

L'APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

De quoi s'agit-il ?

L'apprentissage contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation théorique (dans un établissement) et pratique (auprès de l'employeur), 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. La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. L'objectif est donc, pour l'apprenti, de préparer un diplôme permettant d'accéder à un métier existant dans la fonction publique.

Si les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage selon les mêmes modalités que celles applicables au secteur privé (celles définies au titre II du livre II de la sixième partie législative du Code du travail : [articles L6221-1 à L6227-12](#)), elles s'appliquent, toutefois, sous réserve du chapitre VII intitulé « Développement de l'apprentissage dans le secteur public non marchand : [articles L6227-1 à L6227-12](#) », dont l'essentiel des dispositions sont exposées ci-après.

Qui est concerné ?

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans et moins de 29 ans révolus à la date de début du contrat, sauf exceptions (pas de limite d'âge pour les personnes handicapées, les personnes désirant créer ou reprendre une entreprise et les sportifs de haut niveau).

Quels employeurs publics peuvent conclure des contrats d'apprentissage ?

- L'État (administrations centrales et services déconcentrés) et ses établissements publics administratifs ;
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- Les établissements publics hospitaliers, sociaux et médico-sociaux ;
- Les établissements publics locaux d'enseignement ;
- Les établissements publics administratifs à caractère scientifique, culturel et professionnel, à caractère scientifique et technologique, de coopération culturelle ou scientifique, sociaux ou médico-sociaux ;
- Les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) dotés de personnels fonctionnaires ;
- Les chambres consulaires ;
- Les organismes publics ne disposant pas de la personnalité morale, sous réserve d'avoir la capacité juridique de recruter des personnels.

De quel type de contrat s'agit-il ?

Le contrat d'apprentissage est un contrat bilatéral entre l'administration employeur, et l'apprenti ou son représentant légal pour les mineurs et les personnes protégées. C'est un contrat à durée déterminée de droit privé, soumis au Code du travail et au contrôle du juge prud'homal.

Quelle protection sociale pour l'apprenti ?

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale pour tous les risques et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires de l'État et des collectivités territoriales ou au profit des agents des autres personnes morales de droit public.

Quel type de convention et quel contenu ?

Lorsque l'employeur public n'est pas en mesure de proposer des tâches ou ne dispose pas des équipements ou techniques recouvrant l'ensemble des besoins de formation pratique nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé par l'apprenti qu'il emploie, il peut conclure une convention avec un autre employeur public ou une entreprise privée afin de permettre à l'apprenti de compléter sa formation pratique.

Il doit toutefois assurer plus de la moitié de la durée de la formation pratique exigée par le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti.

Pendant l'exécution de la convention, l'apprenti continue de suivre les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis auquel il est inscrit et doit se conformer au règlement intérieur qui s'applique dans la structure d'accueil au sein de laquelle il effectue sa formation pratique.

La convention est conclue, en début ou en cours de contrat. Elle doit préciser les informations suivantes :

- 1° La durée de la période d'accueil ;
- 2° L'objet de la formation et le titre ou diplôme préparé par l'apprenti ;
- 3° La nature des tâches qui sont confiées à l'apprenti qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;
- 4° Les horaires et le lieu de travail ;
- 5° Le nom du maître d'apprentissage ;
- 6° Les modalités de prise en charge par l'établissement d'accueil des frais de transport et d'hébergement résultant pour l'apprenti de l'exécution de la formation pratique ;
- 7° L'obligation pour l'établissement d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile ;
- 8° Les modalités de partage des rémunérations entre l'employeur public et l'établissement d'accueil ;
- 9° Les modalités selon lesquelles l'établissement d'accueil informe l'employeur de l'apprenti du déroulement de la formation.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du comité technique (remplacé par le comité social en 2023).

Lorsque l'employeur d'accueil est soumis aux dispositions du Code du travail, celui-ci est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail prévues, ainsi qu'à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur public transmet ce contrat, accompagné de la convention à l'unité départementale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétente. Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis aussi à cette unité. Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture, et par tout moyen approprié, à cette même unité.

Quelle rémunération ?

Les employeurs publics peuvent majorer la rémunération prévue par l'article [D6222-26](#) du Code du travail de 10 points ou 20 points.

Quels sont les rôles du maître d'apprentissage et du médiateur ?

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le Centre de formation des apprentis (CFA).

Un médiateur est désigné pour résoudre les différends entre l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal au sujet de l'exécution ou de la rupture du contrat d'apprentissage. La médiation est assurée soit par le médiateur soit par le service de ressources humaines de proximité dont relève l'apprenti.

Quelle prise en compte des services accomplis en apprentissage ?

Si les services accomplis par l'apprenti au titre de son contrat d'apprentissage ne peuvent ni être pris en compte comme services publics pour son ancienneté, ni au titre de l'un des régimes spéciaux de retraite, en revanche, la durée du contrat d'apprentissage est décomptée dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter aux troisième concours (concours permettant aux candidats ayant acquis une expérience dans l'exercice d'une activité professionnelle, d'accéder à des postes dans la fonction publique).

Enfin, l'apprenti bénéficie des indemnités chômage du régime public à l'issue de son apprentissage.

Textes en vigueur :

Code du travail : [articles L6211-1, L6221-1 à L6227-12, L6227-1 à 12, D6222-26, D6271-1 à D6271-3, D6272-1 à D6272-2, D6273-1, D6274-1, D6275-1 à D6275-5.](#)

CGFP : [articles L325-8 et L424-1.](#)