l'année 2022, 30 100 apprentis étaient en formation dans la fonction publique, marquant une augmentation significative de +18,6 % par rapport à la fin de l'année 2021. **Cette croissance concerne les trois versants de la fonction publique, mais elle provient principalement de la Fonction Publique Territoriale (+2 300 apprentis, soit +13,9 %)**, notamment dans les établissements publics locaux auxquels les centres de formation des apprentis sont rattachés.

C'est donc un véritable enjeu pour les employeurs publics de maîtriser le cadre juridique des apprentis, notamment les démarches à suivre pour leur recrutement, d'être en mesure de les informer sur leurs droits et obligations, et de connaître les règles régissant la fin du contrat d'apprentissage.

LES GENERALITES

1. Quelle est la nature juridique du contrat d'apprentissage ?

Le contrat d'apprentissage est **un contrat de travail de droit privé**. En effet, le code général de la fonction publique (CGFP) renvoie au code du travail pour les règles applicables à ce contrat.

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.

L'employeur verse une rémunération à l'apprenti, qui, en contrepartie, s'engage à travailler pour l'employeur pendant la durée du contrat.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 424-1 du code général de la fonction publique (CGFP)
- > Art. L. 6227-1 et L. 6222-7-1 du code du travail

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Apprentissage : recrutement (APPREC)

Circulaire NOR n°RDF1507087C du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

2. Pourquoi recourir à l'apprentissage ?

L'apprentissage permet à l'apprenti de suivre une formation professionnelle en vue d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des apprentis, la formation se fait en alternance et combine :

- > **Une partie théorique** dispensée par le centre de formation des apprentis (CFA), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou par un établissement de formation (école) ;
- > **Une partie pratique** est assurée par l'employeur public et notamment par le maître d'apprentissage.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 424-1 du CGFP

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Apprentissage : recrutement (APPREC)

Circulaire NOR n°RDF1507087C du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

LA SITUATION DE L'APPRENTI

3. Comment s'organise le temps de travail des apprentis mineurs ?

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. Au-delà, les heures effectuées sont des heures supplémentaires ouvrant droit à des jours de récupération du temps de travail (RTT).

S'agissant du temps de travail, les apprentis mineurs bénéficient de garanties minimales spécifiques (cf. *tableau infra*).

Tableau présentant la réglementation du temps de travail applicable aux apprentis mineurs :

	Contenu des garanties minimales du temps de travail	Références juridiques
Durée maximale journalière de travail	8 heures	Art. L. 6222-25 code du travail
Temps de pause	30 min pour 4h30 de travail	Art. L. 3162-3 code du travail
Temps de repos journalier	- <u>Moins de 16 ans</u> : 14 heures consécutives - <u>16 ans et plus</u> : 12 heures consécutives	Art. L. 3164-1 code du travail
Durée hebdomadaire de travail	35 heures	Art. L. 3121-10 code du travail
Durée maximale de travail hebdomadaire	35 heures	Art. L. 6222-25 code du travail
Temps de repos hebdomadaire	2 jours consécutifs	Art. L. 3164-2 code du travail
Travail de nuit	- <u>Moins de 16 ans</u> : Interdit entre 20h et 6h - <u>16 ans et plus</u> : Interdit entre 22h et 6h	Art. L. 3163-1, L. 3163-2 et L. 6222-26 code du travail
Travail du dimanche et jours fériés	Interdit	Art. L. 3164-5 et L. 3164-6 code du travail

Texte(s) de référence :

> Art. L. 6222-24 et L. 6222-28 du code du travail

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Apprentissage : situation de l'apprenti (*APPSIT*)

IAJ - L'apprentissage dans la fonction publique territoriale (*décembre 2015*)

Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la fonction publique de l'État DGAFP mars 2024

4. Comment s'organise le temps de travail des apprentis majeurs ?

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. Au-delà, les heures effectuées sont des heures supplémentaires ouvrant droit à des jours de récupération du temps de travail (*RTT*).

S'agissant du temps de travail, les apprentis mineurs bénéficient de garanties minimales ci-dessous (*cf. tableau infra*).

Tableau présentant la réglementation du temps de travail applicable aux apprentis majeurs :

	Contenu des garanties minimales du temps de travail	Références juridiques
Durée maximale journalière de travail	10 heures	Art. L. 3121-34 code du travail
Temps de pause	20 min pour 6h30 de travail	Art. L. 3121-33 code du travail
Temps de repos journalier	11 heures consécutives	Art. L. 3131-1 code du travail
Durée hebdomadaire de travail	35 heures	Art. L. 3121-10 code du travail
Durée maximale de travail hebdomadaire	48 heures sans que cette durée dépasse 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives	Art. L. 3121-35 et L. 3121-36 code du travail
Temps de repos hebdomadaire	24 heures + 11 heures correspondant au repos quotidien soit 35 heures	Art. L. 3132-2 code du travail
Travail de nuit	Application des dispositions de droit commun	Articles L. 3122-1 à L. 3122-24 du code du travail
Travail du dimanche et jours fériés	Application des dispositions de droit commun	Articles L.3132-12 et suivants

Texte(s) de référence :

> Art. L. 6222-24 et L. 6222-28 du code du travail

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Apprentissage : situation de l'apprenti (APPSIT)

IAJ - L'apprentissage dans la fonction publique territoriale (décembre 2015)

Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la fonction publique de l'État
DGAFP mars 2024

5. L'apprenti peut-il bénéficier des autorisations spéciales d'absences délibérées au sein de la collectivité ?

OUI. Il s'agit des autorisations spéciales d'absences instituées par la loi et accordées à l'occasion d'événements familiaux.

Les autorisations spéciales d'absences liées aux événements familiaux sont les suivantes :

- > 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.

Concernant les **autres types d'autorisations spéciales d'absences**, pour savoir si l'apprenti y a le droit, il convient de **se référer à la délibération de la collectivité** instaurant l'autorisation d'absence et **précisant les agents pouvant en bénéficier**.

Point de vigilance :

Lorsque les apprentis peuvent bénéficier des autorisations spéciales d'absences instituées dans la collectivité, il est recommandé de **l'indiquer dans une délibération**.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 6222-23, L. 3142-1 et L. 3142-97 du code du travail
- > Art. L. 622-1 et L. 622-2 du CGFP

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Apprentissage : situation de l'apprenti (*APPSIT*)

Fiche BIP - Autorisations d'absence concernant la famille (*AUABFA*)

Guide de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale du CNFPT

Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la fonction publique de l'État DGAFP mars 2024

6. Le droit à congés annuels des apprentis est-il généré de la même manière que les agents contractuels de droit public ?

NON. Les agents contractuels de droit public bénéficient de 25 jours de congés annuels alors que pour les apprentis, **c'est plutôt un droit à des congés payés**. 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**.

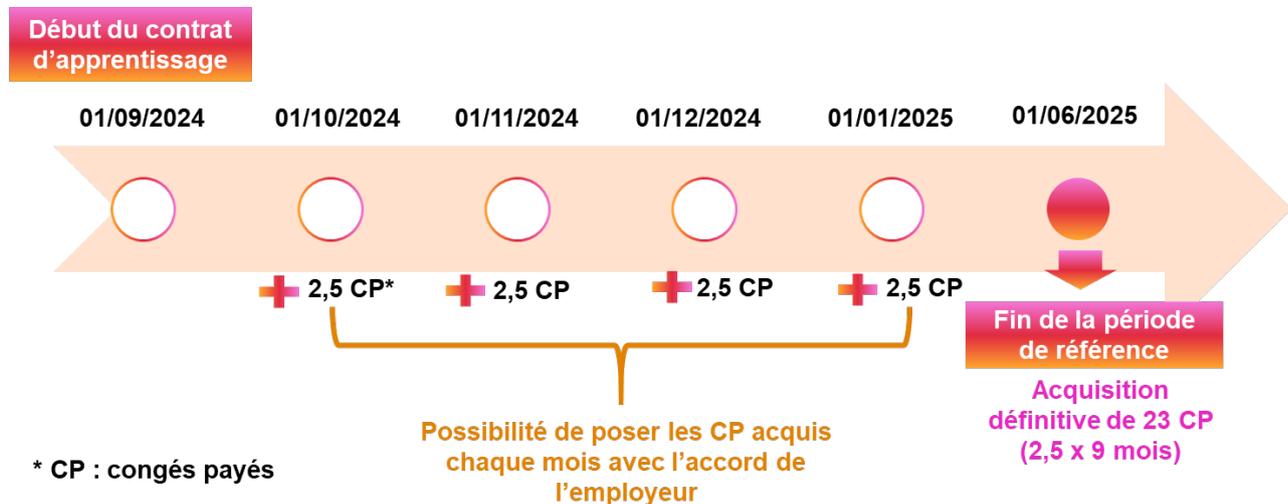
Le droit à congés s'apprécie par rapport à une **période de référence**, comprise en général entre le 1^{er} juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année courante. **Les congés payés sont définitivement acquis et peuvent être posés à l'issue de la période de référence.**

Toutefois, le code du travail admet la possibilité d'accorder et de poser des congés dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés.

Exemple :

Un apprenti, âgé de 23 ans, débute son contrat d'apprentissage au 1^{er} septembre 2024. Chaque mois, il acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés. Au 31 mai 2025, l'apprenti aura définitivement acquis 23 congés payés (*2,5 jours x 9 mois*). A compter du 1^{er} juin 2025, l'apprenti pourra utiliser l'intégralité de ses jours de congés payés. **Toutefois, si l'apprenti le demande et sous réserve de l'accord de l'employeur**, il pourra poser les congés acquis à la fin de chaque mois, dès le 1^{er} octobre 2024, et sans attendre le 1^{er} juin 2025.

Schéma explicatif :



Point de vigilance :

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.

Bon à savoir :

- > 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.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 3141-1, L. 3141-10, L. 3141-11, L. 3141-12, L. 3141-28 et L. 3164-9 code du travail

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Apprentissage : situation de l'apprenti (APPSIT)

Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la fonction publique de l'État DGAFP mars 2024

7. Quels sont les autres congés payés dont dispose l'apprenti ?

Outre les congés payés (voir question n°5), l'apprenti a droit aux congés payés suivants :

- > **Congé de maternité ;**
- > **Congé de paternité ;**

- > Congé d'adoption ;
- > Congé de préparation aux épreuves du diplôme préparé.

Tableau récapitulatif des droits à congés :

	Nombre de jours
Congé de maternité	<p><u>Congé prénatal</u> : 6 semaines avant l'accouchement</p> <p><u>Congé postnatal</u> : 10 semaines après l'accouchement</p> <p>Total : 16 semaines pour un grossesse simple</p>
Congé de paternité	<p><u>Congé de naissance</u> : 3 jours soit le jour de la naissance ou soit le 1^{er} jour ouvrable suivant le jour de la naissance.</p> <p><u>Congé de paternité</u> : 25 jours calendaires pour une naissance unique dans les 6 mois de la naissance, dont 4 jours consécutifs devant être pris immédiatement après le congé de naissance de l'enfant</p>
Congé d'adoption	18 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer
Congé de préparation aux épreuves du diplôme	5 jours ouvrables devant être posé dans le mois qui précède les épreuves. Maintien de salaire de l'apprenti pendant le congé.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 1225-17, L. 1225-35, L. 1225-37 et Art. L. 6222-35 du code du travail

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Apprentissage : situation de l'apprenti (*APPSIT*)

Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la fonction publique de l'État DGAFP mars 2024

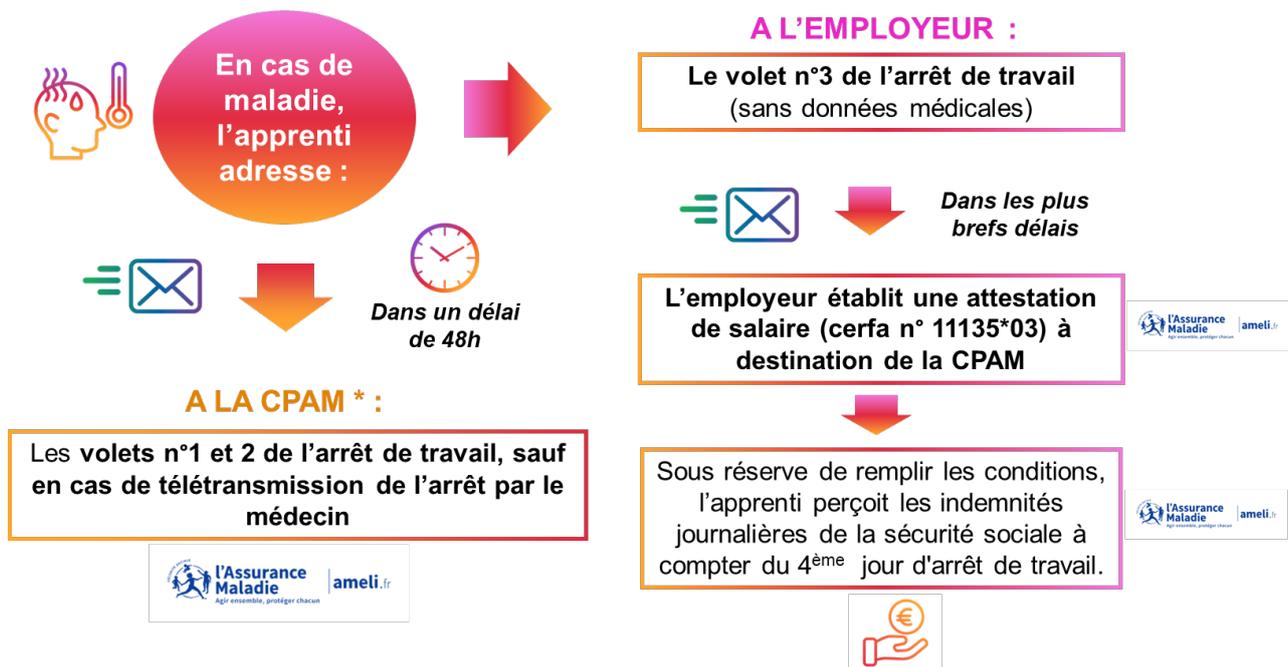
8. L'apprenti a-t-il les mêmes droits à congés de maladie ordinaire que les agents contractuels de droit public ?

NON. L'apprenti ne bénéficie pas du même congé de maladie ordinaire que les agents contractuels de droit public lorsqu'il doit s'absenter pour raison de santé.

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 doit effectuer les démarches ci-après :

Schéma récapitulatif des démarches de l'apprenti en cas de maladie :



* Caisse primaire d'assurance maladie

Lorsqu'il remplit les conditions (*exercice d'une activité professionnelle préalable d'une durée minimale*), l'apprenti perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale à compter du 4^{ème} jour d'arrêt de travail.

Bon à savoir :

Contrairement aux apprentis, les agents contractuels de droit public bénéficient d'une période de maintien de rémunération dès 4 mois d'ancienneté de services. Ainsi, l'employeur public va également appliquer un jour de carence sur la rémunération statutaire de ces agents de droit public, tandis que l'apprenti est uniquement soumis au délai de carence de 3 jours d'arrêt du secteur privé.

Point de vigilance :

Pendant son arrêt de travail, l'apprenti ne doit exercer aucune activité rémunérée, il doit accepter de se soumettre à d'éventuels contrôles et à une visite médicale de reprise en cas d'absence d'au moins 30 jours.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 6227-8 et R. 4624-31 code du travail
- > Art. R. 321-2 et Art. R. 323-1 du code de la sécurité sociale

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Apprentissage : situation de l'apprenti (APPSIT)
 Fiche BIP - Agents contractuels : les congés de maladie (NTICO3)
 Guide de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale du CNFPT
 Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la fonction publique de l'État DGAFP mars 2024

9. L'apprenti a-t-il les mêmes droits à congés pour accident de travail et maladie professionnelle que les agents contractuels de droit public ?

NON. L'apprenti ne bénéficie pas du même droit à congé que les agents contractuels de droit public se trouvant dans l'incapacité de travailler en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

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*).

Bon à savoir :

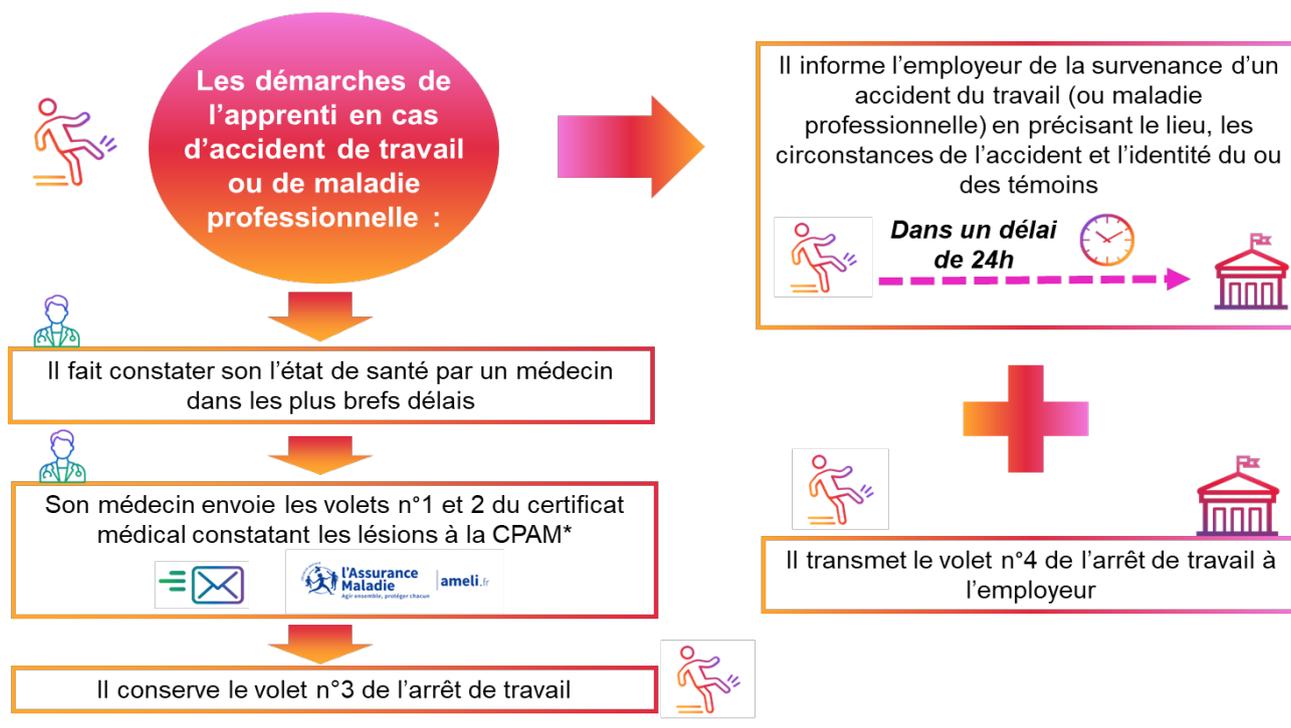
En matière de congé d'accident du travail et maladie professionnelle, **l'apprenti relève du droit commun des salariés du secteur privé car il ne bénéficie pas d'une période de maintien du plein traitement par l'employeur public durant une partie de son arrêt de travail. Cependant, pour les agents contractuels de droit public, la réglementation prévoit un mois de maintien de rémunération dès leur entrée en fonction et jusqu'à trois mois, après trois ans de services.**

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.

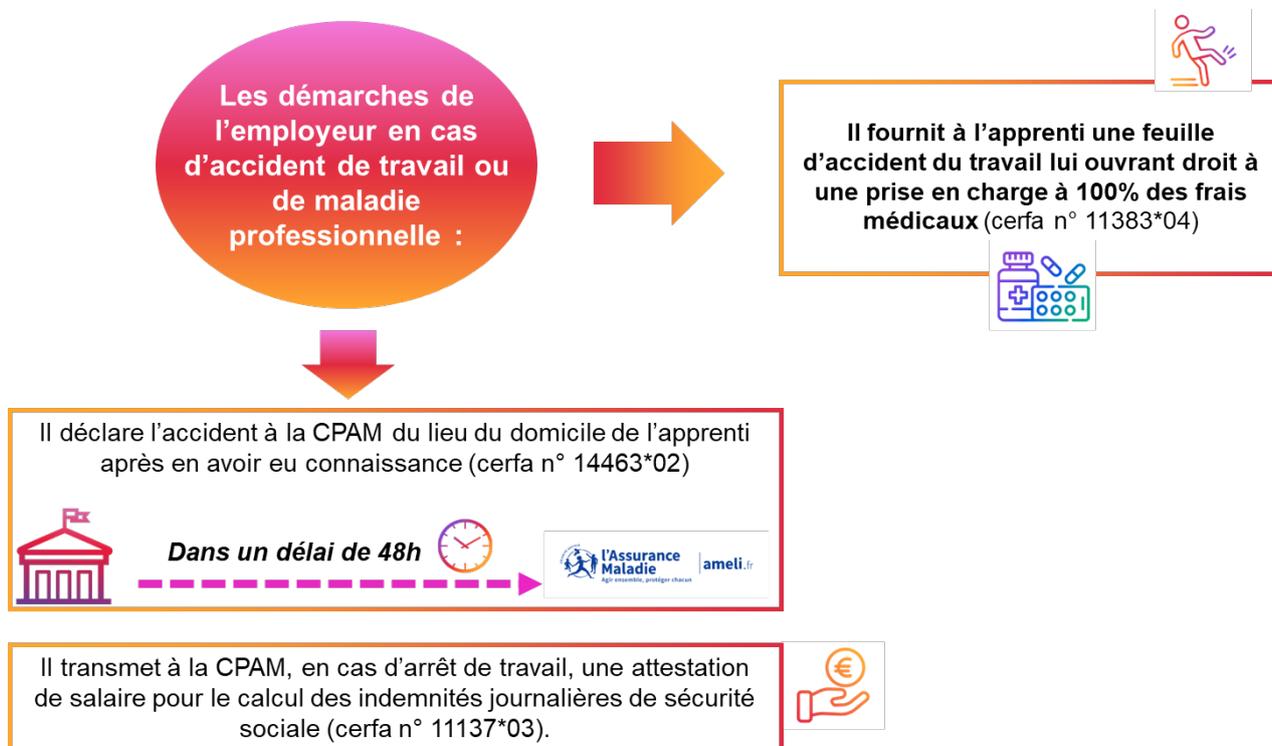
En cas d'accident de travail, l'apprenti doit effectuer les démarches ci-dessous :

Schéma récapitulatif des démarches de l'apprenti en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :



Quant à l'employeur, celui-ci doit accomplir les démarches ci-dessous :

Schéma récapitulatif des démarches de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle de l'apprenti :



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.

Bon à savoir :

Le médecin établit le certificat médical final de guérison ou de consolidation. En cas de rechute, il établit un certificat de rechute qu'il adresse à la CPAM.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 6227-8, L. 1226-6 et L. 6222-32 code du travail
- > Art. L. 441-1 et suivants et R. 441-1 du code de la sécurité sociale

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Apprentissage : situation de l'apprenti (APPSIT)
 Fiche BIP - Agents contractuels : les congés de maladie (NTICO3)
 Formulaire cerfa n° 14463*02
 Formulaire cerfa n° 11383*04
 Formulaire cerfa n° 11137*03
 Guide de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale du CNFPT
 Guide relatif à l'apprentissage à destination des employeurs publics de la fonction publique de l'État
 DGAFP mars 2024