



Ce modèle vous est proposé par le Centre de Gestion de la FPT de la Charente.  
Il vous appartient de le contrôler et l'adapter selon votre situation.  
Version mise à jour le 15 novembre 2024

# LA COMMUNICATION DES INFORMATIONS ET RÈGLES ESSENTIELLES CONCERNANT LA RELATION DE TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR PUBLIC TERRITORIAL A L'APPRENTI

En application de l'article L.1221-5-1 du code du travail et de l'arrêté ministériel du 3 juin 2024, le présent document vous est remis pour vous informer des règles et conditions essentielles d'exercice de vos fonctions au sein de la commune/de l'établissement public de

## **PARTIE 1/ INFORMATIONS PRINCIPALES RELATIVES À LA RELATION DE TRAVAIL DÉLIVRÉES À L'APPRENTI AU PLUS TARD DANS UN DÉLAI DE 7 JOURS À COMPTER DE LA DATE D'EMBAUCHE** **R.1221-34 et 35 du code du travail**

### **I. Identités des parties**

Nom et Prénom de l'apprenti :

Nom ou raison sociale de l'employeur :

Numéro SIRET de l'employeur :

### **II. Lieu de travail**

Adresse du lieu de travail :

Autres adresses du lieu de travail éventuelles :

Adresse de l'employeur :

### **III. Fonctions occupées**

Intitulé du poste, des fonctions, de la catégorie socioprofessionnelle ou de la catégorie d'emploi

### **IV. Embauche et durée :**

Date d'embauche :

Durée ou date de la fin du contrat d'apprentissage :

### **V. Période probatoire**

Le contrat d'apprentissage peut être rompu, sans motif, par l'une des parties, pendant une durée de 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique effectuée dans la collectivité ou l'établissement public employeur.

**Article L.6222-18 du code du travail**



Ce modèle vous est proposé par le Centre de Gestion de la FPT de la Charente.  
Il vous appartient de le contrôler et l'adapter selon votre situation.  
Version mise à jour le 15 novembre 2024

## **VI. Rémunération**

L'apprenti est un salarié de droit privé régi par les dispositions du code du travail. Il perçoit un salaire dont le montant est déterminé en pourcentage du SMIC et varie selon son âge et son ancienneté dans le contrat. Le salaire est déterminé pour chaque année d'apprentissage, c'est-à-dire en fonction de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

**Article L.6222-27 du code du travail**

**Article D.6272-1 du code du travail**

La possibilité d'effectuer des heures supplémentaires diffère selon que l'apprenti soit majeur ou mineur.

Indiquer :

La durée du temps de travail de l'apprenti :

Le taux en % du SMIC :

Les modalités de récupération ou de versement des heures supplémentaires :

***FICHE PRATIQUE « la rémunération de l'apprenti dans la FPT »***

## **VII. Durée du travail**

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 ou ouvrant droit à rémunération.

**Article L.6222-28 du code du travail**

Les prescriptions de temps de travail diffèrent selon que l'apprenti soit majeur ou mineur.

***FICHE PRATIQUE « Les prescriptions du temps de travail d'un apprenti dans la FPT »***

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**

Indiquer :

La description de l'organisation du travail (exemple : organisation du travail en équipe, changement d'équipe, annualisation du temps de travail)

Les modalités d'exercice du télétravail (idéalement par avenant du CERFA)

Les règles relatives à la durée du travail au sein de la collectivité/établissement public.

Le cas échéant, par renvoi au règlement intérieur ou au document relatif au temps de travail.



Ce modèle vous est proposé par le Centre de Gestion de la FPT de la Charente.  
Il vous appartient de le contrôler et l'adapter selon votre situation.  
Version mise à jour le 15 novembre 2024

**Date de remise du document :**

**Fait en double exemplaire (*un pour l'apprenti et un pour l'employeur*)**

**Signature de l'apprenti (le cas échéant, avec la mention « remis en mains propres »)**



Ce modèle vous est proposé par le Centre de Gestion de la FPT de la Charente.  
Il vous appartient de le contrôler et l'adapter selon votre situation.  
Version mise à jour le 15 novembre 2024



Ce modèle vous est proposé par le Centre de Gestion de la FPT de la Charente.  
Il vous appartient de le contrôler et l'adapter selon votre situation.  
Version mise à jour le 15 novembre 2024

## **PARTIE 2/ INFORMATIONS PRINCIPALES RELATIVES À LA RELATION DE TRAVAIL DÉLIVRÉES À L'APPRENTI AU PLUS TARD DANS UN DÉLAI DE 30 JOURS À COMPTER DE LA DATE D'EMBAUCHE**

### **R.1221-34 et 35 du code du travail**

#### **I. Formation professionnelle**

En matière de formation, l'employeur de l'apprenti dispose de plusieurs obligations et notamment :

- ✓ Inscrire l'apprenti dans un CFA assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat

**Article L.6223-2 code du travail**

- ✓ Assurer la formation pratique de l'apprenti en lui confiant des tâches ou des postes conformes à une progression annuelle

**Article L.6223-3 code du travail**

- ✓ 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

**Article L.6223-4 code du travail**

- ✓ Désigner un maître d'apprentissage

**Article L. 6223-5 code du travail**

Précisions complémentaires :

#### **II. Congés annuels**

L'apprenti bénéficie des mêmes droits aux congés payés que les salariés du secteur privé, ainsi que des jours fériés et chômés : il a droit à 2.5 de congés par mois de travail effectif, sans que la durée globale du congé ne puisse excéder 30 jours ouvrables.

Le droit au congé s'apprécie par rapport à une période de référence, comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année courante.

Les congés payés sont acquis définitivement et peuvent être posés à l'issue de la période de référence.

**Articles L.3141-1 à -3 du code du 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.

**Article L.3141-28 du code du travail et guide apprentissage DGAFP 2024**



Ce modèle vous est proposé par le Centre de Gestion de la FPT de la Charente.  
Il vous appartient de le contrôler et l'adapter selon votre situation.  
Version mise à jour le 15 novembre 2024

À noter que les apprentis de moins de 21 ans ont droit, quelle que soit leur ancienneté dans la collectivité, à un congé annuel de 30 jours s'ils le demandent.

#### **Article L.3164-9 code du travail**

Le calendrier scolaire ne s'applique pas aux apprentis.

#### **Guide apprentissage DGAFP 2024**

Indiquer les règles relatives aux congés annuels et autres congés applicables au sein de la collectivité/établissement public. Le cas échéant, par renvoi au règlement intérieur ou relatif au temps de travail.

### **III. Rupture du contrat (après la période probatoire de 45 jours)**

Après la fin des 45 jours de la période probatoire, il peut être mis fin au contrat d'apprentissage dans les situations suivantes :

- ✓ Résiliation par accord écrit des deux parties.
- ✓ Licenciement à l'initiative de l'employeur en cas de force majeure, faute grave, inaptitude physique ou exclusion de l'apprenti du CFA.
- ✓ Démission à l'initiative de l'apprenti sous réserve d'avoir préalablement sollicité la personne en charge de la médiation au sein du service des ressources humaines et d'informer l'employeur de la volonté de rompre le contrat.

#### **Articles L.6222-18 et L.6222-18-1 du code du travail**

- ✓ Obtention du diplôme avant le terme du contrat, moyennant un préavis d'un mois.

#### **Article L.6222-19 du code du travail**

Toute résiliation doit être communiquée à la DREETS et au CFA.

### **IV. Protection sociale**

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

En matière de protection sociale complémentaire, la collectivité/l'établissement public propose :  
Contrats de protection sociale complémentaire (notamment prestations destinées à couvrir des frais de santé, prestations destinées à couvrir les risques d'incapacité, d'invalidité, d'inaptitude, de perte de revenu en cas de maternité, ou encore prestations de retraite supplémentaire).



Ce modèle vous est proposé par le Centre de Gestion de la FPT de la Charente.  
Il vous appartient de le contrôler et l'adapter selon votre situation.  
Version mise à jour le 15 novembre 2024

**IV. L'aide au permis de conduire de l'apprenti (facultatif) :**

L'apprenti du secteur public peut bénéficier de l'aide au permis de conduire.

**Décret n°2019-1 du 3 janvier 2019 relatif au financement du permis de conduire pour les apprentis**

**Modalités pratiques au sein de la collectivité :**

[Site officiel](#)

**IV. Autres informations (facultatif) :**

**Modalités spécifiques à la collectivité :**

Exemple : remise de vêtements, chaussures, outils spécifiques

**Date de remise du document :**

**Fait en double exemplaire (*un pour l'apprenti et un pour l'employeur*)**

**Signature de l'apprenti (le cas échéant, avec la mention « remis en mains propres »)**



Ce modèle vous est proposé par le Centre de Gestion de la FPT de la Charente.  
Il vous appartient de le contrôler et l'adapter selon votre situation.  
Version mise à jour le 15 novembre 2024



Ce modèle vous est proposé par le Centre de Gestion de la FPT de la Charente.  
Il vous appartient de le contrôler et l'adapter selon votre situation.  
Version mise à jour le 15 novembre 2024

## **ANNEXE / NOTICE destinée à l'employeur public**

### **Quand délivrer les informations relatives à la relation de travail à l'apprenti ?**

Le code du travail impose un délai dans lequel les informations relatives à la relation de travail doivent être transmises à l'apprenti :

- Dans un délai de 7 jours à compter de la date d'embauche (partie 1 du document)
- Dans un délai de 30 jours à compter de la date d'embauche (partie 2 du document)

### **Comment est transmis le document d'information ?**

Le document est remis à l'apprenti par tout moyen (exemple : remis en mains propres). Il peut également être adresser par voie électronique sous réserve que :

- ✓ L'apprenti dispose d'un moyen d'accéder à l'information,
- ✓ Les informations puissent être enregistrées et imprimées,
- ✓ L'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception des informations.

L'apprenti qui n'a pas reçu les informations mentionnées dans les délais prévus ne peut saisir la juridiction prud'homale qu'à la condition d'avoir mis son employeur en demeure de les lui communiquer ou de les compléter, et en l'absence de transmission des informations en cause par ce dernier dans un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure.

**Article R1221-41 du code du travail**

Tout litige né de l'exécution du contrat d'apprentissage relève de la compétence du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

**Article L.1411-2 du code du travail**

### **Ressources utiles :**

Le [guide relatif à l'apprentissage](#) de la DGAFP.