



MOSELLE FIBRE

Objet : Autorisation de recours aux contrats d'apprentissage - Modalités

<p align="center">BUREAU DU 24 JUIN 2024 DELIBERATION N° BD 2024-326</p>

Le 24 juin 2024, le Bureau, régulièrement convoqué, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Jean-Paul DASTILLUNG, Président.

Etaient présents : M. Denis BAUR, M. Frédéric LEVEE, M. Jean MARINI, M. Jean-Marc REMY, M. Jean-Luc SACCANI, M. Pierre TACCONI, M. Bernard TREUVELOT, M. Thierry UJMA, M. Pierre ZENNER.

Etaient absents/excusés : M. Jean-Bernard BARTHEL, M. Jérôme END, M. Roland KLEIN, M. Alain PIERROT, M. Patrick RISSER, M. Rémy SADOCCO, M. Philippe SCHOTT, M. David SUCK, M. Serge WOLLJUNG, M. Patrick WEITEN.

Délégations de vote :

M. Jérôme END donne pouvoir à M. Jean-Marc REMY
M. Alain PIERROT donne pouvoir à M. Thierry UJMA
M. Patrick RISSER donne pouvoir à M. Denis BAUR
M. Philippe SCHOTT donne pouvoir à M. Jean-Paul DASTILLUNG
M. Serge WOLLJUNG donne pouvoir à M. Jean MARINI
M. Patrick WEITEN donne pouvoir à M. Pierre TACCONI

Il a été procédé à la nomination d'un secrétaire de séance pris au sein du Bureau. Monsieur Denis BAUR a été désigné pour remplir ces fonctions, qu'il a acceptées.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) et notamment ses articles L. 5721-1 et suivants ;

VU le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) ;

VU le Code du travail et notamment ses articles L. 6227-1 à L. 6227-12 ; D. 6271-1 à D. 6275-5 ; D. 6222-26 à D. 6222-33

VU les statuts du Syndicat Mixte MOSELLE FIBRE ;

VU le rapport n° BR 2024-326 présenté lors du Bureau du 24 juin 2024.

CONSIDERANT ce qui suit :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui permet de suivre par alternance des périodes de formation dans une administration et en centre de formation d'apprentis. Le contrat d'apprentissage conclu dans une administration est un contrat de droit privé à durée limitée (CDL).

L'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une collectivité territoriale. Cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre.

Toutefois, l'apprenti peut être âgé au maximum de 34 ans révolus dans les cas suivants :

- Apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ;
- Précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

Enfin, il n'y a pas de limite dans les cas suivants :

- Apprenti reconnu travailleur handicapé ;
- Apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ;
- Apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau ;
- Apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen.

Ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte-tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui. Face aux différents départs, aux mobilités vers d'autres employeurs et aux difficultés de recrutement sur certains métiers en tension, l'apprentissage offre l'opportunité aux agents publics de transmettre des connaissances, des savoirs nécessaires à l'exercice des métiers du secteur public territorial et d'éviter la perte de savoir-faire. Il permet également de former et qualifier un personnel en vue d'une éventuelle embauche future tout en facilitant l'acquisition d'une première expérience professionnelle valorisante.

S'agissant de MOSELLE FIBRE, l'apprentissage pourrait concerner les secteurs suivants : communication, finances, administratif, informatique, infrastructure télécoms.

Je vous propose que le nombre d'alternants sous contrat avec MOSELLE FIBRE de manière concomitante soit limité à 3.

Le Comité Social Territorial sera consulté lors de la prochaine réunion qui se tiendra le 11 octobre 2024, sur les conditions d'accueil et de formation de(s) apprenti(s) accueilli(s) par MOSELLE FIBRE.

Cette démarche nécessite de nommer un maître d'apprentissage pour chaque secteur et/ou formation concerné(s) au sein du personnel de MOSELLE FIBRE. Celui-ci aura pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti(e) des compétences correspondant à la qualification recherchée ou au titre ou au diplôme préparé par ce dernier.

Le maître d'apprentissage disposera pour exercer cette mission, du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti(e) et aux relations avec l'organisme de formation (centre de formation des apprentis « CFA » / section d'apprentissage « SA » / unité de formation par l'apprentissage « UFA » / lycée professionnel / Université et école supérieure / organisme de formation privé / école spécialisée / ...). De plus, il bénéficiera de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) de 20 points dès lors qu'il est fonctionnaire.

I- Durée du contrat

Le contrat d'apprentissage a une durée de **6 mois** au minimum à **3 ans** au maximum. La durée maximale du contrat peut être portée à **4 ans** lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.

La durée du contrat est égale à la durée du cycle de formation que l'apprenti prépare pour obtenir sa qualification. Cette durée est fixée en fonction du type de profession et peut varier.

Une collectivité ne peut pas conclure avec le même apprenti plus de 3 contrats d'apprentissage successifs.

II- Temps de travail et organisation

Le temps passé à l'organisme de formation et à MOSELLE FIBRE varie selon la formation effectuée.

Les règles diffèrent selon que l'apprenti est majeur ou mineur.

Apprenti majeur

Le temps de travail de l'apprenti correspond à la durée légale du travail effectif fixée à 35 heures par semaine. L'apprenti ne bénéficie pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

Le temps de formation en centre de formation est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Il peut effectuer des heures supplémentaires, le cas échéant, dans les conditions définies pour les agents de MOSELLE FIBRE.

Apprenti mineur

Le temps de travail de l'apprenti correspond à la durée légale du travail effectif fixée à 35 heures par semaine. L'apprenti ne bénéficie pas de jours de réduction de temps de travail (ARTT).

Le temps de formation en centre de formation est du temps de travail effectif et compte dans l'horaire de travail.

Les règles suivantes s'appliquent à l'apprenti mineur :

- 2 jours de repos consécutifs par semaine ;
- L'apprenti ne peut pas travailler le dimanche, sauf dans certains secteurs d'activité ;
- Le travail de nuit est interdit entre 22h et 6h pour un jeune de 16 à 18 ans et entre 20h et 6h pour un jeune de moins de 16 ans, sauf dérogations ;
- 35 heures de travail par semaine ;
- L'apprenti peut effectuer à titre exceptionnel 5 heures supplémentaires par semaine, après accord de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail ;
- 8 heures de travail par jour (7 heures de travail sur une journée au sein de MOSELLE FIBRE) ;
- Pas plus de 4 heures 30 consécutives, qui doivent être suivies d'une pause de 30 minutes consécutives ;
- Interdiction de travailler un jour de fête légale.

III- Rémunération

Rémunération minimum

L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) :

Tableau - Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti (%) du SMIC mensuel brut : montants 2024

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27 % du Smic, soit 477,07 €	43 % du Smic, soit 759,77 €	53 % du Smic, soit 936,47 €	100 % du Smic, soit 1 766,92 €
2 ^{ème} année	39 % du Smic, soit 689,10 €	51 % du Smic, soit 901,13 €	61 % du Smic, soit 1 077,82 €	100 % du Smic, soit 1 766,92 €
3 ^{ème} année	55 % du Smic, soit 971,80 €	67 % du Smic, soit 1 183,83 €	78 % du Smic, soit 1 378,20 €	100 % du Smic, soit 1 766,92 €

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^{ème} année de contrat.

Les apprentis préparant un master 2 en apprentissage, après avoir accompli une première année sous statut étudiant, sont considérés comme ayant effectué une première année d'apprentissage. Par conséquent, leur rémunération doit être au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'apprentissage.

Je vous propose de m'accorder la possibilité de majorer les taux de rémunération de 10 points ou 20 points, selon le diplôme et le profil.

Majoration de salaire

Le pourcentage de rémunération de l'apprenti est majoré de 15 points **si les 3 conditions suivantes sont remplies** :

- Contrat conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an ;
- Diplôme ou titre préparé par l'apprenti de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- Qualification recherchée en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

*Exemple : un apprenti de 19 ans effectue un nouveau CAP en 1 an directement lié au CAP précédent qui a duré 2 ans. Sa rémunération était de **51 %** du SMIC à la fin de son dernier contrat. Il percevra donc une rémunération de **51 % + 15 points** soit **66 %** du SMIC.*

Les majorations de salaire liées au passage d'une tranche d'âge à une autre, prennent effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'anniversaire de l'apprenti.

*Exemple : un apprenti, en 1^{ère} année d'apprentissage atteint l'âge de 21 ans courant mars. Sa rémunération passera de **43 %** à **53 %** du SMIC le 1^{er} avril.*

IV- Charges sociales et cotisations

Le salaire d'un apprenti bénéficie du dispositif de réduction générale renforcée des cotisations patronales applicables sur les rémunérations ne dépassant pas 1,6 fois le SMIC.

Le salaire d'un apprenti est exonéré des charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC. Il ne paiera également aucune cotisation salariale, ni CSG, ni CRDS sur son salaire brut, dans la limite de 79% du SMIC brut. Au-delà de 79%, soit pour les apprentis de 26 ans ou plus, la part supérieure du salaire reste soumise à des cotisations salariales calculées sur la base du montant réel de la rémunération.

L'employeur public est exonéré des cotisations suivantes :

- Cotisations patronales relatives aux assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), aux allocations familiales ;
- Contributions de solidarité pour l'autonomie (CSA) ;
- Cotisation au fonds national d'aide au logement (FNAL) ;
- Versement transport (VT) ;
- Cotisation patronale de retraite complémentaire (IRCANTEC) ;
- Totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dues au titre des salaires versés à l'apprenti (y compris CSG et CRDS) dans la limite de 79 % du SMIC brut ;
- Cotisations patronales d'assurance chômage versées par les employeurs qui ont adhéré au régime d'assurance chômage.

Les cotisations restant dues sont :

- La cotisation AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle).

V- La protection sociale

Les apprentis sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, et au régime complémentaire de retraite (Ircantec) en faveur des personnels contractuels de l'Etat et des Collectivités Locales.

En cas de chômage, l'apprenti est indemnisable dans les mêmes conditions particulières qu'un agent public.

VI- La prise en charge des frais de transport, de mission et tickets restaurants

Les trajets effectués par les apprentis accueillis au sein d'un organisme de droit public entre leur domicile et le lieu où ils accomplissent leur période d'apprentissage sont pris en charge dans les mêmes conditions que pour les agents publics, fixées par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement.

Les apprentis accueillis dans un organisme de droit public et qui effectuent une mission dans ce cadre bénéficient de la prise en charge de leurs frais de déplacement temporaire selon la réglementation en vigueur.

L'adresse des locaux de MOSELLE FIBRE est assimilée à la résidence administrative de l'apprenti.

L'apprenti pourra bénéficier également des avantages relatifs à la restauration mis en place au sein de MOSELLE FIBRE tels que les tickets restaurants.

VII- Les congés

S'agissant des congés annuels, les apprentis ont droit aux congés légaux, c'est-à-dire 5 semaines de congés par an, et bénéficient des mêmes avantages que le personnel de MOSELLE FIBRE concernant les congés exceptionnels. MOSELLE FIBRE se réserve le droit de décider de la période à laquelle l'apprenti peut prendre ses congés.

Congés pour la préparation à l'examen

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède, si l'organisme de formation théorique n'a pas organisé une semaine de révision préalable. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

Congé de paternité

Les apprentis ont droit au congé de paternité. D'une durée de 25 jours calendaires pour une naissance unique et de 32 jours calendaires pour une naissance multiple, il peut succéder au congé de naissance de 3 jours ou être pris séparément.

Journée d'appel de préparation à la défense

L'apprenti bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'une journée pour participer à la journée d'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de perte de salaire.

VIII- L'accès des apprentis au Comité National d'Action Sociale (CNAS)

Les apprentis bénéficient des mêmes avantages que le personnel de MOSELLE FIBRE concernant le CNAS.

Par ailleurs, les apprentis sont soumis au Règlement Intérieur applicable aux agents de MOSELLE FIBRE, sur les clauses suivantes :

- III-C : les autorisations spéciales d'absence
- III-D : les absences non justifiées
- IV-A : l'accès aux locaux
- IV-B : l'utilisation du matériel
- IV-C : l'usage du téléphone portable et d'internet
- IV-D : l'usage des véhicules (de service et personnels)
- V-A : les droits et obligations des agents (*pour ce qui les concerne*)
- VI- : la discipline (*pour ce qui les concerne*)
- VIII : les conditions de travail – hygiène et sécurité

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le décompte des effectifs de MOSELLE FIBRE et des obligations qui en découlent.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6227-6 du code du travail, les employeurs publics prennent à leur charge la totalité des frais de formation de l'apprenti.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget de l'exercice.

LE BUREAU, APRES EN AVOIR DELIBERE :

- ARTICLE 1 : **AUTORISE** le recours aux contrats d'apprentissage selon les modalités prévues au présent rapport et de créer un ou des poste(s) d'apprenti(s), selon les besoins, dans la limite de 3 alternants sous contrat avec MOSELLE FIBRE, de manière concomitante ;
- ARTICLE 2 : **AUTORISE** la possibilité de majorer les taux de rémunération de 10 points ou de 20 points, selon le diplôme et le profil ;
- ARTICLE 3 : **AUTORISE** le Président à signer tous les contrats, conventions et documents entrant dans ce cadre ;
- ARTICLE 4 : **AUTORISE** le Président à prendre toutes mesures nécessaires en vue de l'exécution de la présente délibération.

Nombre d'élus participant au vote : 15

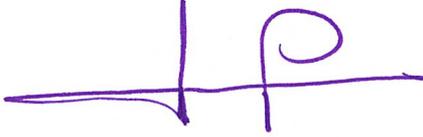
Adopté par : 15 voix pour, 0 voix contre, 0 abstentions

Copie de cette délibération sera transmise au préfet de la Moselle.

Fait et délibéré ce jour à Saint-Julien-les-Metz

Pour extrait conforme,

Le Président



Jean-Paul DASTILLUNG

Le Secrétaire



Denis BAUR